
Assemblée annuelle

18 avril 2023 | Banque de Montréal

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





Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Vous êtes invité à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023 de BMO.

Comment assister

Vous pouvez assister à l'assemblée virtuelle en vous connectant à la webdiffusion en direct. Vous pouvez également assister en personne à L'Académie BMO (**L'Académie**), au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario). Vous trouverez la carte et les directions en troisième de couverture de la présente circulaire.

Veillez consulter les mises à jour, y compris celles relatives au format de notre assemblée et découlant de modifications apportées aux lignes directrices en matière de santé publique, sur notre site Web (<https://www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/relations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires> Assemblée annuelle des actionnaires (bmo.com)) ainsi que le site Web de notre agent des transferts (www.envisionreports.com/BMO2023).

Date et heure

Le mardi 18 avril 2023
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion en direct

<https://web.lumiagm.com/401480051>
Entrez votre mot de passe : bmo2023
(sensible à la casse)

En personne

L'Académie BMO, au 3550 Pharmacy Avenue,
Toronto (Ontario)

Qui peut voter

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions de BMO à la fermeture des bureaux le 17 février 2023, sauf comme il est indiqué à la page 4. Vous pouvez exprimer une voix par action. Le 17 février 2023, il y avait 709 753 378 actions ordinaires en circulation. Toutefois, le nombre de droits de vote admissibles pourrait être inférieur en raison des restrictions de vote – se reporter à la page 4.

Comment voter

Vous pouvez voter à l'avance par procuration ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote ou encore en temps réel à l'assemblée virtuelle, en vous connectant à la webdiffusion en direct, ou en personne. Le vote au moyen du formulaire que vous avez reçu constitue la manière la plus facile de voter. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de la façon dont vous détenez vos actions (se reporter à la page 5 pour plus de détails).



Votre vote compte.

Se reporter à la page 4
pour de l'information détaillée
sur qui peut voter et comment.

Nous vous encourageons
à voter immédiatement.



Des questions au sujet du vote?

Communiquez avec notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada :



Par téléphone

1 800 340-5021 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis)
1 514 982-7555 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord)



Par courriel

service@computershare.com

Ordre du jour de l'assemblée de 2023

	Recommandation du conseil	Pour en savoir plus
1. Recevoir les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 et le rapport des auditeurs y afférent	> Télécharger un exemplaire à www.bmo.com	page 2
2. Élire les membres du Conseil d'administration	> Voter POUR chaque candidat au poste d'administrateur	page 2
3. Nommer les auditeurs	> Voter POUR	page 2
4. Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction	> Voter POUR	page 3
5. Examiner les propositions d'actionnaire qui seront soumises à un vote, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée	> Voter CONTRE	page 3

Vous examinerez également toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Pour que les points 2, 3, 4 et 5 soient approuvés par les actionnaires, ils doivent obtenir la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en faveur (*POUR*) de ceux-ci. Les résultats des votes des actionnaires à l'égard des points 4 et 5 sont non contraignants, mais ils influenceront l'examen de ces questions par le conseil.

Veuillez prendre un moment pour voter. Votre participation est importante pour nous.

Par ordre du Conseil d'administration

Le premier vice-président et chef des affaires juridiques, Contentieux et secrétaire général,



Paul Noble
Le 6 février 2023

Comment poser des questions à l'assemblée

Vous pouvez poser des questions durant la webdiffusion, en personne ou nous envoyer vos questions avant l'assemblée :



corp.secretary@bmo.com



Banque de Montréal
Secrétariat général
100 King Street West
21st Floor
Toronto (Ontario) Canada
M5X 1A1

Où obtenir un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée de 2023

Nous afficherons la circulaire de sollicitation de procurations de la direction en ligne plutôt que de l'envoyer par la poste conformément à un ensemble de règles élaborées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et appelées *procédures de notification et d'accès* et à une dispense obtenue du Bureau du surintendant des institutions financières. Nous avons également recours aux procédures de notification et d'accès pour transmettre notre rapport annuel à nos actionnaires véritables. Si vous nous avez déjà donné l'instruction de vous envoyer des documents imprimés, vous trouverez ci-joint vos documents relatifs à l'assemblée.

Vous pouvez télécharger la circulaire et le rapport annuel sur le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BMO2023, sur notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou sur SEDAR, à www.sedar.com. Si vous préférez obtenir un exemplaire papier, communiquez avec notre agent des transferts, Computershare, qui se chargera de vous le faire parvenir.

Vérifier régulièrement les mises à jour

Veillez surveiller le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BMO2023, notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou SEDAR, à www.sedar.com. Assurez-vous de vérifier régulièrement les mises à jour, y compris celles relatives au format de notre assemblée et découlant de modifications apportées aux lignes directrices en matière de santé publique.

Obtenez plus d'information en ligne

www.bmo.com/gouvernance



Circulaire de sollicitation de procurations 2023



Rapport annuel 2022



Rapport de durabilité et Déclaration annuelle 2022



Rapport climatique 2022



Résultats du vote tenu en 2022



Circulaire de sollicitation de procurations

Message aux actionnaires

Chers actionnaires,

Cette année, l'assemblée annuelle des actionnaires se tiendra le mardi 18 avril 2023, à Toronto. Vous avez l'occasion de participer à la gouvernance de votre société et nous vous encourageons à assister à l'assemblée en personne ou virtuellement. À l'assemblée, vous entendrez directement la direction vous parler de la performance de la Banque en 2022 et vous voterez sur toutes les questions commerciales soumises, notamment l'élection des membres du Conseil d'administration pour la prochaine année.

Les points à l'ordre du jour de l'assemblée sont indiqués dans les pages du présent avis de convocation et circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Nous vous encourageons à lire ce document conjointement avec notre rapport annuel pour 2022, qui présente les résultats financiers de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2022. Nous vous suggérons également d'examiner le Rapport de durabilité et Déclaration annuelle de 2022, et notre Rapport climatique, qui décrivent les progrès accomplis pour respecter nos engagements à soutenir une économie florissante et à promouvoir la durabilité et l'inclusion dans notre société. Nous incarnerons ainsi notre raison d'être, Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*.

Nous nous efforçons de soutenir un avenir durable et inclusif. Nous sommes d'avis que nous avons un rôle à jouer en tant que champion du progrès et catalyseur du changement. Nous tirons parti de notre position en tant que fournisseur de services financiers de premier plan pour permettre à nos parties prenantes et aux collectivités d'apporter des changements positifs et durables, parce que nous croyons que la réussite peut être mutuelle.

Bien que l'économie nord-américaine ait été confrontée à des obstacles en 2022, alors que l'élan économique a ralenti dans le monde entier et que les banques centrales ont commencé à s'attaquer à la hausse de l'inflation, BMO a enregistré une performance concurrentielle au cours de l'exercice 2022, grâce à sa culture de réussite de premier ordre et à son alignement solide sur la réalisation de ses priorités stratégiques. La composition diversifiée et avantageuse de nos activités continue de nous permettre d'obtenir des résultats solides et équilibrés tout au long des cycles du marché. Les trois groupes d'exploitation de BMO sont profondément intégrés entre le Canada et les



George A. Cope,
président du conseil



Darryl White,
chef de la direction

États-Unis, appuyés par notre présence à l'échelle mondiale. L'acquisition de Bank of the West, établie en Californie, renforce notre position en tant que banque nord-américaine

de premier plan ayant une franchise solide des deux côtés de la frontière. Nous sommes persuadés que nous avons plus d'occasions que jamais de faire une différence et de soutenir l'amélioration des finances de nos clients et des collectivités dans les années à venir.

Au cours de l'exercice 2022, BMO a déclaré un bénéfice par action ajusté de 13,23 \$, soit une hausse par rapport à l'exercice 2021 (12,96 \$). Par ailleurs, nous avons terminé l'exercice en annonçant une augmentation de notre dividende trimestriel à 1,43 \$ par action ordinaire, soit une hausse de 8 pour cent par rapport à 2021, prolongeant ainsi le record de dividendes ininterrompus de BMO depuis 1829.

Comme il est indiqué dans le rapport annuel, aucun changement n'a été apporté au Conseil au cours du dernier exercice. En considérant les candidats qui se présenteront à l'élection au conseil le 18 avril, vous constaterez que nous proposons les candidatures de six femmes et de sept hommes aux postes d'administrateur, ce qui s'inscrit dans notre engagement en faveur de l'équilibre entre les sexes. Vous constaterez également que nous nous efforçons de maintenir une représentation équilibrée d'administrateurs du Canada et des États-Unis, puisque six de nos candidats sont Américains et sept, Canadiens. La composition du conseil reflète des dirigeants bien informés qui possèdent un bagage de connaissances variées et une expérience pertinente et qui sont indépendants de la direction. Nous remercions les actionnaires de la Banque de nous avoir confié leur soutien.

Encore une fois, nous espérons que vous participerez à l'assemblée annuelle de cette année. Par ailleurs, nous vous encourageons à soumettre votre vote sur les divers points à l'ordre du jour avant l'assemblée. Vous trouverez des explications sur les instructions de vote dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Veuillez prendre le temps d'examiner l'information qui figure dans le présent document. Votre participation active est

importante pour votre Conseil d'administration et l'équipe de direction. Nous espérons que vous pourrez vous joindre à nous le 18 avril.



George A. Cope



Darryl White

Guide de consultation de la circulaire de sollicitation de procurations de 2023

Dans la présente circulaire :

- *nous, notre, nos, BMO et la Banque* désignent la Banque de Montréal et nos filiales;
- *vous, votre, vos et actionnaire* désignent les porteurs d'actions ordinaires de BMO;
- les *actions* désignent les actions ordinaires de BMO;
- la *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations;
- le *Conseil* désigne le conseil d'administration de BMO.

L'information qui figure dans la présente circulaire est à jour au 6 février 2023 et les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire.

Points dont nous discuterons lors de notre assemblée annuelle de 2023, renseignements importants au sujet du vote et détails concernant la composition proposée du Conseil	1	L'assemblée annuelle 2 2 Ordre du jour de l'assemblée de 2023 4 Instructions de vote 8 À propos des candidats aux postes d'administrateur
Tout ce que vous devez savoir au sujet de notre Conseil et des pratiques de gouvernance, des raisons pour lesquelles ces pratiques font partie intégrante de notre performance et de notre durabilité à long terme	2	Gouvernance 16 17 À propos du Conseil d'administration 26 Constituer un Conseil efficace 37 Rémunération des administrateurs 39 Rapports des comités pour 2022
De quelle façon la rémunération de la haute direction harmonise efficacement les résultats de la Banque, la rémunération de la haute direction, les rendements financiers pour les actionnaires et notre engagement à maintenir la croissance de manière responsable et durable	3	Rémunération de la haute direction 47 48 Message de la présidente du comité des ressources humaines 54 Gouvernance et surveillance de la rémunération 58 Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction 72 Performance et rémunération en 2022 89 Tableaux de la rémunération de la haute direction et autre information financière
Information administrative et mandat du Conseil	4	Autres renseignements 102
Les propositions d'actionnaire reçues cette année, y compris les trois propositions qui seront soumises à un vote.	5	Propositions d'actionnaire 105

L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Ordre du jour de l'assemblée de 2023

1. Recevoir les états financiers de BMO

Nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 figurent dans notre rapport annuel pour 2022 qui est affiché sur notre site Web, à www.bmo.com et dans notre profil sur SEDAR, à www.sedar.com.

2. Élire les membres du Conseil d'administration

Les actionnaires éliront 13 administrateurs au Conseil cette année. Chaque candidat à un poste d'administrateur possède l'expérience et les compétences nécessaires pour siéger à notre Conseil. Vous trouverez des renseignements au sujet de chaque candidat aux pages 9 et suivantes.

La totalité des 13 administrateurs ont été élus lors de notre assemblée annuelle de 2022 et renouvellent leur candidature pour un mandat d'un an qui se termine à notre prochaine assemblée annuelle ou à l'élection ou à la nomination de leur remplaçant.

Si, pour quelque raison que ce soit, au moment de l'assemblée, l'un des candidats ne peut siéger au Conseil, votre fondé de pouvoir pourra voter pour un autre candidat à son gré, sauf si vous lui avez fourni des directives contraires sur votre procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'exercice des droits de vote aux pages 4 et suivantes.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** chaque candidat.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous n'avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *pour tous les* candidats énumérés dans la présente circulaire.

Vote majoritaire pour l'élection des administrateurs

Selon notre politique concernant le vote majoritaire, un administrateur qui présente sa candidature ou renouvelle sa candidature afin d'être élu au Conseil dans le cadre d'une élection sans opposition doit donner sa démission s'il reçoit plus d'*abstentions* de vote que de votes *pour*. Le comité de gouvernance et de mise en candidature examinera la question et recommandera au Conseil d'accepter la démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Le candidat ne participera pas aux discussions à ce sujet.

3. Nommer les auditeurs

Le conseil propose de nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2023. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets d'audit de BMO depuis 1990 et est devenu notre seul cabinet d'audit le 1^{er} novembre 2003.

Honoraires des auditeurs

Le tableau ci-après fait état des honoraires versés à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour les exercices clos les 31 octobre 2022 et 2021 :

Honoraires (M\$) ¹⁾	2022	2021
Honoraires d'audit	23,5 \$	25,2 \$
Honoraires pour services liés à l'audit comprennent les honoraires versés pour les procédures particulières relatives à la circulaire et d'autres services ainsi que pour les services de traduction vers le français des états financiers, des documents d'information continue connexes et d'autres documents d'information publics contenant de l'information financière	4,8	3,4
Honoraires pour services fiscaux comprennent les honoraires versés pour les services de conformité fiscale fournis à diverses grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO	0,3	0,1
Autres honoraires comprennent les honoraires versés par les grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO	0,7	1,3
Total	29,3 \$	30,0 \$

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

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous n'avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *pour* la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en qualité d'auditeurs.

1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par la législation en valeurs mobilières canadienne applicable et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Indépendance des auditeurs

Nous avons une politique stricte qui restreint les autres services que les auditeurs 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 conformément à notre Norme sur l'indépendance des auditeurs, 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. Un processus rigoureux est appliqué pour assurer que tous les services fournis par les auditeurs sont conformes à notre norme ainsi qu'aux normes professionnelles et aux règlements sur les valeurs mobilières, notamment aux règles en matière de rotation obligatoire de l'associé responsable de l'audit.

4. Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos hauts dirigeants.

Le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de son personnel. Le programme de rémunération de la haute direction est conçu pour soutenir notre raison d'être et nos priorités stratégiques et il harmonise les récompenses des hauts dirigeants à la croissance à long terme et à la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des hauts dirigeants, les rendements financiers pour les actionnaires et l'engagement de BMO à maintenir la croissance de façon responsable et durable sont tous étroitement liés d'une façon qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Il s'agit d'un vote consultatif et non contraignant, mais les résultats influenceront la façon dont le comité des ressources humaines examinera la rémunération dans l'avenir.

Vous voterez sur la résolution suivante :

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 de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations distribuée avant notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023.

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de notre programme de la rémunération de la haute direction, vous pouvez communiquer avec le Secrétariat général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration (se reporter à la page 25 pour plus de détails).

Le Conseil vous recommande de voter POUR notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous ne leur avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *pour* cette résolution.

L'an dernier, 94,52 % des voix exprimées à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2022 ont été exprimées *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

5. Examiner les propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») a présenté à la Banque trois propositions d'actionnaire, dont une sera soumise à un vote, aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. InvestNow Inc. a présenté à la Banque une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Le B.C. General Employees' Union General Fund et le B.C. General Employees' Union Defence Fund (le « BCGEU »), ainsi que les Investors for Paris Compliance au nom de la Salal Foundation, ont présenté conjointement à la Banque une proposition d'actionnaire. Le BCGEU a présenté à la Banque une proposition d'actionnaire, laquelle bénéficie de l'appui de la Union of British Columbia Indian Chiefs. L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (la « SHARE ») au nom de l'Atkinson Foundation et le BCGEU ont présenté conjointement à la Banque une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Ces propositions d'actionnaire sur lesquelles vous serez appelé à voter, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée, ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figurent aux pages 105 et suivantes.

Après des discussions avec la Banque, i) le MÉDAC a accepté de ne pas présenter deux de ses propositions, ii) le BCGEU et les Investors for Paris Compliance au nom de la Salal Foundation ont accepté de ne pas présenter leur proposition et iii) le BCGEU a également accepté de ne pas présenter sa propre proposition, respectivement, au vote des actionnaires. Chacune des propositions retirées est reproduite intégralement, ainsi que la réponse de la Banque à celle-ci, aux pages 107, 115 et 117, respectivement. Ces quatre propositions retirées ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Se reporter à la page 105 pour obtenir le libellé complet de chaque proposition d'actionnaire et notre réponse à celle-ci.

Le Conseil vous recommande de voter CONTRE les propositions d'actionnaire.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous ne leur avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *contre* ces propositions.

Comment soumettre une proposition d'actionnaire

Si vous souhaitez soumettre une proposition pour la prochaine assemblée annuelle, vous devez nous la faire parvenir au plus tard le 8 novembre 2023.

Vous trouverez des instructions sur la façon de proposer des candidats aux postes d'administrateur dans la *politique d'accès aux procurations*, sur notre site Web à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/selectionner-les-documents/.

Instructions de vote

Vous pouvez assister à l'assemblée virtuelle en vous connectant à la webdiffusion en direct. Vous pouvez également assister en personne à **L'Académie BMO**, au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario). Vérifiez notre site Web (bmo.com/assemblee-annuelle) régulièrement pour ne pas manquer les mises à jour, y compris celles relatives au format de notre assemblée et découlant de modifications apportées aux lignes directrices en matière de santé publique.



Votre vote compte.

Date et heure

Le mardi 18 avril 2023
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion

<https://web.lumiagm.com/401480051>
Entrez le mot de passe : bmo2023 (sensible à la casse)

En personne

L'Académie BMO, au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario)

Nous vous encourageons
à lire le présent document
et à voter immédiatement.

Qui peut voter

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions de BMO à la fermeture des bureaux le 17 février 2023, sauf comme il est indiqué ci-après. Vous pouvez exprimer une voix par action.

Les droits de vote rattachés aux actions suivantes ne peuvent être exercés (sauf avec l'approbation du ministre des Finances) :

- les actions appartenant en propriété effective :
 - au gouvernement du Canada ou à l'un de ses organismes;
 - au gouvernement d'une province ou à l'un de ses organismes;
 - au gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision politique d'un pays étranger ou à l'un de ses organismes;
 - à toute personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de BMO,
- les actions appartenant à une personne ou à une entité contrôlée par une personne qui a la propriété effective d'actions représentant plus de 20 % des droits de vote admissibles pouvant être exercés à l'assemblée.

Le 17 février 2023, il y avait 709 753 378 actions ordinaires en circulation. À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de BMO, aucune personne ou entité n'avait la propriété effective, directement ou indirectement, de plus de 10 % de nos actions en circulation à cette date, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Sollicitation de votre procuration

La direction vous a donné accès à la présente circulaire de sollicitation de procurations ou, si vous en avez fait la demande, vous la fait parvenir afin de vous encourager à voter à l'assemblée annuelle de 2023 de BMO.

Nous sollicitons les procurations par la poste. Cependant, notre agence externe, Morrow Sodali (Canada) Ltd., pourrait également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone pour vous demander de voter. BMO paie les coûts de la sollicitation de procurations. Nous nous attendons à verser environ 40 000 \$ à Morrow Sodali (Canada) Ltd. pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez communiquer avec elle au numéro sans frais 1 888 999-1787 ou par courriel à assistance@morrow sodali.com.

Votre vote est confidentiel

Computershare compte tous les votes par procuration et en discutera avec la Banque uniquement si cela est nécessaire pour des raisons juridiques, si un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou s'il y a une course aux procurations.

Les points sur lesquels vous voterez

Vous voterez à l'égard des quatre points énumérés ci-après et examinerez toute autre question dûment soumise à l'assemblée. Pour que chacun de ces points soit approuvé par les actionnaires, ceux-ci doivent obtenir la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en faveur (*POUR*) de ceux-ci. Les résultats des votes des actionnaires dans le cadre du vote consultatif et à l'égard des propositions d'actionnaire sont non contraignants, mais ils influenceront l'examen de ces questions par le conseil.

	Recommandation du Conseil	Information supplémentaire
Élire les membres du Conseil d'administration Vous pouvez voter <i>pour</i> ou cocher la case <i>Abstention</i>	> Voter POUR chaque candidat à un poste d'administrateur	page 2
Nommer les auditeurs Vous pouvez voter <i>pour</i> ou cocher la case <i>Abstention</i>	> Voter POUR	page 2
Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction Vous pouvez voter <i>pour</i> ou <i>contre</i>	> Voter POUR	page 3
Examiner les propositions d'actionnaire qui seront soumises à un vote, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée Vous pouvez voter <i>pour</i> ou <i>contre</i> ou cocher la case <i>S'abstenir</i>	> Voter CONTRE	page 3

Comment voter

Vous pouvez voter à l'avance par procuration ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote ou encore en temps réel à l'assemblée virtuelle ou en personne à l'assemblée. Le vote au moyen du formulaire que vous avez reçu constitue la manière la plus facile de voter. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de la façon dont vous détenez vos actions.

Si vous détenez vos actions de BMO directement auprès ou par l'intermédiaire du régime d'actionariat des employés, de l'Employee Share Purchase Plan ou du régime d'épargne 401(k) de BMO

Vous avez reçu un *formulaire de procuration* ou un *formulaire d'instructions de vote* de Computershare.

Comment voter à l'avance

Veillez transmettre vos instructions de vote en ligne ou par téléphone ou remplir toutes les sections de votre formulaire d'instructions de vote, puis signer le formulaire et le faire parvenir à Computershare.



Transmettez vos instructions de vote en ligne à www.voteendirect.com et suivez les instructions.



Composez le 1 866 732-VOTE (8683) (numéro sans frais).



Postez votre formulaire signé dans l'enveloppe prévue à cette fin (ou à Banque de Montréal, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1).

ou



Télécopiez votre formulaire signé au 1 866 249-7775 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis) 1 416 263-9524 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord).

Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 15 chiffres qui figure sur votre formulaire pour pouvoir transmettre vos instructions de vote en ligne ou par téléphone.

Assurez-vous d'envoyer vos instructions de vote immédiatement. Computershare doit les recevoir au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 14 avril 2023 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Comment voter à l'assemblée virtuelle

Pour voter à l'assemblée virtuelle :

- Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/401480051>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins quinze minutes avant le début de l'assemblée.
- Cliquez sur « J'ai une clé d'accès », puis entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres qui figure sur votre formulaire de procuration (votre nom d'utilisateur).
- Entrez votre mot de passe : bmo2023 (sensible à la casse).
- Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'on vous invite à le faire.

Comment voter en personne

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

Comment modifier votre vote

Si vous changez d'idée après avoir voté à l'avance, vous devez envoyer un avis de modification écrit et signé à l'une des personnes suivantes :

- notre secrétaire avant 17 h (heure de l'Est) le 14 avril 2023 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement) à l'adresse ou à l'adresse de courriel qui figure à la page 103 de la présente circulaire;
- le président du Conseil avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Vous pouvez également modifier votre vote en votant à l'assemblée virtuelle ou en personne (se reporter aux instructions qui figurent ci-dessus).

À propos des fondés de pouvoir

Vous pouvez nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir en écrivant son nom dans l'espace prévu à cette fin dans votre formulaire ou, si vous transmettez vos instructions de vote en ligne, en suivant les instructions en ligne. Cette personne ne doit pas nécessairement être un actionnaire de BMO. Assurez-vous qu'elle comprend qu'elle doit assister à l'assemblée et voter en votre nom en suivant vos instructions de vote. Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne donnez pas d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir pourra voter comme bon lui semble.

Une fois que vous aurez nommé votre fondé de pouvoir :

1. **Étape supplémentaire très importante** si vous votez virtuellement à l'assemblée – inscrivez le nom de votre fondé de pouvoir et ses coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal.
2. Computershare confirmera l'inscription et vous enverra un courriel renfermant un code à quatre caractères alphabétiques (son numéro d'utilisateur) la veille de l'assemblée.
3. Votre fondé de pouvoir peut voter en ligne en suivant les instructions qui figurent à la page 6.

Veillez vous assurer que votre fondé de pouvoir se soit inscrit auprès de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant son arrivée à l'assemblée. Si vous ne nommez pas de fondé de pouvoir, George Cope ou Darryl White,

administrateurs de la Banque, seront vos fondés de pouvoir. Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne fournissez pas d'instructions de vote, ceux-ci voteront pour vous comme suit :

- *pour* chaque candidat à un poste d'administrateur;
- *pour* la nomination des auditeurs;
- *pour* notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants;
- *contre* chaque proposition d'actionnaire.

Si d'autres points sont soumis à l'assemblée, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble à l'égard de ceux-ci.



Des questions au sujet du vote?

Communiquez avec notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada :



Par téléphone

1 800 340-5021 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis)
1 514 982-7555 (si vous appelez de l'extérieur de l'Amérique du Nord)



Par courriel

service@computershare.com

Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire d'une banque ou d'un courtier (votre intermédiaire)

Vous êtes un actionnaire non inscrit, et vous avez reçu un *formulaire d'instructions de vote* de votre intermédiaire. La plupart des actionnaires de BMO sont des actionnaires non inscrits.

Il se pourrait que votre participation à titre d'actionnaire non inscrit ne figure pas dans nos registres – veuillez vous assurer de suivre les instructions qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote pour voter.

Comment voter à l'avance

Veuillez transmettre vos instructions de vote en ligne, par téléphone ou en remplissant toutes les sections de votre formulaire d'instructions de vote, puis signer le formulaire et le faire parvenir à votre intermédiaire en suivant les instructions ci-après ou les instructions qui figurent sur le formulaire. Votre intermédiaire votera pour vous en suivant les instructions de vote que vous aurez fournies dans le formulaire.



Transmettez vos instructions de vote en ligne à www.proxyvote.com et suivez les instructions.



Composez le 1 800 474-7493 (en anglais) / 1 800 474-7501 (en français) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis).

ou



Postez votre formulaire signé dans l'enveloppe prévue à cette fin.

Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote pour pouvoir transmettre vos instructions de vote en ligne ou par téléphone.

Assurez-vous d'envoyer vos instructions de vote immédiatement. Pour que votre vote soit comptabilisé, votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les envoyer à Computershare.

Computershare doit recevoir vos instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 14 avril 2023 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Comment voter à l'assemblée virtuelle

Avant l'assemblée virtuelle, vous devez faire ce qui suit :

- 1. Vous nommer en tant que fondé de pouvoir** en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans votre formulaire d'instructions de vote et en signant le formulaire. Ne remplissez pas la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire étant donné que vous voterez à l'assemblée virtuelle.
- Envoyer votre formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire en suivant les instructions qui figurent sur le formulaire.
- 3. Étape supplémentaire très importante :** Enregistrer votre nom et vos coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal. La veille de l'assemblée, Computershare vous enverra un courriel renfermant un code à quatre caractères alphabétiques (votre nom d'utilisateur).
- Voter à l'assemblée virtuelle :
 - Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/401480051>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins quinze minutes avant le début de l'assemblée.
 - Cliquez sur « J'ai une clé d'accès », puis entrez le code à quatre caractères alphabétiques que vous avez reçu par courriel de Computershare (votre nom d'utilisateur).
 - Entrez votre mot de passe : `bmo2023` (sensible à la casse).
 - Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée, et votez lorsqu'on vous invitera à le faire.

Comment voter en personne

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. S'il n'y a pas d'espace où inscrire votre nom à titre de fondé de pouvoir sur le formulaire, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des instructions. 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.

Nous vous encourageons par ailleurs à vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir et à enregistrer votre nom et vos coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal, de sorte que, si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, vous pourrez tout de même voter à l'assemblée virtuelle.

Comment modifier votre vote

Si vous changez d'avis après avoir envoyé vos instructions de vote, vous pouvez peut-être soumettre de nouvelles instructions de vote en ligne. Si vous ne pouvez pas le faire ou que vous décidez de voter à l'assemblée virtuelle, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir quoi faire.

Renseignements importants pour les actionnaires non-inscrits situés aux États-Unis

Si vous êtes un actionnaire non-inscrit, que vous vous trouvez aux États-Unis et que vous souhaitez vous nommer vous-même ou nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, **vous devez d'abord obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire et inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare.**

Pour ce faire, vous devez suivre les étapes suivantes :

- Suivez les instructions indiquées sur le formulaire d'instructions de vote que vous a fait parvenir votre intermédiaire. Cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote afin de confirmer que vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Veuillez retourner le formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire d'une manière autorisée par celui-ci avant la date limite qu'il a fixé en demandant qu'une procuration légale vous soit envoyée. Veuillez communiquer avec votre intermédiaire si vous ne recevez pas la procuration légale ou si vous avez des questions.
- Après avoir obtenu un formulaire de procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez soumettre votre procuration : a) par courriel à l'adresse : USLegalProxy@computershare.com (Objet : Legal Proxy (procuration légale)); ou b) par service de messagerie à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Attn: Legal Proxy, Toronto (Ontario) M5J 2Y1 et, dans les deux cas, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HE) le 14 avril 2023.
- Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après que Computershare aura reçu vos documents relatifs à l'inscription.
- Veuillez noter que vous devez ensuite inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à www.computershare.com/BankofMontreal comme il est mentionné ci-dessus (Comment voter à l'assemblée virtuelle).

Si vous ne suivez pas cette procédure, le fondé de pouvoir que vous avez nommé ne pourra se connecter à l'assemblée qu'à titre d'invité et ne pourra voter ni par ailleurs participer à l'assemblée ou y exercer des droits de vote à titre de fondé de pouvoir, pas plus qu'il ne pourra présenter une proposition d'actionnaire. Toutefois, si vous avez reçu la confirmation de l'inscription, le fondé de pouvoir que vous avez nommé pourra assister et participer en personne à l'assemblée.

Renseignements importants au sujet de l'assemblée virtuelle et de la façon de poser des questions

Voter à l'assemblée

- **Vous avez besoin d'un nom d'utilisateur pour voter à l'assemblée.** Si vous n'avez pas de nom d'utilisateur, vous pourrez assister à l'assemblée en tant qu'invité seulement. Veuillez suivre les instructions qui figurent ci-dessus pour obtenir un nom d'utilisateur si vous voulez voter (Comment voter à l'assemblée virtuelle).
- **Vous ne pouvez pas voter par téléphone.** Vous devez vous connecter à la webdiffusion et être branché à Internet en tout temps pour pouvoir voter à l'assemblée.
- **Si vous détenez vos actions dans plusieurs comptes,** assurez-vous de vous nommer en tant que fondé de pouvoir pour tous les comptes afin de recevoir un seul code à quatre caractères alphabétiques (un nom d'utilisateur). Sinon, vous devrez vous brancher à l'aide d'un appareil différent pour chaque compte.
- **Vous devez vous assurer de demeurer connecté pendant toute la durée de l'assemblée.** Veuillez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter en ligne à l'assemblée. Vous trouverez de plus amples renseignements dans notre guide au sujet de l'assemblée virtuelle, y compris la liste des navigateurs compatibles. Vous pouvez en télécharger un exemplaire sur SEDAR, à www.sedar.com, ou sur le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BM02023, ou sur notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle.

Renseignements importants concernant la façon de présenter une proposition d'actionnaire

Présenter une proposition d'actionnaire

Seuls les actionnaires inscrits ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés sont autorisés à présenter une proposition d'actionnaire. Si vous êtes un actionnaire non-inscrit, vous devez suivre les instructions ci-dessus pour vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir, y compris les instructions spéciales à l'intention des actionnaires non-inscrits situés aux États-Unis. Dans l'éventualité où une proposition d'actionnaire n'a pas été dûment présentée à l'assemblée, elle ne pourra être soumise à un vote, à moins d'avoir fait l'objet d'une renonciation de la part du président de l'assemblée, ce qui ne se produit que dans certaines circonstances exceptionnelles.

Poser des questions

- Autant en ligne qu'en personne, les actionnaires ou leurs fondés de pouvoir peuvent soumettre des questions en temps réel. Pendant la webdiffusion en direct, des questions ou des commentaires peuvent être soumis en ligne à tout moment durant l'assemblée jusqu'à ce que le président de l'assemblée mette un terme à la période de questions et de réponses.
- Pour assurer que le processus est équitable pour tous, le président de l'assemblée déterminera l'ordre dans lequel il sera répondu aux questions et le temps qui sera alloué à chacune. Il pourra modifier ou rejeter les questions qu'il juge inappropriées. Si votre question est de nature personnelle, un représentant de BMO communiquera avec vous après l'assemblée.
- Nous ferons de notre mieux pour répondre à toutes vos questions durant l'assemblée. Nous répondrons à celles auxquelles nous n'aurons pu répondre après l'assemblée.
- Les procès-verbaux de l'assemblée seront affichés à www.bmo.com/assemblee-annuelle après l'assemblée.

Assister à l'assemblée en tant qu'invité

- **Les invités ne peuvent voter, poser des questions ou participer autrement à l'assemblée.** Si vous avez nommé un fondé de pouvoir (autre que vous-même), vous pouvez néanmoins assister à l'assemblée, mais vous DEVEZ y assister en tant qu'invité. Si vous accédez à l'assemblée en tant qu'actionnaire inscrit, les instructions de vote que vous pourriez avoir déjà fournies seront révoquées.

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Un conseil efficace est indépendant, qualifié et diversifié. Les administrateurs doivent posséder les compétences appropriées et exercer leurs fonctions avec dévouement. Avoir la bonne composition d'administrateurs permet de prendre de meilleures décisions et d'exercer une surveillance plus efficace.

Indépendance

Tous les candidats sont indépendants, sauf Darryl White, étant donné qu'il est notre chef de la direction. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque doit être membre du Conseil. Se reporter à la page 27 pour plus d'information au sujet de la façon dont nous déterminons l'indépendance.

Compétences

Tous les candidats aux postes d'administrateur ont de l'expérience dans la comptabilité et les finances, les ressources humaines, les fusions et acquisitions, la gestion des risques, la planification stratégique, le leadership de direction et auprès d'autres conseils. Se reporter à la page 30 pour plus d'information au sujet de la composition des compétences du Conseil.

Engagement

On s'attend à ce que les administrateurs assistent à au moins 75 % des réunions du Conseil et des comités. La présence moyenne

Les points sur lesquels vous voterez

Vous élirez 13 administrateurs pour un mandat d'un an. La totalité des 13 candidats aux postes d'administrateur siègent actuellement au Conseil.

Le Conseil vous recommande de voter POUR chaque candidat.

globale aux réunions au cours de l'exercice 2022 des administrateurs indépendants qui renouvellent leur candidature s'est établie à 99,6 %. Se reporter à la page 34 pour plus d'information au sujet de l'assiduité aux réunions.

Diversité

Les candidats aux postes d'administrateur indépendants reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels nous exerçons des activités, le bassin de candidats disponibles possédant les compétences requises ainsi que notre clientèle et notre personnel en évolution. Nous croyons également en l'importance de faire en sorte que chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants. En outre, l'un des administrateurs indépendants s'identifie comme une personne de couleur (asiatique). Tous nos candidats aux postes d'administrateur maîtrisent l'anglais. Quatre candidats aux postes d'administrateur maîtrisent le français, un maîtrise l'hébreu et un maîtrise l'hindi. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos politiques concernant la diversité au sein du Conseil à la page 29 et de la durée du mandat des administrateurs à la page 34.

92 %

indépendants

50 %

des administrateurs indépendants sont des femmes

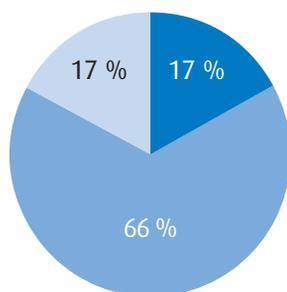
63 ans

âge moyen des administrateurs indépendants

99,6 %

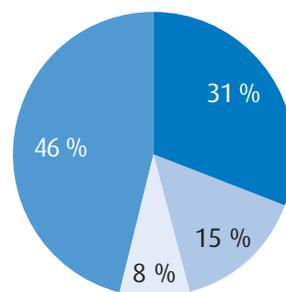
taux de participation des administrateurs indépendants aux 40 réunions du Conseil et des comités en 2022

Âge



< 60
60 à 65
> 65

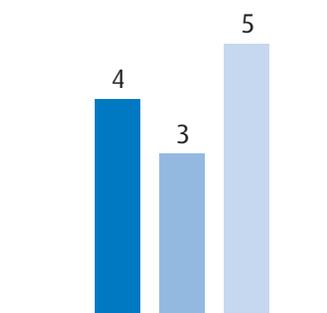
Composition géographique



Ontario
Québec
Ouest canadien
É.-U.

Comprend le chef de la direction, qui n'est pas indépendant

Durée du mandat



< 5 ans
6 à 10 ans
> 10 ans

8 ans et 1 mois

durée moyenne du mandat

Profils des administrateurs

Cette année, il y a 13 candidats aux postes d'administrateur. Tous se sont engagés à occuper un mandat d'un an.

La composition et la taille du Conseil sont examinées chaque année en fonction de plusieurs critères, notamment le calibre et l'étendue de l'expertise de l'administrateur, son niveau d'engagement, la qualité des discussions avec la direction, la relève des administrateurs et la composition des membres du comité (se reporter à la page 29 pour plus d'information au sujet du processus de sélection).

Actionnariat

Tous les candidats qui renouvellent leur candidature sont des actionnaires de BMO et 12 des 13 candidats aux postes d'administrateur satisfont à nos exigences en matière de propriété d'actions. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des exigences en matière de propriété d'actions applicables aux administrateurs et aux hauts dirigeants de BMO aux pages 37 et 68.

Le nombre d'actions détenues est calculé au 6 février 2023 et la valeur est fondée sur le cours de clôture de nos actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à cette date, soit 135,46 \$.

Les actions détenues comprennent celles dont chaque administrateur a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise ou qu'il détient directement ou indirectement ainsi que les titres détenus aux termes de notre régime de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) pour les administrateurs. Les titres détenus par M. White comprennent des actions, des DDVA, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) ainsi que des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) octroyés aux termes de nos régimes incitatifs à l'intention des hauts dirigeants.

George A. Cope, C.M.

Président du Conseil (depuis le 31 mars 2020)



Indépendant

Âge : 61 ans

Administrateur depuis : 2006

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2022 : 95,56 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

A occupé des postes de chef de la direction et compte plus de 25 ans d'expérience auprès de sociétés ouvertes dans le secteur canadien des communications. Il s'est taillé une réputation de stratège novateur en matière d'exploitation et de gestion des finances et de chef d'équipe de haut calibre.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada (2008 à 2020) (s'est retiré le 5 janvier 2020).

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Planification stratégique / Fusions et acquisitions / Réglementation - Politiques publiques

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- CGI Inc. (depuis janvier 2020, administrateur principal depuis février 2022)
(comité de gouvernance, comité des ressources humaines)
- Bell Canada (2008 à 2020)
- BCE Inc. (2008 à 2020)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommé chef de la direction de l'année par le Report on Business (2019), l'un des 100 chefs de la direction les plus performants au monde par le *Harvard Business Review* (2019), P.-D. G. de l'année au Canada (2015), Ivey Business Leader of the Year (2013)
- Nommé membre de l'Ordre du Canada (2014) et intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne (2018)
- Président de Centraide Toronto (2013)
- Médaille du jubilé de diamant de la Reine (Bell Cause pour la cause, 2012)

FORMATION

- HBA, Ivey School of Business, Western University
- Doctorats honorifiques (Western University, University of Windsor, Trent University et Queen's University)

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 63 160 / 8 555 654 \$

DDVA : 65 110 / 8 819 801 \$

Total : 128 270 / 17 375 454 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 199x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

* Des définitions et d'autres compétences figurent dans la grille de compétences à la page 30.

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

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 64 ans

Administratrice depuis : 2012

Résidence : Nashville, Tennessee, États-Unis

Présidente du comité d'audit et de révision et membre du comité de gouvernance et de mise en candidature

Résultat du vote en 2022 : 96,98 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Possède une solide expérience en comptabilité en Amérique du Nord et à l'échelle internationale, notamment comme membre de la haute direction et dans divers secteurs de pratique, dont les risques liés aux TI et à la cybersécurité, les politiques publiques, les changements climatiques et la durabilité.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Ancienne associée directrice générale au cabinet d'experts-comptables Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY)
- A travaillé chez EY de 1982 à 2009 et s'est établie au Royaume-Uni en 1990
- 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, a également créé et dirigé les Services en changements climatiques et développement durable mondiaux d'EY; est responsable de la stratégie en matière de transformation commerciale de l'entreprise pour tenir compte des changements climatiques et de durabilité ainsi que de la prestation des services connexes aux clients à l'échelle mondiale; a dirigé les équipes chargées de la prestation des services liés aux technologies propres, à l'énergie renouvelable, à l'échange de droits d'émission de carbone, aux politiques environnementales et à la fiscalité en matière d'environnement, à la certification de constructions écologiques, aux chaînes d'approvisionnement durables et à la mesure et à la modélisation des émissions de carbone
- A siégé au conseil de gestion d'EY en Europe du Nord, au Moyen-Orient, en Inde et en Afrique

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Technologies de l'information et sécurité / Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance / Comptabilité et finance / Services financiers

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Walgreens Boots Alliance, Inc. (depuis avril 2012) (comité d'audit (présidente), comité des finances)
- Euromoney Institutional Investor PLC (de décembre 2017 à novembre 2022), à titre d'administrateur indépendant principal (comité de mise en candidature et comité de rémunération).

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du conseil (de 2011 à 2019) et membre à l'heure actuelle d'un certain nombre de groupes de travail, Institute of Chartered Accountants, en Angleterre et au pays de Galles
- Membre du conseil consultatif (depuis octobre 2019), Nashville Chapter of the National Association of Corporate Directors (NACD)
- Fondatrice du Nashville Chapter of Women Corporate Directors
- Nommée par la revue *NACD Directorship* comme l'une des personnes les plus influentes parmi les membres de conseils d'administration (2017)

FORMATION

- Baccalauréat en administration des affaires (comptabilité), University of Oklahoma
- M.B.A., Baldwin Wallace University
- Possède des qualifications en matière de sécurité et de contrôle de systèmes d'information internationaux de même qu'en matière de comptabilité américaine et britannique

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 500 / 67 730 \$
DDVA : 34 728 / 4 704 255 \$
Total : 35 228 / 4 771 985 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 55x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Sophie Brochu, C.M.

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 59 ans

Administratrice depuis : 2011

Résidence : Bromont (Québec) Canada

Membre du comité des ressources humaines et membre du comité de gouvernance et de mise en candidature

Résultat du vote en 2022 : 98,44 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Apporte des compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant, compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur de l'énergie canadien, possède une vaste expérience pertinente en matière de déploiement d'initiatives ESG liées à l'efficacité énergétique, à l'innovation au sein du secteur de l'énergie renouvelable et à la justice sociale et siège au conseil d'autres sociétés ouvertes.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Présidente et chef de la direction d'Hydro-Québec (avril 2020[^])
- Présidente et chef de la direction d'Énergir (auparavant Gaz Métro) (2007 à décembre 2019)
- S'est jointe à Énergir en 1997 en tant que vice-présidente, Développement des affaires et a occupé d'autres postes de direction avant de devenir présidente et chef de la direction
- A commencé sa carrière en 1987 à la SOQUIP, société d'État québécoise

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Commerce de détail / Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance / Réglementation - Politiques publiques

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Bell Canada (jusqu'en mai 2020) (comité de gouvernance, comité des ressources de gestion et de la rémunération)
- BCE Inc. (jusqu'en mai 2020)
- CGI Inc. (jusqu'en avril 2020)
- Valener Inc. (jusqu'en décembre 2019)
- Énergir (auparavant Gaz Métro) (jusqu'en décembre 2019)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre de l'Ordre du Canada (2015)
- Membre de l'Ordre national du Québec (2020)
- Nouvelle cheffe de la direction de l'année (*New CEO of the Year*) par le *The Globe and Mail* (2022)
- Engagée auprès de Centraide du Grand Montréal et fondatrice de « ruelle de l'avenir », projet visant à encourager les étudiants dans les quartiers Centre-Sud et Hochelaga à Montréal à poursuivre leurs études
- Présidente, Fondation Forces Avenir, qui fait la promotion de l'engagement des étudiants dans leur collectivité

FORMATION

- Baccalauréat ès arts (sciences économiques), Université Laval

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 500 / 67 730 \$
DDVA : 36 432 / 4 935 079 \$
Total : 36 932 / 5 002 809 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 57x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

[^] M^{me} Brochu cessera d'occuper le poste de présidente et chef de la direction d'Hydro-Québec le 11 avril 2023.

Craig W. Broderick

Administrateur de sociétés



Indépendant

Âge : 63 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Greenwich, Connecticut, États-Unis

Président du comité d'évaluation des risques et membre du comité de gouvernance et de mise en candidature

Résultat du vote en 2022 : 98,73 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Possède de solides antécédents dans les services bancaires d'investissement aux États-Unis ainsi qu'une grande expérience dans le secteur des risques, ayant occupé le poste de chef de la gestion des risques et de président ou de coprésident de comités de gestion des risques principaux.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- A mené une carrière de 32 ans auprès de la société de services bancaires d'investissement Goldman Sachs et a occupé divers postes dans le secteur des risques, notamment celui de chef de la gestion des risques jusqu'à son départ en janvier 2018
- A été membre du comité de la gestion de Goldman Sachs et président ou coprésident de comités de gestion des risques principaux

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Gestion des risques / Services financiers / Comptabilité et finance / Leadership de direction

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- RMG Acquisition Corp III (depuis février 2021)
- McDermott International Inc. (depuis juin 2020)
- RMG Acquisition Corp. II (décembre 2020 à août 2021)
- RMG Acquisition Corp. (février 2019 à décembre 2020) (comité d'audit)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Conseil consultatif, International Association of Credit Portfolio Managers
- Membre du comité de direction du Global Risk Forum, Global Association of Risk Professionals
- Membre du conseil, Street Squash. Cet organisme apporte son soutien aux enfants, aux familles et aux écoles de Harlem et de Newark en offrant aux élèves des expériences scolaires et sportives
- Membre du conseil, FREE (Finance Requires Effective Education). Cet organisme enseigne les rudiments des finances personnelles aux étudiants de collectivités mal desservies
- Président du comité de placement, College of William and Mary (2009 à 2017)

FORMATION

- Baccalauréat ès arts, College of William and Mary

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 5 000 / 677 300 \$

DDVA : 12 000 / 1 625 520 \$

Total : 17 000 / 2 302 820 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 26x

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Stephen Dent

Administrateur de sociétés



Indépendant

Âge : 61 ans

Administrateur depuis : 2021

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2022 : 99,69 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Compte plus de 30 ans d'expérience en capital-investissement et une grande expertise en répartition du capital, en planification stratégique, en comptabilité et en finance.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Associé directeur général et cofondateur, Birch Hill Equity Partners, société de capital-investissement de Toronto qui possède des participations dans plusieurs sociétés ouvertes et fermées, depuis 2005
- A travaillé 15 ans auprès d'une grande banque canadienne où il a occupé la tête de la division de capital-investissement canadien de la banque

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Planification stratégique / Gestion des risques / Fusions et acquisitions

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du Conseil canadien des affaires
- A participé à la fondation de Our Children's Medicine et apporte un soutien continu à cet organisme qui fait la promotion de l'emploi des autochtones auprès de grandes sociétés canadiennes
- A participé à la fondation du Birch Hill Scholarship Program et apporte un soutien continu à ce programme qui appuie la formation des jeunes autochtones dans les écoles de commerce

FORMATION

- Baccalauréat spécialisé en administration des affaires avec distinction, Wilfred Laurier University
- M.B.A, Ivey School of Business, Western University

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 25 000 / 3 386 500 \$

DDVA : 2 705 / 366 419 \$

Total : 27 705 / 3 752 919 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 43x

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Christine A. Edwards

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 70 ans

Administratrice depuis : 2010

Résidence : Lake Forest, Illinois, États-Unis

Présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre du comité des ressources humaines

Résultat du vote en 2022 :

98,41 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

A occupé des postes de chef des services juridiques et apporte une vaste expérience des exigences juridiques, réglementaires et de conformité dans le secteur des services financiers aux États-Unis.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Ancienne associée et présidente du groupe de pratique en réglementation bancaire de Winston & Strawn LLP, cabinet d'avocats international établi aux États-Unis, de 2003 au 31 janvier 2021
- A mené une carrière de 37 ans durant laquelle elle a occupé des postes de vice-présidente à la direction et de chef des services juridiques de plusieurs sociétés de services financiers du classement Fortune 250, dont Bank One Corporation et Morgan Stanley, sociétés où elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques
- Dirigeante, The Red Bee Group LLC (depuis février 2021), un cabinet d'experts-conseils qui aide les entreprises et les cabinets d'avocats à favoriser la croissance et l'innovation à l'aide de stratégies axées sur les données proposant des solutions diversifiées et inclusives

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Services financiers / Réglementation - Politiques publiques / Droit / Gestion des risques

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Vice-présidente du conseil des fiduciaires, présidente du comité d'audit et membre du comité de direction, du comité de mise en candidature et du comité de gouvernance du Rush University Medical Center, établissement médical universitaire de pointe de Chicago
- Membre du conseil sur le leadership du Center for Capital Markets Competitiveness de la Chambre de commerce des États-Unis, à Washington, D.C.
- Coprésidente de l'association Women Corporate Directors, à Chicago
- 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
- Reconnue Super Lawyer en Illinois et figure sur la liste de The Legal 500

FORMATION

- Baccalauréat ès arts (anglais et éducation), University of Maryland
- Baccalauréat spécialisé en droit (J.D.) avec distinction, University of Maryland School of Law

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 3 325 / 450 405 \$

DDVA : 56 755 / 7 688 032 \$

Total : 60 080 / 8 138 437 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 93x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

D^r Martin S. Eichenbaum

Administrateur de sociétés



Indépendant

Âge : 68 ans

Administrateur depuis : 2015

Résidence : Glencoe, Illinois, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision et membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2022 : 99,23 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Possède une vaste expérience en sciences économiques à titre de professeur universitaire et de chercheur et de conseiller en politiques économiques et fiscales pour certains des organismes les plus prestigieux dans le monde.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Professeur titulaire de la chaire d'économie Charles Moskos à la Northwestern University, à Chicago, où il enseigne depuis 1988
- Codirecteur du Center for International Economics and Development de la Northwestern University

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Gestion des risques / Comptabilité et finance / Services financiers / Réglementation - Politiques publiques

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Fellow, Société royale du Canada
- Chercheur invité à la Banque du Canada (depuis février 2023)
- Consultant auprès de la Commission européenne
- Fellow international, Institut C.D. Howe
- Fellow, American Academy of Arts and Sciences
- Fellow, Econometric Society
- Associé, National Bureau of Economic Research et corédacteur de sa publication Macro Annual.
- Ancien corédacteur de l'American Economic Review (2011 à 2015)
- Ancien consultant auprès de la Federal Reserve Bank d'Atlanta et de celle de Chicago
- Ancien consultant auprès du Fonds monétaire international

FORMATION

- Baccalauréat en commerce, Université McGill
- Ph.D. (économie), University of Minnesota

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 500 / 67 730 \$

DDVA : 22 244 / 3 013 172 \$

Total : 22 744 / 3 080 902 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 35x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

David E. Harquail

Administrateur de sociétés



Indépendant

Âge : 66 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Membre du comité d'audit et de révision et membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2022 : 99,32 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Apporte des compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant, de l'expérience comme chef de la direction ainsi qu'une excellente connaissance du secteur de l'exploitation aurifère et de l'énergie.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Chef de la direction de Franco-Nevada Corporation, société de redevances de premier plan du secteur de l'exploitation aurifère et de l'énergie de 2007 à 2020
- Au cours de son mandat de chef de la direction et, à l'heure actuelle, en tant que président du conseil, il a supervisé l'adoption par Franco-Nevada, à titre de chef de file du secteur, des paramètres ESG et de communication de l'information
- Ancien administrateur et ancien président du World Gold Council, organisme qui travaille à stimuler la demande pour l'or pour le compte d'importants producteurs d'or
- En tant que président du conseil du World Gold Council, il a supervisé la mise en place des principes en matière d'exploitation aurifère responsable (*Responsible Gold Mining Principles*), qui sont composés de 51 principes en matière d'ESG et qui sont devenus des normes incontournables pour les membres de ce conseil. Il a également présidé les panels portant sur des questions ESG liées à la recherche menée par le World Gold Council sur les émissions de carbone de l'industrie aurifère ainsi que les avenues possibles vers la carboneutralité

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Comptabilité et finance / Gestion des risques / Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Franco-Nevada Corporation (depuis 2007) (président du conseil depuis le 6 mai 2020)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Gouverneur, conseil des gouverneurs, Université Laurentienne
- Fiduciaire, Midas Touch Foundation
- Ancien membre du cabinet de direction de la campagne de Centraide dans la région du Grand Toronto
- Bienfaiteur important de la Harquail School of Earth Sciences et de son centre de recherche sur l'exploration minérale de l'Université Laurentienne située à Sudbury
- Bienfaiteur important du Harquail Centre for Neuromodulation du Sunnybrook Health Sciences Centre de Toronto
- Compte plus de 40 ans d'expérience auprès de conseils de sociétés ouvertes et à but non lucratif et de conseils consultatifs de groupes de travail

FORMATION

- Baccalauréat ès sciences (génie géologique), University of Toronto
- Ingénieur agréé (Ontario)
- M.B.A., Université McGill

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 18 174 / 2 461 850 \$

DDVA : 10 769 / 1 458 769 \$

Total : 28 943 / 3 920 619 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 45x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Linda S. Huber

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 64 ans

Administratrice depuis : 2017

Résidence : New York, New York, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision et membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2022 : 99,29 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Possède une solide expérience en financement d'entreprises comme dirigeante chevronnée et chef des finances dans le secteur des services financiers.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Chef des finances de FactSet Research Systems Inc. (depuis octobre 2021)
- Chef des finances et trésorière de MSCI Inc. d'avril 2019 à septembre 2020, où elle gérait les fonctions des relations avec les investisseurs et des finances à l'échelle mondiale de l'entreprise
- S'est jointe à Moody's Corporation en 2005 où elle a occupé les postes de vice-présidente à la direction et de chef des finances de mai 2005 à juin 2018 et était responsable des activités financières mondiales, des services en matière de technologies de l'information et de communications mondiales et des services aux entreprises ainsi que de la fondation Moody's
- Auparavant, a occupé des postes de haute direction de plus en plus importants dans le secteur des services financiers, notamment ceux de vice-présidente à la direction et de chef des finances de U.S. Trust Company (filiale de Charles Schwab & Company, Inc.), de directrice générale de Freeman & Co.; et de vice-présidente, Stratégie d'entreprise et expansion des affaires, et de vice-présidente et trésorière adjointe de PepsiCo

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Comptabilité et finance / Fusions et acquisitions / Services financiers

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- A occupé le rang de capitaine dans l'armée américaine et au cours de ses quatre années de service militaire, a reçu deux médailles pour service méritoire et s'est qualifiée dans la division aéroportée

FORMATION

- Baccalauréat (avec mention très bien) (en commerce et économie), Lehigh University
- M.B.A., Stanford Graduate School of Business

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 2 065 / 279 725 \$

DDVA : 13 012 / 1 762 606 \$

Total : 15 077 / 2 042 330 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 23x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Eric R. La Flèche

Administrateurs de sociétés



Indépendant
Âge : 61 ans
Administrateur depuis : 2012
Résidence : Montréal (Québec) Canada

Membre du comité des ressources humaines

Résultat du vote en 2022 :
99,13 % *pour*

Présence aux réunions en 2022 :
100 %

Apporte des compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant, de l'expérience comme chef de la direction ainsi qu'une excellente connaissance du secteur de la vente au détail d'aliments et du secteur pharmaceutique au Canada.

EXPÉRIENCE D'AFFAIRES

- Président et chef de la direction de Metro Inc., important détaillant et distributeur canadien de produits alimentaires et pharmaceutiques, depuis avril 2008
- S'est joint à Metro en 1991 et a occupé des postes de plus en plus importants
- A occupé les postes de vice-président exécutif et de chef de l'exploitation de 2005 à 2008

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Ressources humaines / Planification stratégique / Commerce de détail

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Metro Inc. (depuis 2008)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommé P.-D. G. de l'année au Canada (2020)
- Fait du bénévolat depuis longtemps auprès de Centraide du Grand Montréal, dont il a coprésidé la campagne de 2015
- Coprésident d'une campagne d'envergure de l'Institut et hôpital neurologiques de Montréal
- Siège au conseil consultatif de Tel-jeunes, service d'aide téléphonique de première ligne qui s'adresse aux jeunes du Québec

FORMATION

- Diplôme en droit civil (avec distinction), Université d'Ottawa
- M.B.A., Harvard Business School

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 7 000 / 948 220 \$
DDVA : 31 406 / 4 254 257 \$
Total : 38 406 / 5 202 477 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 60x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Lorraine Mitchelmore

Administratrice de sociétés



Indépendante
Âge : 60 ans
Administratrice depuis : 2015
Résidence : Calgary (Alberta) Canada

Présidente du comité des ressources humaines, membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre du comité d'évaluation des risques

Présence aux réunions en 2022 :
98,50 % *pour*

Résultat du vote en 2022 : 100 %

Apporte des compétences approfondies comme haut dirigeant et compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier à l'échelle internationale, dont une expertise approfondie en matière de stratégie commerciale, d'exploitation, de santé et sécurité des employés et de politique publique et d'innovation dans le cadre d'une transition énergétique à faibles émissions de carbone.

EXPÉRIENCE D'AFFAIRES

- Présidente et chef de la direction d'Enlighten Innovations Inc. de mai 2017 à septembre 2018
- Ancienne vice-présidente à la direction - pétrole lourd de Shell et ancienne présidente de Shell Canada Limitée au Canada de 2009 à 2015
- Avant de se joindre à Shell en 2002, elle a occupé des postes de direction à responsabilités croissantes au sein de trois autres sociétés de pétrole et de gaz naturel d'envergure internationale

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Planification stratégique / Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance / Ressources humaines

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Chenièr Energy, Inc. (depuis 2021) (membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre du comité d'audit)
- Suncor Énergie Inc. (depuis 2019) (membre du comité d'audit et membre du comité de l'environnement, de la santé, de la sécurité et du développement durable (présidente))

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Administratrice, Alberta Investment Management Corporation (depuis 2022)
- Membre du conseil consultatif, Catalyst Canada (de 2014 à 2023)
- Fondatrice et coprésidente, IntelliProspérité
- Associée du Creative Destruction Lab (CDL Rockies - Energy Stream) (de 2019 à 2022)
- Administratrice de TransMountain Corporation (présidente du comité des ressources humaines) de 2018 à 2019
- Présidente des Tables sectorielles de stratégies économiques du Canada - Les ressources de l'avenir (2018)
- Récipiendaire du prix Clean16 au Canada en 2016 pour son leadership dans les progrès réalisés en matière de développement durable au Canada

FORMATION

- Baccalauréat ès sciences (géophysique), Memorial University of Newfoundland
- Maîtrise ès sciences (géophysique), University of Melbourne, Australie
- M.B.A., Kingston Business School, Londres, Angleterre

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 600 / 81 276 \$
DDVA : 23 802 / 3 224 219 \$
Total : 24 402 / 3 305 495 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 38x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Madhu Ranganathan

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 58 ans

Administratrice depuis : 2021

Résidence : Saratoga, Californie, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision

Résultat du vote en 2022 :

98,40 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 95 %

Apporte plus de 30 ans d'expérience dans la direction des activités financières, avec des antécédents orientés vers les technologies novatrices de la Silicon Valley. Dotée d'un esprit stratégique et possède une expertise mondiale, fortement axée sur l'exploitation, des entreprises de services liées aux logiciels, aux ordinateurs et aux technologies.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Vice-présidente à la direction et chef des finances, Open Text (depuis avril 2018)
- Chef des finances de [24]7.ai, une entreprise de services et de logiciels mondiale axée sur l'expérience client (juin 2008 à mars 2018)
- Première vice-présidente et chef des finances, Rackable Systems, Inc., un fournisseur de serveurs et de matériel de stockage pour les centres de données de grande envergure (décembre 2005 à mai 2008)
- Redback Networks, Inc., un fournisseur mondial de matériel perfectionné pour réseaux de télécommunications (août 2002 à novembre 2005)
- Jamcracker, Inc., une société de plateforme de services Web à l'intention des entreprises (janvier 2000 à août 2002)
- BackWeb Technologies Inc., un fournisseur de logiciels de technologies du pousser pour solutions d'affaires électroniques (décembre 1996 à janvier 2000)
- Price Waterhouse LLP (avril 1995 à décembre 1996)
- Grant Thornton LLP (janvier 1994 à avril 1995)
- La Compagnie d'Assurance Liberté Mutuelle (novembre 1989 à juin 1993)

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Comptabilité et finance / Technologies de l'information et sécurité / Fusions et acquisitions / Planification stratégique

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Akamai Technologies (depuis juin 2019) (présidente du comité des finances et comité d'audit)
- ServiceSource International, Inc. (2017 à 2019)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du conseil, Watermark, organisme dédié au leadership féminin qui compte le plus de membres dans la région de la baie de Californie (2016 à 2018)
- Membre et présidente du conseil, Pacific Autism Center for Education (PACE)
- Membre, American Institute of Certified Public Accountants
- Membre, Institute of Chartered Accountants, Inde
- Membre, Institute of Cost & Management Accountants, Inde
- Invitée à plusieurs reprises à donner des conférences sur le leadership en finance et l'autonomisation des femmes

FORMATION

- M.B.A (finance), University of Massachusetts
- Baccalauréat en comptabilité, University of Madras, Inde

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 329 / 44 566 \$
DDVA : 2 538 / 343 797 \$
Total : 2 867 / 388 364 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 4,4x

➤ Doit acquérir des actions avec le temps pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 37)

Darryl White

Chef de la direction de BMO Groupe financier (depuis 2017)



Non indépendant

Âge : 51 ans

Administrateur depuis : mai 2017

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2022 : 99,32 % pour

Présence aux réunions en 2022 : 100 %

Apporte des compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant et compte à son actif une longue carrière dans les services financiers, dont plus de 20 ans dans les investissements et les services bancaires aux entreprises.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Chef de la direction de BMO Groupe financier depuis 2017
- S'est joint à l'équipe des investissements et des services bancaires aux entreprises de BMO en 1994 et est administrateur de BMO Financial Corp., filiale américaine de la Banque

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Entretien des liens solides avec Centraide et, en 2018, est devenu coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif, un partenariat entre BMO et Centraide du Grand Toronto réunissant des leaders communautaires et du monde des affaires afin de trouver des nouvelles approches pour réduire les disparités économiques dans la région
- Coprésident du cabinet de direction de la campagne, Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants
- Membre du Conseil canadien des affaires (situé à Ottawa) et de l'organisation The Business Council (située à Washington, D.C.)
- Membre du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing
- Membre de The Bank Policy Institute, un groupe de politiques publiques, de recherche et de revendication non partisan, représentant les principales banques des États-Unis
- Administrateur, Conférence monétaire internationale (CMI), un forum permettant aux principales autorités financières mondiales de coopérer à la création d'un système économique plus efficace
- Administrateur de Catalyst Inc. et président du conseil consultatif de Catalyst Canada
- Administrateur des Canadiens de Montréal, Ligue nationale de hockey
- Administrateur de Canada Alpin, l'organisme qui régit les compétitions de ski alpin, de ski para-alpin et de ski cross au Canada

FORMATION

- H.B.A., Ivey Business School, Western University
- Programme de gestion avancée, Harvard Business School

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 6 février 2023)

Actions : 31 178 / 4 223 372 \$
DDVA : 62 613 / 8 481 557 \$
DVAAR : - / - \$
DVAR : 151 323 / 20 498 214 \$
Total : 245 114 / 33 203 142 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la rémunération annuelle) : 33,2x

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions (se reporter à la page 79)

Des bases solides

GOUVERNANCE

La gouvernance est importante, non seulement pour nos actionnaires, nos clients, nos employés et les collectivités dans lesquelles nous sommes présents, mais également pour nous. Une saine gouvernance constitue le fondement d'un comportement d'affaires responsable et fait partie intégrante de notre performance et de notre durabilité à long terme.

Nos normes élevées en matière de gouvernance s'harmonisent avec les pratiques exemplaires émergentes et satisfont aux exigences juridiques et réglementaires de la TSX et de la Bourse de New York (NYSE) qui s'appliquent à nous, ou vont au-delà de celles-ci.

Expertise des membres du Conseil

Une bonne gouvernance commence au sein de notre Conseil d'administration. 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.

- > Indépendants
- > Élus chaque année
- > Élus individuellement (et non en groupe)
- > Politique concernant le vote majoritaire
- > Orientation, formation permanente et évaluation
- > Politique sur la durée des mandats
- > Politique sur les conflits d'intérêts
- > Politique d'accès aux procurations

Pratiques en matière de gouvernance de premier plan

Nous faisons le suivi des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires émergentes en matière de gouvernance pour nous assurer de demeurer à la fine pointe.

- > Code de conduite fondé sur nos valeurs
- > Séparation des fonctions de président du Conseil et de chef de la direction
- > Limites applicables à la durée des mandats du président du Conseil et des présidents des comités
- > Politique sur les administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils
- > Politique en matière de diversité du Conseil
- > Absence de couverture des titres de BMO
- > Lignes directrices en matière de propriété d'actions applicables aux administrateurs et aux hauts dirigeants
- > Vote consultatif annuel sur la rémunération
- > Interdiction pour les administrateurs non-dirigeants de participer aux régimes d'options d'achat d'actions de BMO
- > Pratiques en matière de gouvernance des filiales de premier plan

Reconnaissance

Nous avons été reconnus au fil des ans pour nos pratiques en matière de gouvernance.

- > Classement des 100 sociétés les plus durables au monde en 2023 – Corporate Knights
- > Classement des sociétés les plus éthiques au monde en 2022 (World's Most Ethical Companies®) – Ethisphere Institute
- > Classement parmi les sociétés les plus durables selon l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones (DJSI)
- > Indice de l'égalité des genres de Bloomberg 2023
- > Classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada en 2022 – Corporate Knights
- > Meilleurs employeurs pour la diversité en 2021 (États-Unis) – Forbes
- > Médaille d'or pour l'excellence dans le développement du leadership – Brandon Hall Group
- > Classés 4^e parmi 226 sociétés et fiducies comprises dans l'indice composé S&P/TSX dans le classement des jeux de société 2022 du *Globe and Mail*
- > Prix pour l'excellence en matière de gouvernance et de rémunération de la haute direction, Governance Professionals of Canada, 2021

À propos du Conseil d'administration

BMO a une raison d'être et une stratégie clairement définies.

Le rôle du Conseil consiste à superviser la direction, à établir une orientation générale et à prendre des mesures qui sont dans l'intérêt de la Banque, en tenant compte des intérêts des parties prenantes, en fournissant un point de vue indépendant et une expérience générale.

Les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil établissent les fonctions et responsabilités spécifiques du Conseil et de la direction et précisent les responsabilités en matière de reddition de comptes au sein de la Banque. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), certaines responsabilités ne peuvent être déléguées aux comités comme celle d'approuver les états financiers et les dividendes.

BMO continue de bâtir une banque numérique hautement performante et prête pour l'avenir.

Elle a une raison d'être clairement définie, Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*, qui contribue à une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive. Sans déroger aux bases de notre stratégie, nous avons renouvelé nos priorités pour l'exercice 2023 afin de tenir compte de notre excellente lancée et de l'évolution du contexte :

- > Une fidélisation de la clientèle et une croissance **de premier ordre**, optimisées par l'approche Un seul et même client, offrant à nos clients l'accès à la gamme complète des produits, des services et des conseils de BMO
- > Une **culture de réussite** reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance
- > Le **numérique au premier plan** pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité
- > Être le **principal partenaire** dans la **transition** de nos clients vers un **monde carboneutre**
- > Une **gestion du risque** et une performance du **capital** et du **financement supérieures**

Structure de gouvernance de BMO

Conseil d'administration

(se reporter à la page 103 pour consulter le mandat du Conseil)

- Assure la gérance, établit l'orientation générale, voit au respect de la raison d'être et surveille la direction et les activités
- Définit le rôle du président du Conseil, des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction, et revoit les descriptions de poste chaque année
- Surveille les activités des filiales (134 filiales réparties dans 14 territoires au 31 octobre 2022)

Comités du Conseil

(se reporter à notre site Web pour consulter la charte de chaque comité, et aux pages 39 à 46 pour les rapports des comités de 2022)

- Aident le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités
- Sont dirigés par un président indépendant et tous les membres sont des administrateurs indépendants
- Le comité de gouvernance et de mise en candidature revoit la composition des comités chaque année afin de s'assurer qu'ils possèdent les compétences appropriées compte tenu de leur mandat

Comité d'audit et de révision

- Intégrité de l'information financière
- Efficacité des contrôles internes
- Qualifications, indépendance et performance des auditeurs indépendants
- Opérations avec des parties liées, conflits d'intérêts et information confidentielle
- Normes de conduite professionnelle éthique
- Gouvernance de la durabilité et information, notamment en matière de changements climatiques
- Attestations externes concernant la supervision des paramètres de durabilité
- Conformité aux exigences législatives et réglementaires

Comité de gouvernance et de mise en candidature

- Principes et lignes directrices en matière de gouvernance
- Composition du Conseil; il effectue notamment des recherches publiques et retient les services d'agences de recrutement indépendantes afin de trouver des candidats qualifiés diversifiés
- Formation, évaluation et planification de la relève des administrateurs
- Rémunération des administrateurs
- Surveillance des filiales
- Coordination de la surveillance des comités
- Répartition des questions en matière d'ESG entre le Conseil et ses comités

Comité des ressources humaines

- Stratégies en matière de ressources humaines
- Formation, fidélisation et planification de la relève des talents
- Diversité au sein des employés, équité et inclusion et santé et bien-être
- Surveillance des principes et des politiques en matière de rémunération ainsi que leur harmonisation avec la gestion des risques et la durabilité, et gouvernance
- Nomination et rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction

Comité d'évaluation des risques

- Cadre d'appétit pour le risque et gouvernance
- Gestion des risques environnementaux et sociaux de la Banque, y compris les risques liés aux changements climatiques
- Repérage et gestion des risques
- Respect des politiques internes en matière de gestion des risques
- Conformité aux exigences réglementaires concernant les risques

Le comité de gouvernance et de mise en candidature définit l'approche de BMO à l'égard de la gouvernance et s'assure que notre cadre, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gouvernance satisfont aux exigences des autorités de réglementation, aux attentes du secteur et des parties prenantes et aux pratiques exemplaires, ou vont au-delà de celles-ci.

Il incombe au président du Conseil de voir à ce que le Conseil fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations,

y compris envers les parties prenantes. Le président du Conseil fixe l'ordre du jour des réunions du Conseil en consultation avec le chef de la direction et le secrétaire et préside toutes les réunions du Conseil. La description de tâches du président du Conseil est affichée sur notre site Web, à www.bmo.com/gouvernance. George Cope a été nommé président du Conseil en date du 31 mars 2020. Il est administrateur indépendant et siège au Conseil de BMO depuis 2006.

Conduite professionnelle

BMO adhère aux normes les plus élevées en matière d'éthique. Notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques fait partie intégrante de notre réputation dans le secteur financier et l'économie mondiale, et nous aide à cultiver des liens solides avec nos employés, clients et collectivités.

La responsabilité de promouvoir une culture éthique au sein de la Banque est partagée par l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés de BMO. Le chef de l'éthique s'assure que les attentes de BMO en matière de comportement éthique sont claires et bien comprises par tous les employés à l'échelle mondiale. Les communications regroupées à la haute direction et au conseil donnent un aperçu global des activités de gestion de la culture et de la conduite au sein de la Banque.

> BMO a été nommée l'une des sociétés les plus éthiques du monde par l'Ethisphere Institute en 2022 pour la cinquième année consécutive. BMO est l'une des cinq banques dans le monde à être reconnue en 2022. BMO est également la seule banque au Canada à avoir été reconnue de la sorte depuis la création de ce prix en 2007.



Les attentes du Conseil sont décrites dans le Code de conduite de BMO, qui est ancré dans notre raison d'être et nos valeurs fondamentales. Le Code de conduite de BMO définit les principes et les normes de rendement qui nous guident à faire ce qui est bien et à offrir des expériences exceptionnelles. Notre guide éthique et ses principes ne sont pas négociables.

Notre Code de conduite repose sur cinq principes.

1 Être honnête et respectueux	2 Être à l'affût de tout comportement contraire au Code	3 Respecter la lettre et l'esprit de la loi	4 Respecter rigoureusement les règles de sécurité	5 Gérer les conflits d'intérêts
---	---	---	---	---

On s'attend à ce que tout le monde chez BMO, soit les administrateurs, les dirigeants et les employés, respecte le Code. Tous les employés participent à la formation obligatoire qui est donnée chaque année, et tous les dirigeants, employés et administrateurs doivent confirmer qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils s'y conforment et qu'ils continueront de s'y conformer. Le Code est passé en revue annuellement et approuvé par le Conseil tous les deux ans.

Le Code de conduite à l'intention des fournisseurs énonce les principes que BMO s'attend à ce que les fournisseurs respectent, soit nos normes d'intégrité, d'équité et de durabilité. Il est mis à jour tous les deux ans pour tenir compte de l'évolution des tendances, des enjeux et des exigences législatives. Le Code de conduite et le Code de conduite à l'intention des fournisseurs de BMO peuvent être consultés sur notre site Web à <https://notre-impact.bmo.com/pratiques/conduite/code-de-conduite/> et à https://www.bmo.com/pdf/Supplier_Code_of_Conduct_Final_FR.pdf.

Un environnement qui permet 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 mettons à la disposition de nos employés différents circuits qui leur permettent de soulever des préoccupations à l'interne et nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles. Nous offrons également la possibilité aux employés, aux dirigeants et aux autres parties prenantes d'accéder à un service de signalement indépendant qui est sécuritaire, confidentiel et, au besoin, anonyme pour soumettre des préoccupations, des questions ou des commentaires sur notre site Web à <https://www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/ligne-d-alerte-ethique/>. Toutes les préoccupations sont prises en compte et les manquements au Code sont traités rapidement.

Nous fournissons de la formation et publions des communications au sujet de l'importance de s'exprimer et des moyens possibles pour le faire.

Plusieurs ressources internes de signalement à l'intention des employés décrivent le processus, les responsabilités et les coordonnées de personnes-ressources à l'égard des différents

circuits de signalement, ainsi que l'engagement de BMO de protéger les employés contre les représailles.

En 2022, le processus et les ressources de signalement (Parlez-en!) de BMO ont été actualisés afin d'en améliorer la clarté et l'accessibilité et de garantir leur conformité aux exigences légales et réglementaires en constante évolution.

Politiques sur les opérations d'initiés

Les politiques de BMO interdisent à l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés de participer à des opérations d'initiés. En outre, 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 pour s'assurer que toutes les activités de négociation sont surveillées.

En outre, les dirigeants et employés dont les activités sont surveillées doivent faire approuver au préalable toute opération sur titres par le groupe de la conformité de la Banque. En vertu des politiques de BMO, il est interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et à certains autres employés d'effectuer des opérations personnelles sur les titres de BMO durant les périodes d'interdiction préalables à la publication des résultats financiers de BMO.

Planification stratégique

Le Conseil a pour fonction d'approuver et de surveiller la stratégie de la Banque ainsi que sa mise en œuvre. Cela comprend :

- examiner et approuver les priorités clés, les occasions, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation ainsi que notre fonction Technologie et opérations;
- surveiller la planification stratégique liée à l'innovation technologique, aux données d'entreprise, à l'analyse, à l'intelligence artificielle, à la gouvernance, à la cybersécurité, aux partenariats numériques et aux questions ESG, notamment aux changements climatiques;
- examiner et approuver le plan d'affaires et de capital de la Banque.

Le Conseil tient une rencontre stratégique annuelle avec la direction portant sur ce qui suit :

- notre stratégie actuelle et les changements qui résultent de facteurs internes et externes;
- les nouvelles possibilités de croissance;
- les risques inhérents à la stratégie actuelle et future;
- les incidences financières et sur les fonds propres de la stratégie recommandée.

- > La direction élabore la stratégie globale de BMO.
- > Le Conseil surveille le processus de planification stratégique en plus d'examiner et d'approuver nos plans stratégiques.
- > Le comité des ressources humaines s'assure que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec nos priorités stratégiques et les priorités clés figurent dans notre carte de pointage en matière de durabilité (se reporter à la page 64.)

À la fin de la réunion, le Conseil formule des commentaires sur le plan stratégique, approuve ce dernier et formule des commentaires sur la rencontre même.

La direction fait le point avec le Conseil à chaque réunion au sujet des progrès réalisés par la Banque et chaque groupe d'exploitation dans la mise en œuvre des stratégies.

Surveillance des risques

La Banque a une approche intégrée et disciplinée vis-à-vis de la gestion des risques qui est essentielle au maintien d'une solide culture de gestion des risques et au succès de ses activités.

L'approche de BMO à l'égard de la gestion des risques s'articule autour de cinq principes clés :

- comprendre et gérer le risque
- protéger notre réputation
- diversifier, restreindre les risques extrêmes
- maintenir une situation enviable pour ce qui est du capital et de la liquidité
- optimiser le rapport risque-rendement

Ces principes clés orientent notre approche à l'égard de la gestion des risques dans l'ensemble de l'entreprise et l'énoncé d'appétit pour le risque. Le Conseil approuve l'énoncé d'appétit pour le risque chaque année.

Dans le cadre de ses fonctions de surveillance des risques, le Conseil doit également s'assurer que les objectifs généraux de la Banque reposent sur une stratégie de gestion des risques solide et sur un cadre de gestion des risques efficace pour l'ensemble de l'entreprise. Ce cadre, qui est approuvé par le Conseil dans le cadre des politiques qui régissent notre approche à l'égard de la gestion des risques, y compris la façon dont les risques sont repérés, évalués, gérés, surveillés et communiqués. Il convient à la nature, à l'étendue, à la complexité et au profil de risque des activités de la Banque.

Vous trouverez 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 appétit pour le risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risques, dans notre rapport annuel pour 2022.

- > Le comité d'évaluation des risques surveille le repérage et la gestion des risques. Se reporter au rapport de ce comité pour 2022, qui figure à la page 40, pour prendre connaissance de ces activités cette année.
- > Une approche disciplinée en matière de gestion des risques fait partie de chaque aspect des activités et de la planification stratégique.
- > La rémunération de la haute direction est harmonisée avec l'énoncé d'appétit pour le risque de BMO, soutient nos exigences en matière de conformité et d'éthique et n'encourage pas une prise de risques excessifs (se reporter à la page 69.)

Durabilité

Notre engagement à l'égard du développement durable fait partie intégrante de notre stratégie et est un élément essentiel de notre raison d'être. Nous déterminons les répercussions les plus importantes de nos activités, de nos produits et de nos services sur nos parties prenantes et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Ainsi, nous prenons des mesures pour gérer nos activités conformément à nos objectifs en matière de développement durable, en tenant compte des intérêts de nos parties prenantes. Nous adoptons diverses pratiques en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) nous permettant de saisir les occasions et de gérer les risques dans des domaines clés comme la finance durable, les changements climatiques, les droits de la personne et la diversité, l'équité et l'inclusion.

La surveillance, par le Conseil, de l'information sur le développement durable et de la gouvernance est prévue dans les chartes de chacun des comités du Conseil.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue chaque administrateur à l'aide d'une grille de compétences qui comporte des critères liés à l'expérience en matière de durabilité. Le comité d'audit et de révision et le comité d'évaluation des risques se réunissent avec le chef - Durabilité et le conseiller général pour examiner des questions clés liées à la durabilité comme les changements climatiques et les questions soumises au Conseil de la durabilité de BMO et en discuter. Le comité d'audit et de révision doit, en autres fonctions importantes, examiner et approuver les Rapports sur la durabilité (le Rapport de durabilité et Déclaration annuelle, l'Index GRI, la Communication de l'information conformément aux normes du SASB, le Sommaire des données et glossaire et le Rapport climatique).

Le comité d'évaluation des risques est chargé de surveiller l'identification, l'évaluation et la gestion des risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux de la Banque, y compris les risques liés aux changements climatiques. Le comité d'évaluation des risques approuve la politique d'entreprise relative aux risques environnementaux et sociaux. La direction donne une présentation conjointe au comité d'audit et de révision et au comité d'évaluation des risques sur le Rapport climatique et la quantification des cibles d'émissions financées. Le Conseil approuve l'énoncé d'appétit pour le risque, qui comprend l'énoncé d'appétit pour le risque à l'égard des risques environnementaux et sociaux. L'information sur le climat est intégrée dans les présentations trimestrielles du groupe.

Le comité des ressources humaines harmonise la rémunération de la haute direction avec les priorités stratégiques de BMO ainsi que des priorités stratégiques et clés abordées dans la carte de pointage en matière de durabilité. Le comité des ressources humaines surveille également les stratégies en matière de ressources humaines qui portent sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que sur la santé et le bien-être.

Tous les membres du Conseil rencontrent les membres du Comité de direction de BMO afin de discuter de la stratégie en matière de durabilité et de changements climatiques, d'examiner l'information de BMO relative aux changements climatiques, notamment le Rapport de durabilité et le Rapport climatique, et suivent une formation sur les enjeux liés à la durabilité, y compris les changements climatiques.

> Fixer la norme :

- Nous avons figuré dans le classement des 100 sociétés les plus durables au monde en 2023 selon Corporate Knights et, pour la quatrième année consécutive, nous avons été classés comme la banque la plus durable en Amérique du Nord.
- Classement parmi les sociétés les plus durables selon l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones (DJSI) – nous avons obtenu la meilleure note dans les domaines de l'inclusion financière et de la production de rapports environnementaux et sociaux.
- De plus, en 2022, nous avons :
 - été nommé au classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de Corporate Knights;
 - été reconnu par l'Ethisphere Institute comme l'une des entreprises les plus étiques du monde pour une cinquième année consécutive.
- Nous faisons partie de l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg pour une huitième année de suite.
- Meilleur classement parmi les institutions financières dans le cadre d'une nouvelle étude de durabilité mondiale réalisée par la World Benchmarking Alliance pour notre contribution à la promotion d'une économie juste et durable.

- > Favoriser un avenir durable et inclusif : À BMO, nous avons un engagement de longue date à favoriser une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive, et nous agissons à cet égard selon notre raison d'être. Afin de soutenir nos clients, les collectivités et nos employés, nous avons :
 - continué de réaliser des progrès dans l'atteinte de notre cible en matière de finance durable de 300 milliards de dollars;
 - BMO EMpower^{MC}, notre engagement de 5 milliards de dollars américains sur cinq ans visant à favoriser une reprise économique inclusive aux États-Unis, a déjà dépassé ses premiers objectifs, en obtenant des engagements de plus de 5,5 milliards de dollars américains en seulement deux ans. Au Canada, BMO s'est engagée à verser 100 millions de dollars pour le lancement du programme de prêts Services aux entreprises à portée de main – BMO pour les entrepreneurs noirs. Le programme offre aux propriétaires d'entreprise un meilleur accès aux fonds de roulement, aux ressources éducatives et aux partenariats professionnels pour les aider à démarrer, à étendre et à faire croître leur entreprise;
 - réalisé des progrès dans le cadre de notre engagement de 12 milliards de dollars sur 10 ans pour le financement de logements abordables au Canada;
 - publié *Wicihitowin* ᐃᐱᐱᐱᐱᐱᐱ, notre deuxième Rapport sur les partenariats et les progrès en matière autochtone annuel, qui met en lumière les partenariats avec les communautés autochtones et le Conseil consultatif pour les communautés autochtones de BMO visant à favoriser l'éducation, l'emploi et l'autonomie économique;
 - déclaré notre ambition climatique consistant à être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre et accéléré les travaux de l'Institut pour le climat de BMO, qui dirige des groupes de travail intersectoriels sur l'électrification et l'allocation de capital carboneutre.

Gouvernance des filiales

BMO a 134 filiales réparties dans 14 territoires du monde entier au 31 octobre 2022. La gouvernance efficace de ces entités est un outil de gestion des risques indispensable.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature Conseil est chargé de surveiller la structure organisationnelle de l'entreprise ainsi que des activités des filiales.

Le Comité d'audit et de révision agit à titre de comité d'audit indépendant auprès de quatre filiales de la Banque qui sont des institutions financières réglementées par le gouvernement fédéral. Un bureau de gouvernance des filiales repère les meilleures pratiques de gouvernance des filiales de leur catégorie et les met en œuvre, y compris un cadre de gouvernance des filiales qui est appliqué à l'échelle mondiale et comprend les trois éléments suivants :

Un cadre applicable aux entités juridiques

Ce cadre constitue un outil essentiel de gestion des risques. Il comprend des procédures pour centraliser la surveillance aux fins de l'établissement, de l'exploitation et de la dissolution d'entités juridiques.

La complexité de chaque filiale est évaluée en fonction de critères comme ses actifs et la question de savoir si la filiale est en exploitation, si elle fournit des services directement au client et/ou si elle est réglementée.

Chaque filiale est ensuite classée dans l'une des quatre catégories de degrés de gouvernance ascendants.

Exigences en matière de gouvernance pour chaque filiale

Les conseils des filiales ont des structures conformes aux lois qui régissent les filiales.

Ils sont constitués d'administrateurs dirigeants et peuvent comprendre des administrateurs non-dirigeants indépendants qualifiés si les lois ou les directives des organismes de réglementation l'exigent. Les candidats aux postes d'administrateur non-dirigeant sont choisis en fonction de leur indépendance par rapport aux activités, à l'aide d'une grille de compétences élaborée par le conseil de la filiale.

Le Legal Entity Manual de BMO permet d'appliquer des pratiques exemplaires en matière de gouvernance qui sont cohérentes et une surveillance appropriée de chaque entité juridique, fait la promotion de processus de gouvernance réfléchis, efficaces et efficients et clarifie les fonctions et responsabilités des administrateurs, dirigeants et 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.

Surveillance par le Conseil de BMO

Le Conseil est chargé de surveiller les filiales de BMO.

Le bureau de gouvernance des filiales fournit de l'information au Conseil, notamment les renseignements suivants :

- un rapport sur les entités juridiques annuel destiné au comité de gouvernance et de mise en candidature, qui fait état de la structure des conseils des filiales, de statistiques par groupe d'exploitation, territoire et type d'actifs, du bagage des administrateurs non-dirigeants et d'autres renseignements pertinents;
- de l'information complète à propos du secteur d'activité de chaque filiale ainsi que des activités des entités juridiques, et du lien avec la stratégie d'entreprise de BMO.

Le Conseil et les présidents des comités communiquent régulièrement avec les présidents du conseil de la société de portefeuille américaine et de ses comités.

L'information relative à chaque filiale doit être transmise à un comité de gestion supérieur ou au Conseil, conformément à notre politique relative à l'approbation du Conseil et aux exigences en matière de surveillance et aux lignes directrices connexes.

Le Secrétariat général a adopté un programme de conformité afin de respecter les exigences relatives aux dépôts prévues par le droit des sociétés qui s'appliquent à la Banque et à ses filiales.

Le programme utilise à la fois des processus automatisés pour informer les membres du Secrétariat général et d'autres secteurs de l'entreprise des dépôts récurrents, et des procédures manuelles robustes pour les dépôts liés à des événements.

Diversité du leadership, formation et planification de la relève

La stratégie de BMO est ancrée dans la vigueur de son personnel.

Le Conseil et le comité des ressources humaines surveillent conjointement le leadership de BMO.

Le comité des ressources humaines est chargé de surveiller la stratégie de BMO en matière de ressources humaines pour l'ensemble de la Banque, y compris de s'assurer que BMO met sur pied une équipe solide et diversifiée capable de mener à bien la stratégie d'entreprise de la Banque, qu'elle est dotée d'une culture qui soutient et responsabilise son personnel et qu'elle applique des processus de recrutement de talents simplifiés, intégrés et numérisés.

Relève de la haute direction

Le Conseil nomme le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, et il surveille leur performance ainsi que leurs objectifs, évaluations et récompenses. Il supervise et surveille le plan de relève du chef de la direction et la stratégie de planification de la relève de tous les autres membres de la direction au moins une fois par année.

Le comité des ressources examine le bassin de hauts dirigeants dont dispose BMO chaque année et met en place des plans de relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction.

Diversité, équité et inclusion

BMO fournit des chances égales à tous les employés, peu importe leur genre, leur race, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur identité du genre, leur religion, leur état civil ou leur âge et qu'ils soient handicapés ou non. De plus, nous travaillons activement à éliminer les inégalités à l'intérieur et à l'extérieur de la Banque et nous nous sommes fixé des objectifs explicites de représentation au sein de la main-d'œuvre conjointement avec nos objectifs de performance.

En 2020, dans le cadre sa stratégie *L'inclusion sans obstacles 2025*, BMO a annoncé de nouveaux objectifs de représentation pluriannuels au sein de la main-d'œuvre. L'un des objectifs clés est d'avoir une représentation de 40 % à 60 % de femmes dans les postes de haute direction, en plus d'objectifs visant à assurer une représentation importante de personnes de couleur au sein de la haute direction. Cette stratégie comprend également un engagement de former des talents issus de la diversité dans l'ensemble de la Banque, y compris des employés latino-américains, noirs et autochtones, ainsi que des personnes de couleur et des membres de la communauté LGBTQ2S+. De plus, notre campagne annuelle « BMO, j'en fais partie! » nous aide à comprendre la diversité au sein de notre main-d'œuvre grâce aux réponses obtenues dans le cadre d'un sondage sur l'auto-identification à un groupe issu de la diversité à participation volontaire effectué à l'échelle de l'entreprise. Cela nous permet de concentrer nos efforts d'inclusion sur des programmes qui satisfont aux besoins des employés et de créer un milieu de travail sans obstacles à l'inclusion qui concrétise notre raison d'être. Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*. En 2020, nous avons mis à jour deux de nos questions d'auto-identification afin de diversifier davantage le processus d'autodéclaration : i) nous avons élargi la question sur les minorités au Canada afin de permettre aux employés de s'identifier à leur race/origine ethnique et ii) nous avons remplacé les questions d'auto-identification à la communauté LGBTQ2S+ par deux questions sur l'orientation sexuelle et l'identité du genre. En 2022, nous avons amélioré l'expérience employé quant à l'auto-identification dans le cadre du sondage « BMO, j'en fais partie! », et nous continuons d'augmenter les options d'auto-identification.

- En 2020, BMO a mis sur pied sa stratégie *L'inclusion sans obstacles 2025*, qui a renouvelé son engagement envers la diversité au sein de la haute direction, et elle s'est engagée à former de talents issus de la diversité dans l'ensemble de la Banque, y compris des employés latino-américains, noirs et autochtones, ainsi que des personnes de couleur et des membres de la communauté 2SLGBTQ+
- Depuis 2016, plus de 40 % de nos hauts dirigeants et la moitié de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant sont des femmes.
- La représentation des femmes au sein du Comité de direction de BMO au 31 octobre 2022 était de 27 %.
- En 2023, BMO a figuré à l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg pour la huitième année consécutive, BMO Harris a été nommée l'un des meilleurs employeurs pour les personnes issues de la diversité en Amérique par le magazine *Forbes* et BMO a obtenu, pour la quatrième année consécutive, une note parfaite à l'égard de l'égalité en entreprise selon le Corporate Equality Index de la Human Rights Campaign. Le chef, BMO Gestion de patrimoine, M. Deland Kamanga, a reçu la distinction Catalyst Honours Champion pour les chefs d'entreprises, et M^{me} Ula Ubani, vice-présidente, chef de l'éthique et chef du bureau d'appel des plaintes des clients, a figuré parmi les récipiendaires des prix Top 100 des Canadiennes les plus influentes du WXN (Women's Executive Network).
- Un membre de la haute direction de BMO a reçu des distinctions d'American Banker : M^{me} Ernie Johannson, chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord, qui figure dans sa liste des femmes les plus puissantes du secteur bancaire (pour la troisième année consécutive).
- M. Kamanga et M^{me} Ubani sont membres du Comité des leaders pour la diversité, l'équité et l'inclusion de BMO et du Conseil consultatif sur les Noirs et les Latino américains de BMO, sont des mentors auprès des jeunes personnes de couleur et sont également des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de BMO.

Une grande importance est accordée à la diversité dans la planification de la relève et dans l'évaluation des candidats pour tous les postes de haut dirigeant à pourvoir. Afin d'évaluer nos progrès au chapitre de l'avancement des femmes et des personnes de couleur et de la mise en place d'un bassin solide de candidats issus de la diversité, BMO :

- repère les candidats les plus talentueux et met en œuvre des plans de perfectionnement destinés aux candidats issus de la diversité à fort potentiel;
- surveille le nombre d'employés issus de la diversité qui occupent des postes de haute direction et d'employés issus de la diversité qui font partie de la relève pour ces postes;
- repère et élimine les barrières auxquelles se butent couramment divers employés et ceux faisant face à des barrières systémiques dans leur carrière afin de leur permettre d'accéder à des postes de leadership et à de la formation;
- exige que les profils des différents dirigeants soient examinés et que leur candidature soit prise en considération en cas d'ouvertures au sein des conseils des filiales.

La représentation des femmes demeure élevée à tous les niveaux chez BMO :

- le taux de représentation global des femmes est de 52,9 % (à l'échelle de l'entreprise, au 31 oct. 2022);
- 42,0 % des hauts dirigeants de la Banque (y compris les hauts dirigeants et les directeurs généraux) sont des femmes (à l'échelle de l'entreprise, au 31 oct. 2022);
- 27 % (3 sur 11) des membres du Comité de direction sont des femmes.

En outre, deux membres du Comité de direction de BMO s'identifient comme une personne de couleur. Bien que nous ayons des objectifs en matière de diversité au sein de la haute direction, nous ne fixons pas d'objectifs distincts en matière de diversité à l'échelle du Comité de direction en raison de la petite taille de ce groupe; toutefois, nous prenons soigneusement en compte un large éventail de critères pour les postes au sein de ce comité, tels que les caractéristiques, l'expérience et la diversité (à savoir le sexe, l'âge, l'origine ethnique et l'origine géographique) et le comité des ressources humaines et le Conseil surveillent de près la diversité au sein du Comité de direction par sa surveillance des nominations de hauts dirigeants et la planification de la relève.

Pour en savoir plus sur la diversité au sein du Conseil, se reporter à la rubrique « Diversité et compétences » à la page 29.

Pratiques commerciales

L'engagement de BMO envers la diversité, l'équité et l'inclusion s'étend à la création d'occasions d'affaires durables, qui créent une société inclusive et une économie florissante, et comprend les engagements suivants :

- l'octroi de bourses totalisant 200 000 \$ pour reconnaître les 26 entreprises détenues par des femmes en Amérique du Nord qui contribuent à la durabilité sociale, environnementale ou économique grâce à leurs politiques, pratiques et produits internes;
- l'annonce d'un financement de 1,2 million de dollars consenti à SheEO, une entreprise sans but lucratif qui offre une aide

Communications et engagement

BMO et le Conseil communiquent directement avec les actionnaires et les autres parties prenantes de diverses façons, et maintiennent le dialogue afin d'échanger des idées et de recevoir des commentaires constructifs.

- financière aux entreprises dirigées par des femmes et des personnes non-binaires. L'engagement financier de BMO permettra à SheEO de financer l'ensemble des demandes en 2021 des entreprises qui travaillent pour atteindre les Objectifs de développement durable des Nations Unies;
- l'engagement de 5 milliards de dollars pour soutenir les femmes propriétaires d'entreprises au Canada pour marquer la Journée internationale des femmes 2022 sur cinq ans, dans la foulée des engagements de 2 milliards de dollars en 2014 et de 3 milliards de dollars en 2018;
- en collaboration avec Deloitte, la poursuite du programme de bourse BMO rend hommage aux femmes, en promettant 80 000 \$ en bourses pour soutenir les plans de croissance de haut niveau de huit entreprises appartenant à des femmes aux États-Unis et au Canada, en promettant 150 000 \$ en bourses pour soutenir les plans de croissance de haut niveau de 12 entreprises appartenant à des femmes au Canada;
- dans le cadre de la série d'engagements EMpower, l'annonce d'un engagement de 300 millions de dollars pour les programmes Women in Business et BMO for Black and Latinx Businesses pour obtenir un meilleur accès à des crédits abordables, à des partenariats significatifs, à des ressources et à des outils afin de créer davantage de possibilités de croissance et de progrès financier réel;
- le lancement du programme WMNfintech, une collaboration entre BMO et 1871, conçu pour les entreprises de technologie financière en démarrage dirigées par des femmes qui créent des services ou des solutions pour le secteur financier, offrent des idées et des conseils aux clients ou aident à définir les besoins des clients;
- le programme d'avantages pour les communautés de BMO qui décrit des engagements de plus de 40 milliards de dollars sur cinq ans envers les communautés locales à l'échelle de la Banque aux États-Unis après l'approbation et la conclusion de son acquisition de Bank of the West. Dans le cadre du plan d'engagement, plus de 16 milliards de dollars serviront à venir en aide à l'État de la Californie. Cet engagement comprend ce qui suit : la progression de l'accès à la propriété; la croissance des petites entreprises; le renforcement des communautés; et la création d'une société plus équitable.

- > Le comité des communications de l'information de la direction voit à ce que soit publiée en temps opportun l'information importante au sujet de BMO.
- > Les contrôles et procédures d'information assurent une communication efficace de l'information importante aux membres de la direction appropriés.
- > 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.
- > Pour faire suite à la proposition d'actionnaire de l'année dernière, la Banque a mené une étude afin d'explorer les différentes façons d'augmenter la participation des employés au processus de prise de décisions du Conseil. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'étude à la page 81 de notre Rapport de durabilité de 2022.

Engagement	Communications	Commentaires
<p>La politique d'engagement des actionnaires de BMO fait état de la façon dont la direction et le Conseil communiquent avec les actionnaires et avec nous et de la façon dont ils procèdent pour demander une rencontre avec les administrateurs de BMO.</p> <p>Les membres du Conseil se réunissent avec les actionnaires institutionnels et le Conseil répond, par l'entremise de la direction, aux questions ou aux problèmes soulevés par les actionnaires individuels (par téléphone ou courriel).</p> <p>Le secrétariat général, les Services aux actionnaires et les Relations avec les investisseurs, ainsi que l'équipe responsable des questions ESG et de la durabilité ont aussi des discussions avec les actionnaires et répondent rapidement aux questions, préoccupations et propositions d'actionnaire.</p>	<p>Les communications régulières avec les actionnaires comprennent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les conférences téléphoniques trimestrielles sur les résultats (webdiffusion en direct comportant une période de questions et réponses); • les communiqués; • les documents d'information (rapports annuels, circulaires de sollicitation de procurations, notices annuelles, rapports sur la durabilité et déclarations annuelles, rapports climatiques et rapports trimestriels); • les conférences sectorielles; • notre site Web; • les appels téléphoniques, lettres et courriels; • notre assemblée annuelle des actionnaires (qui est également présentée sous forme de webdiffusion en direct); • les rencontres avec les actionnaires institutionnels (individuelles et en groupe). 	<p>BMO vous invite à lui faire part de vos commentaires, qu'elle partagera avec le Conseil et les comités afin d'améliorer continuellement nos pratiques en matière de gouvernance, notre processus de communication d'information et nos communications.</p> <p>Vous pouvez joindre la direction par courriel aux coordonnées suivantes :</p> <p>Direction corp.secretary@bmo.com</p> <p>Relations avec les investisseurs investor.relations@bmo.com</p> <p>Services aux actionnaires corp.secretary@bmo.com</p> <p>Vous pouvez également communiquer avec le président du Conseil ainsi que nos administrateurs ou présidents des comités aux coordonnées fournies ci-après.</p>

Pratiques en matière de communication de l'information

La norme de communication de l'information de BMO comprend des lignes directrices permettant de déterminer si l'information est importante (au sens de la législation en valeurs mobilières), et décrit le processus de distribution appropriée et en temps opportun ainsi que l'information importante. Le comité d'audit et de révision examine et approuve cette norme tous les deux ans.

Le chef des finances et le conseiller général déterminent quelle information est importante.

Le comité de communication de l'information (présidé par le chef des finances et constitué de membres de la haute direction) examine tous les documents annuels et intermédiaires avant qu'ils soient publiés.

Un processus d'attestation rigoureux appuie les attestations faites par le chef de la direction et le chef des finances concernant le caractère adéquat de notre information financière. Nos plus hauts dirigeants font des déclarations trimestrielles et annuelles portant sur leur domaine de responsabilité au chef comptable, et déclarent notamment que des questions susceptibles d'être importantes dont ils sont au courant ont été signalées au chef comptable conformément à notre processus de gouvernance financière.

Documents complémentaires

Les documents suivants sont affichés sur notre site Web (www.bmo.com/gouvernance) :

- 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 de détermination de 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 de durabilité et Déclaration annuelle;
- le Rapport climatique.

Trois façons de communiquer avec le Conseil

1. Remplissez le formulaire qui se trouve sur notre site Web
www.bmo.com/gouvernance

2. Écrivez au président du Conseil
Président du Conseil d'administration
BMO Groupe financier
P.O. Box 1, First Canadian Place
100 King Street West, 21^e étage
Toronto (Ontario) M5X 1A1

3. Envoyez un courriel
board.directors@bmo.com

Constituer un Conseil efficace

Une bonne gouvernance commence par notre Conseil d'administration. Un conseil bien constitué et bien structuré est composé de candidats bien informés qui possèdent un bagage de connaissances variées et une expérience pertinente, qui sont indépendants de la direction. Cela conduit à une meilleure prise de décisions et à une surveillance plus efficace qui garantira le succès de BMO.

Le Conseil et le comité de gouvernance et de mise en candidature estiment qu'un conseil relativement plus restreint est plus efficace, bien qu'ils reconnaissent 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 taille du Conseil est examinée chaque année de façon à favoriser l'engagement et des discussions de qualité avec la direction, d'assurer que le Conseil est composé d'administrateurs possédant les compétences appropriées et une expertise suffisamment approfondie, de permettre une planification réfléchie de la relève des administrateurs et de pouvoir constituer des comités efficaces.

Cette année, le Conseil a proposé la candidature de 13 administrateurs, qui siègent tous actuellement au Conseil. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le Conseil peut nommer des administrateurs entre les assemblées des actionnaires.

Sélection Se reporter à la page 29

- Le comité de gouvernance et de mise en candidature trouve des candidats appropriés aux postes d'administrateur et recommande leurs candidatures, avec l'aide d'agences de recherche de professionnels au besoin.
- Le comité utilise une grille de compétences et des objectifs en matière de diversité afin de recruter des administrateurs qui renforceront et diversifieront le Conseil. Il tient compte de critères comme l'indépendance, les conflits d'intérêts potentiels, l'engagement et la disponibilité.
- Les actionnaires votent pour chaque administrateur individuellement et non pour une liste de candidats et les administrateurs qui ne reçoivent par un nombre de votes pour supérieur aux abstentions de vote doivent remettre leur démission (se reporter à la page 2 pour prendre connaissance de notre politique concernant le vote majoritaire).

Évaluation Se reporter à la page 35

- Les administrateurs évaluent le Conseil, ses comités ainsi que leur efficacité.

Évaluation et formation

Se reporter à la page 31

- Les nouveaux administrateurs se familiarisent avec nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de BMO.
- Tous les administrateurs reçoivent les outils et l'information nécessaires pour améliorer continuellement leurs connaissances afin de pouvoir jouer leur rôle complexe et en évolution d'administrateur d'une grande banque.

Engagement et durée des mandats Se reporter à la page 34

- On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent et à ce qu'ils se préparent à ces réunions.
- Les règles concernant l'âge et la durée limite des mandats assurent le renouvellement constant du Conseil, une performance soutenue du Conseil et l'acquisition de nouvelles compétences.
- Les administrateurs doivent remettre leur démission lorsqu'ils changent d'occupation principale ou à la fin d'un exercice durant lequel ils ont assisté à moins de 75 % des réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent.

Descriptions des fonctions clés

Chaque année, le Conseil examine et approuve les descriptions des fonctions (affichées sur notre site Web à www.bmo.com/gouvernance) 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.

Indépendance

Le Conseil doit être indépendant de la direction pour être efficace.

Tous les membres du Conseil sont indépendants, sauf notre chef de la direction, qui, en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) doit être membre du Conseil de BMO. En vertu des politiques du Conseil, le nombre d'administrateurs internes est limité à deux.

- > Le Conseil applique les normes de détermination de l'indépendance des administrateurs pour déterminer si un administrateur est indépendant (cette politique figure sur notre site Web).
- > BMO a un président du Conseil indépendant et non-dirigeant. Cela aide le Conseil à fonctionner de façon indépendante de la direction ainsi que d'exercer un leadership auprès des administrateurs indépendants.
- > Tous les comités du Conseil sont constitués d'administrateurs indépendants.

Indépendance des administrateurs

Un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation avec la Banque ou une entité du même groupe que la Banque susceptible de nuire à l'exercice de son jugement indépendant.

Le Conseil utilise les normes de détermination de l'indépendance des administrateurs (qui figurent sur notre site Web) pour établir si un administrateur est indépendant. Ces 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 (ACVM) et de la NYSE.

Lorsqu'il vérifie si un administrateur est indépendant, le Conseil examine ses relations personnelles, d'affaires et autres ainsi que ses liens avec la Banque et les entités du même groupe. Il examine notamment l'information biographique, les rapports, les questionnaires remplis par les administrateurs, les registres et rapports de la Banque ainsi que les renseignements au sujet des entités auprès desquelles l'administrateur joue un rôle.

Pour être considérés comme étant indépendants, les membres de notre comité d'audit et de révision doivent satisfaire à des critères plus élevés.

Certaines relations (p. ex. être un dirigeant de la Banque) signifient automatiquement qu'un administrateur n'est pas indépendant. Conformément aux politiques du Conseil, seulement deux des administrateurs du Conseil peuvent également être employés de la Banque.

Bien que la Banque ait conclu des arrangements de prêt ou de services bancaires et d'autres arrangements commerciaux 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.

Président du Conseil indépendant

BMO a un président du Conseil indépendant et non dirigeant. Cela aide le Conseil à fonctionner de façon indépendante de la direction ainsi que d'exercer un leadership auprès des administrateurs indépendants.

Le mandat du président du Conseil est habituellement de cinq ans, avec possibilité de renouvellement pour une période supplémentaire de trois ans.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est responsable de la planification de la relève du président du Conseil. Ce processus consiste à cerner les enjeux auxquels la Banque fait face, à effectuer des entrevues individuelles avec chaque administrateur et à établir le processus le plus approprié susceptible de permettre au Conseil de prendre une décision définitive, qui peut comprendre des délibérations et un vote si plus d'une personne jouit d'un soutien important.

Autres mécanismes assurant l'indépendance

Se réunir en l'absence de la direction

À chaque réunion du Conseil et de ses comités, les administrateurs indépendants ont la possibilité de se réunir en l'absence de la direction. Durant ces réunions, le président du Conseil dirige les discussions sur les questions soulevées durant la rencontre ou d'autres questions pouvant notamment porter sur la planification de la relève, la gestion des risques et la stratégie.

Gérer des conflits d'intérêts

La politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs est conçue pour assurer une prise de décisions indépendante par le Conseil.

Cette politique comprend des lignes directrices permettant de repérer les conflits lorsqu'ils surviennent et de les régler. 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 ils sont exclus des discussions ou des votes subséquents.

Obtenir des conseils indépendants

Le président du Conseil et chaque comité peuvent retenir les services de consultants externes payés par la Banque, sans consulter la direction. Cela leur permet de recevoir des conseils indépendants.

Siéger à d'autres conseils

Les postes d'administrateur occupés au sein du conseil d'autres sociétés sont surveillés pour s'assurer que les administrateurs peuvent exercer un jugement indépendant et ont suffisamment de temps à consacrer aux activités du Conseil de BMO. Au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte sans le consentement 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 administrateurs à ce moment-là. À la date des présentes, aucun administrateur de BMO ne siègeait avec un autre administrateur au conseil d'une société.

Les membres du comité d'audit et de révision ne peuvent siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans l'approbation du Conseil.

Diversité et compétences

Le comité de gouvernance et de mise en candidature applique la politique en matière de diversité du Conseil lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, ce qui signifie que, en plus d'effectuer ses propres recherches de candidats, il retient les services de conseillers externes indépendants afin de rechercher des candidats qui répondent aux critères du Conseil en matière de compétences et de diversité.

Le comité tient compte de plusieurs critères, notamment les suivants :

- Caractéristiques et expérience : indépendance, éthique et intégrité, variété des compétences, jugement d'affaires, champs d'expertise, compétences et qualité personnelles, disponibilité et engagement
- Diversité selon le genre, l'âge, l'origine ethnique et la représentation géographique, y compris les exigences en matière de résidence prévues par la *Loi sur les Banques* (Canada), en mettant particulièrement l'accent sur les candidats potentiels noirs, autochtones, de couleur, membres de la communauté 2SLGBTQ+ et ayant un handicap.

La liste de candidats aux postes d'administrateur potentiels du comité de gouvernance et de mise en candidature comprend des candidats ayant les caractéristiques de diversité qui précèdent au sein du groupe de candidats évalués. Le Conseil vise à faire en sorte que chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants. Six des candidats aux postes d'administrateur de cette année sont des femmes, soit 50 % des candidats aux postes d'administrateur indépendant (ou 46,2 % des candidats aux postes d'administrateur) et un candidat qui s'identifie comme une personne de couleur (asiatique), soit 8 % des candidats aux postes d'administrateur indépendant.

Trois des quatre comités permanents du Conseil sont présidés par des femmes. Malgré le manque de postes à pourvoir au sein du conseil à l'heure actuelle, le conseil reconnaît la nécessité d'assurer une meilleure représentation des peuples autochtones, des candidats de couleur, des personnes ayant un handicap et des membres de la communauté 2SLGBTQ+ au sein du conseil. Pour ce faire, nous passons en revue une liste permanente de candidats aux postes d'administrateur potentiels à chaque réunion du comité de gouvernance et de mise en candidature. Cette liste de candidats accorde une place de choix à ces collectivités.

- > Le Conseil s'assure de pouvoir s'adjoindre d'administrateurs hautement qualifiés issus de divers milieux et qui reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels BMO exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles et les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque.
- > La grille de compétences comprend la liste idéale des compétences dont le Conseil de BMO a besoin.
- > Le Conseil utilise la grille pour examiner les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble.

Grille de compétences

Nous dressons la liste idéale des compétences recherchées chez les administrateurs, qui sont réparties en quatre catégories générales et que nous regroupons dans une grille de compétences. Les critères qui figurent dans la liste sont examinés chaque année et d'autres critères y sont ajoutés au besoin. Nous utilisons cette information pour évaluer la vigueur et la diversité générales du Conseil et au moment de recruter de nouveaux administrateurs.

En plus des compétences que tous nos administrateurs doivent normalement posséder, les administrateurs ont ciblé leurs domaines d'expertise personnelle dans leur note biographique qui figure ci-dessus, lesquels sont tirés des compétences et des définitions indiquées ci-dessous. L'expérience de nos administrateurs, notamment en matière de questions environnementales, est décrite plus amplement dans leur profil respectif.

	Janice M. Babiak	Sophie Brochu	Craig W. Broderick	George A. Cope	Stephen Dent	Christine A. Edwards	Martin S. Eichenbaum	David E. Harquail	Linda S. Huber	Eric R. La Flèche	Lorraine Mitchelmore	Madhu Ranganathan
Leadership et stratégie												
Leadership de direction Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ressources humaines Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de hauts dirigeants)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Planification stratégique Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestion des risques Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes, ainsi que l'évaluation des risques et la communication d'information à cet égard	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Fusions et acquisitions Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Comptabilité et finance Connaissances et expérience de la comptabilité et de l'information financière, de la finance d'entreprise ainsi que des contrôles financiers/comptables internes, des PCGR du Canada ou des États-Unis et/ou des IFRS	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Droit 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						●				●		
Industrie et transformation												
Services financiers 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	●	●			●	●	●	●	●			
Commerce de détail Expérience en tant que membre de la haute direction au sein d'une importante société de produits, de services ou de distribution	●	●		●		●			●	●		
Technologies de l'information et sécurité Expérience ou connaissances liées aux besoins en matière de technologies de l'information et de sécurité d'une organisation importante	●	●	●	●				●	●	●	●	●
Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de durabilité, et expérience dans ces domaines	●	●		●	●	●		●		●	●	●
Réglementation												
Politiques publiques Expérience dans le fonctionnement du gouvernement et les politiques publiques	●	●	●	●		●	●		●		●	
Gouvernance												
Expérience auprès d'autres conseils Expérience en tant qu'administrateur auprès d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme sans but lucratif ou en tant que conseiller auprès du conseil d'administration d'une société ouverte sur des questions de gouvernance	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Orientation et formation

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de l'orientation, de la formation permanente et du perfectionnement de nos administrateurs.

Les nouveaux administrateurs se familiarisent avec nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de BMO. Tous les administrateurs reçoivent les outils et l'information nécessaires pour pouvoir améliorer continuellement leurs connaissances afin de jouer le rôle complexe et en évolution d'un administrateur d'une des banques les plus importantes du Canada.

Le président du Conseil tient des rencontres à huis clos à chaque réunion du Conseil, ce qui permet aux administrateurs de tisser des liens plus solides entre eux, d'échanger des propos confidentiels et de renforcer leur cohésion. Ces rencontres sont également l'occasion pour les administrateurs de formuler des commentaires sur les processus du Conseil.

- 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 groupes d'exploitation et de nos fonctions.
- La formation permanente des administrateurs comprend des présentations et du matériel ainsi que des possibilités d'apprentissage à propos des activités sur place et des interactions avec la direction et les employés.
- Les administrateurs sont encouragés à participer à des formations externes pertinentes, à nos frais.

Orientation des administrateurs	+	Formation permanente	+	Communication avec la direction
Les administrateurs assistent à des séances d'orientation données par le président du Conseil, les présidents des comités et le chef de direction afin d'en apprendre davantage sur l'histoire et la culture de la Banque, sa structure, son orientation stratégique, ses enjeux et possibilités actuels, y compris ce qui la distingue de ses pairs. Ces séances sont données au cours de la période de six mois qui suit la date d'entrée en fonction des nouveaux administrateurs.		Les administrateurs assistent à des présentations régulières sur les activités de BMO et la réglementation afin de compléter et d'améliorer leurs connaissances au sujet de la Banque, de ses produits et services et des risques auxquels elle fait face ainsi que de l'évolution des questions concernant la gouvernance d'entreprise et des risques et la réglementation.		Le Conseil a organisé des soupers pour renforcer la collégialité entre les administrateurs. Ces soupers sont organisés conjointement avec les réunions habituelles du Conseil et comportent des séances d'information sur les activités et l'orientation stratégique de la Banque qui sont présentées par la haute direction ou par des experts indépendants.
Documents sur la gouvernance des administrateurs, politiques, règlements administratifs, exigences en matière de conformité et autres renseignements pour assurer une transition sans heurt dans leur rôle d'administrateur.		Matériel et recommandations de lecture du président du Conseil, des présidents des comités, du chef de la direction et du secrétaire.		Les administrateurs et hauts dirigeants communiquent régulièrement entre eux entre les réunions du Conseil.
Les administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacun de nos groupes d'exploitation et fonctions d'entreprise pour en apprendre davantage sur nos activités. Des rencontres et des visites sur place supplémentaires peuvent également être prévues.		Des courriels présentant une revue de presse quotidienne sont envoyés chaque matin. Des articles sont affichés dans le centre de ressources du portail du Conseil.		Les hauts dirigeants et les employés interagissent dans le cadre du programme de rencontres entre les hauts dirigeants et les administrateurs afin d'en apprendre davantage sur les activités et la sélection de candidats dans le cadre de la planification de la relève de la haute direction.

Orientation des administrateurs

Le Secrétariat général est responsable du programme d'orientation des administrateurs, qui fournit aux nouveaux administrateurs l'information dont ils ont besoin pour comprendre la Banque, le secteur financier et les activités du Conseil et faire une transition sans heurt dans leurs nouvelles fonctions de membres du Conseil et de comités du Conseil.

Chaque nouvel administrateur est immédiatement nommé membre d'au moins un comité du Conseil et chaque comité du Conseil dispose également d'un programme d'orientation.

Les nouveaux membres de comités reçoivent des documents d'orientation pour chaque comité auquel ils siègent et rencontrent individuellement le président du comité, le chef du groupe de soutien et les autres membres de la haute direction au besoin.

Le président du Conseil et le président du comité de gouvernance et de mise en candidature accueillent personnellement les nouveaux administrateurs, répondent à leurs questions et les aident à comprendre le fonctionnement des réunions du Conseil ainsi que ses processus afin de satisfaire à leurs besoins généraux.

Formation permanente

On s'attend à ce que les administrateurs mettent continuellement à jour leurs connaissances à l'égard de nos activités, des secteurs des services financiers dans lesquels nous œuvrons, des nouveaux enjeux et des tendances et des mesures stratégiques importantes. En collaboration avec le secrétaire, chaque président de comité repère de l'information pertinente et à jour pour les administrateurs. Les administrateurs déterminent également leurs besoins particuliers en matière de formation permanente avec la direction, le Conseil et les comités. Durant l'exercice 2022, les administrateurs ont participé à des formations et à des tables rondes et reçu du matériel pédagogique portant sur les sujets énumérés ci-après. Ils ont également eu droit à des exposés trimestriels et ponctuels sur les faits nouveaux dans la réglementation. Les présentations/sujets ci-après sont en lien avec nos priorités stratégiques.

Présentation/sujet	Public cible (Conseil/comité)
Fidélisation de la clientèle	
Pleins feux : Courtage de premier ordre aux États-Unis	Comité d'évaluation des risques
Pleins feux : Prêt adossé à des actifs – Financement de structures ad hoc	Comité d'évaluation des risques
Pleins feux : Diversification et gestion du secteur : Gestion et cadre de la concentration du secteur du commerce de gros	Comité d'évaluation des risques
Webinaire de BMO : Accelerating an Indigenous-led Clean Energy Future; Roadmap Project : An Indigenous-led Paradigm Shift for Economic Reconciliation; et Reaching the EV Tipping Point	Président du comité d'audit et de révision
Webinaire de Verisave : Critical Updates and Benchmarks : 2022 Credit Card Processing Fees	Président du comité d'audit et de révision
Culture de réussite	
Mise à jour sur la culture de réussite : Indice de santé organisationnelle	Conseil d'administration
Mise à jour sur la diversité, l'équité et l'inclusion	Conseil d'administration
Communications et retombées sociales	Conseil d'administration
Tendances mondiales en matière de régimes de retraite	Comité des ressources humaines
Balados Sustainability Leaders de BMO : The Future of Remote Work & Diversity in Asset Management	Conseil d'administration
Forum du Conseil canadien sur la reddition de comptes : Attirer et conserver des talents (compétences, technologie, concurrence)	Président du comité d'audit et de révision
Webinaire de Sobel & Co. – Gender Communication Differences in the Workplace	Président du comité d'audit et de révision
Numérique au premier plan et simplification du travail	
Présentation de McKinsey & Company : Digital Assets Review: Web3 basics	Conseil d'administration
Mise à jour de la réglementation sur les actifs et monnaies numériques	Conseil d'administration
Mise à jour sur le système bancaire ouvert	Conseil d'administration
Perspectives sur la perturbation des technologies financières au cours des dix prochaines années	Conseil d'administration
Pleins feux sur l'analyse des données	Comité d'audit et de révision
Livre blanc sur la lutte contre le blanchiment d'argent – Technologies émergentes et numérisation	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur les changements significatifs apportés aux règles et aux règlements en matière de gouvernance : La SEC propose des obligations de déclaration et de communication d'information pour les sociétés ouvertes	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Gestion du risque	
Cours de base sur le climat	Conseil d'administration
Balados Sustainability Leaders de BMO : Tackling Climate Change in Metals and Mining; Sustainability Strategy and Reporting for Small and Medium Sized Companies; Distinguishing Between Impact & Risk in Sustainable Finance; et Investment Opportunities for a Net-Zero Economy.	Conseil d'administration
Exposé sur la durabilité et les changements climatiques	Comité d'audit et de révision
Exposé sur la cybersécurité – Renseignements sur les menaces	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur les réformes de Bâle III	Comité d'audit et de révision
Bulletin d'information mensuel sur la lutte contre le blanchiment d'argent : The Washing Machine	Comité d'audit et de révision
Pleins feux : Gouvernance des changements climatiques	Comité d'évaluation des risques
Mise à jour sur les changements significatifs apportés aux règles et règlements de gouvernance : Convergence des normes d'information et formation de l'International Sustainability Standards Board; Lettres de la SEC aux émetteurs sur les informations relatives aux changements climatiques; Document de travail du BSIF sur les risques liés au climat dans le secteur financier canadien et rapport de la Banque du Canada et du BSIF sur l'utilisation de l'analyse de scénarios pour évaluer le risque de transition climatique; Décision de la Cour confirmant la compétence fédérale sur les émissions de GES; Rapport de l'IOSC sur les services de notation en matière d'ESG; Profil ESG de Glass Lewis; Le BSIF publie l'ébauche de la ligne directrice B-15 « Gestion des risques climatiques »; La SEC propose des règles d'information exhaustives en matière de climat; L'International Sustainability Standards Board publie une ébauche de propositions d'information en matière de durabilité et de changement climatique aux fins de commentaires publics; L'Accounting Standards Oversight Council et le Conseil de notation en audit et certification approuvent mutuellement la formation du Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité.	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Global Risk Institute : Board Risk Oversight and Insight Program	Président du comité d'évaluation des risques

Présentation/sujet

Public cible (Conseil/comité)

Forum cybernétique d'Accenture : Cybersecurity Briefing – the Russia Ukraine Crisis	Président du comité d'audit et de révision
Webinaire de l'IAS au Canada : Canada's Proposed Cybersecurity Bill C-26: What Board Members Need to Know	Président du comité d'audit et de révision
CPA Canada, l'Institut des administrateurs de sociétés et le Comité d'examen indépendant de la normalisation au Canada : The Future of Financial and Non-Financial Reporting Standards, including Sustainability	Président du comité d'audit et de révision
Table ronde du CCRC avec les comités d'audit de sociétés ouvertes : Update on CPAB Regulatory Assessments, Disclosures and Strategic Plans; ESG – Assurance Providers and Controls Reliance; Talent Shortages – Audit Firms, Businesses and Specialists; et Cybersecurity – Sharing Best Practices	Président du comité d'audit et de révision
Webinaire d'E&Y : What Audit Committees Need to Know: Inflation; Labour Markets; Supply Chain; Global Tax Reforms; et Financial Reporting and SEC Developments including Climate Change and Cyber	Président du comité d'audit et de révision
Symposium sur les comités d'audit de Deloitte : Enterprise Risk in the Era of ESG: What is the Audit Committee's Role; Cyber Risk: The Need for Continued Diligence; The Evolving Role of the Audit Committee: Priorities and Practices; Conversation with Regulators; Ethics and Compliance: Emerging Risks in a New Environment	Président du comité d'audit et de révision
École de droit de l'université de New York : Future-Proofing Boards to Drive Success et Enterprise Risk Management Frameworks	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Cornerstone Research : The Evolving SEC Landscape: Jarkesy v. SEC and the Proposed Climate Change Rules	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature

Gouvernance

Bulletin d'information trimestriel sur la durabilité de BMO	Conseil d'administration
Mise à jour sur les changements significatifs apportés aux règles et aux règlements en matière de gouvernance : Proposition de la SEC sur les conseillers en procuration; Règle de la SEC sur les procurations universelles; Quand les chefs de la direction devraient s'exprimer sur les questions sociales et politiques et le rôle du conseil d'administration; Le ministère des Finances du Canada publie une consultation sur la gouvernance d'entreprise : Améliorer la diversité et faciliter les communications électroniques dans les institutions financières fédérales; Les ACVM proposent un modèle d'« accès tenant lieu de livraison » pour les prospectus et certains documents d'information continue; LCSA : Vote majoritaire et vote contre les administrateurs et date limite pour les propositions d'actionnaires – Mise à jour; La SEC propose des modifications à la règle sur les propositions d'actionnaires – Mise à jour; La SEC adopte des modifications aux règles sur les procurations régissant les conseils en matière de vote par procuration – Mise à jour; Rapport sur la gérance des investissements 2022 de BlackRock.	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Nomination de femmes administratrices de sociétés / gouvernance d'échanges entre pairs (WCD) : The 2022 Proxy Season – What Directors Need to Know	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Nomination de femmes administratrices de sociétés / gouvernance d'échanges entre pairs (WCD) : Board Refreshment	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Webinaire du Centre des leaders pour conseils d'administration de KPMG : What Boards Should have on their Agenda in 2022	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
WDC et Edelman : To Speak or Not to Speak: The Board's Role in Societal & Geopolitical Engagement	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Table ronde d'Oggers Berndtson pour 12 administrateurs indépendants principaux du FTSE : Governance Structures for ESG and Board Evaluations	Président du comité d'audit et de révision

Le contexte économique

Points de vue de la population sur les banques canadiennes et thèmes d'investissement	Conseil
Perspectives nord-américaines de BMO Marchés des capitaux : Un aperçu des économies canadienne et américaine	Comité d'évaluation des risques
Webinaire de l'International Association of Credit Portfolio Managers – Economy & Credit Strategy Outlook	Président du comité d'évaluation des risques
Conférence de l'American Economics Association : Time-Varying Beliefs, Economic Activity and Infectious Disease	Membres du conseil
Evolve Investment Summit : Global Trends Shaping the Future of Finance; Asset Allocation in a post-COVID era; Next Generation Investment – Innovation in Financial Services; ESG Evolution – Meaningful Measurement; et Emerging Markets	Membres du conseil
Nobel Symposium; Covid-19 and the Economy: Policies and Impacts	Membres du conseil
Séminaire de l'université Reichman : Expectations, Infections and Economic Activity	Membres du conseil
Webinaire du FMI : Macroeconomics of Pandemics	Membres du conseil

En 2022, les administrateurs ont également assisté à des conférences et à des événements externes portant sur une variété de sujets dont les suivants : la surveillance des talents, de la stratégie et des risques; le passage à l'automatisation et la modification des contrôles; le système bancaire ouvert; les technologies financières; l'accélération des enquêtes sur les fraudes par l'automatisation de la préparation des données; la simulation de scénarios de rançongiciel; l'évolution de la réglementation en matière de cybersécurité et de confidentialité des données; la divulgation des incidents de cybersécurité et de la gouvernance des risques; les attentes en matière de conformité aux lois sur la lutte contre le blanchiment d'argent; et les tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Engagement et durée des mandats

Les administrateurs sont tenus de 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. Les réunions du Conseil sont prévues longtemps à l'avance, et on s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquelles ils siègent. Les procès-verbaux des réunions du comité sont également remis à tous les administrateurs qui ne siègent pas à celui-ci.

Les administrateurs doivent se préparer aux réunions : Ils ont accès en temps opportun à l'ensemble des documents distribués par le Conseil, y compris les procès-verbaux des réunions antérieures du Conseil et des comités, et on s'attend à ce qu'ils prennent connaissance de ces documents avant chaque réunion. Cela facilite les discussions et permet d'assurer que les administrateurs sont dûment préparés pour sonder et remettre en question la direction ainsi que d'exercer un jugement d'affaires éclairé.

- > On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent et à ce qu'ils se préparent pour les réunions.
- > Les administrateurs qui assistent à moins de 75 % des réunions au total doivent remettre leur démission à la fin de l'exercice.
- > Les limites concernant l'âge et la durée des mandats permettent d'assurer un renouvellement constant du Conseil.

Les postes occupés au sein du conseil d'autres sociétés sont surveillés afin de s'assurer que les administrateurs puissent exercer un jugement indépendant et aient suffisamment de temps à consacrer aux activités du Conseil de BMO.

Assiduité

Le tableau ci-après fait état de l'assiduité des candidats aux postes d'administrateur aux réunions du Conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2022. Les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à chaque réunion du Conseil.

La politique concernant les démissions exige que les administrateurs remettent leur démission lorsqu'ils changent d'occupation principale ou à la fin d'un exercice s'ils ont assisté à moins de 75 % des réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent. Le comité de gouvernance et de mise en candidature recommande au Conseil d'accepter ou de rejeter la démission d'un administrateur.

	Conseils (12 réunions)		Comité d'audit et de révision (7 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (6 réunions)		Comité des ressources humaines (7 réunions)		Comité d'évaluation des risques (8 réunions)		Présence totale aux réunions
Janice M. Babiak ¹⁾	12	100 %	7	100 %	6	100 %	-	-	-	-	100 %
Sophie Brochu	12	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	-	-	100 %
Craig W. Broderick ²⁾	12	100 %	-	-	6	100 %	-	-	8	100 %	100 %
George A. Cope ³⁾	12	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	-	-	100 %
Stephen Dent ⁴⁾	12	100 %	-	-	-	-	-	-	8	100 %	100 %
Christine A. Edwards ⁵⁾	12	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	8	100 %	100 %
Martin S. Eichenbaum	12	100 %	7	100 %	-	-	-	-	8	100 %	100 %
David E. Harquail	12	100 %	7	100 %	-	-	-	-	8	100 %	100 %
Linda S. Huber	12	100 %	7	100 %	-	-	-	-	8	100 %	100 %
Eric R. La Flèche ⁶⁾	12	100 %	-	-	-	-	7	100 %	-	-	100 %
Lorraine Mitchelmore	12	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	8	100 %	100 %
Madhu Ranganathan	11	92 %	7	100 %	-	-	-	-	-	-	95 %
Darryl White ⁷⁾	12	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	100 %
Moyenne		99 %		100 %		100 %		100 %		100 %	99,6 %

- 1) M^{me} Babiak a assisté à toutes les réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invitée.
- 2) M. Broderick a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en tant qu'invité.
- 3) M. Cope a assisté à six réunions du comité d'audit et de révision et à toutes les réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invité.
- 4) M. Dent a assisté à une réunion du comité d'audit et de révision en tant qu'invité.

- 5) M^{me} Edwards a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en tant qu'invitée.
- 6) M. La Flèche a assisté à une réunion du comité d'évaluation des risques en tant qu'invité.
- 7) M. White a assisté à toutes les réunions des comités, sauf deux réunions du comité d'audit et de révision, en tant qu'invité.

Durée d'occupation des postes

La politique sur la durée d'occupation des postes d'administrateur du Conseil est conçue pour assurer le renouvellement continu du Conseil, soutenir la performance du Conseil et lui permettre de s'adjoindre de nouvelles compétences. Cette politique prévoit des limites quant à l'âge et à la durée des mandats pour les administrateurs, le président du Conseil et les présidents de comités. Dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil peut renoncer à faire appliquer les limites relatives à la durée des mandats ou à l'âge dans certains cas si c'est dans l'intérêt de BMO. Les administrateurs dirigeants doivent démissionner du Conseil lorsqu'ils ne sont plus au service de la Banque. Cependant, le conseil peut demander à un ancien chef de la direction de demeurer administrateur pendant au plus deux ans.

Évaluation

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de surveiller le processus d'évaluation annuel du Conseil, qui comprend les administrateurs, le président du Conseil et les présidents de comité, ainsi que le fonctionnement général du Conseil et de ses quatre comités.

Le Conseil utilise également la grille de compétences (se reporter à la page 30) pour évaluer les compétences individuelles et la composition du Conseil.

Limite d'âge	72 ans (ou après au moins 10 ans au Conseil)
Limites quant à la durée des mandats	Administrateurs <ul style="list-style-type: none">• 15 ans (20 ans pour les administrateurs qui se sont joints au Conseil avant le 1^{er} janvier 2010) Président du Conseil <ul style="list-style-type: none">• 5 ans, avec possibilité de renouvellement pour une durée supplémentaire de trois ans, peu importe l'âge ou la durée du mandat au Conseil Présidents de comité <ul style="list-style-type: none">• 5 ans, avec possibilité de renouvellement pour une période supplémentaire de trois ans

Nous évaluons l'efficacité selon les critères suivants :

- > l'efficacité du Conseil et de ses comités;
- > l'efficacité du président du Conseil et des présidents de comité;
- > les commentaires formulés dans le cadre de l'examen par les pairs et les autres commentaires qui permettent d'évaluer la performance individuelle des administrateurs

Efficacité des administrateurs

Sondage annuel auprès des administrateurs

Le sondage est rempli par chaque administrateur et comprend ce qui suit :

- une évaluation du Conseil et des comités eu égard :
 - au fonctionnement du Conseil et de chaque comité;
 - au caractère approprié de l'information fournie aux administrateurs qui siègent au Conseil et aux comités;
 - à la planification de l'ordre du jour des réunions;
 - à l'orientation et au processus stratégiques, y compris en matière de TI, de sécurité de l'information, aux perturbateurs du secteur, à l'évolution des critères ESG et à la mise en place d'une stratégie en matière de durabilité;
 - aux objectifs du Conseil et des comités pour l'année.

Les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe.

Entrevues individuelles et commentaires formulés dans le cadre de l'examen par les pairs

Chaque administrateur rencontre le président du Conseil, qui :

- invite celui-ci à s'exprimer ouvertement sur l'efficacité du Conseil et des comités ainsi que sur la performance individuelle des administrateurs;
- formule des commentaires sur sa performance eu égard aux normes en matière de performance prévues dans sa description de tâches selon les commentaires recueillis dans le cadre de l'examen effectué par les pairs de chaque administrateur.

Commentaires

Après les entrevues, le président du Conseil résume les thèmes et élabore les objectifs du Conseil pour la prochaine année.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les progrès effectués à l'égard des points à améliorer qui ont été soulevés dans le processus d'autoévaluation. Le comité de gouvernance et de mise en candidature utilise également les résultats d'évaluations pour recommander la composition des administrateurs, des améliorations au processus et des possibilités de formation permanente.

Efficacité du président du Conseil et des présidents de comité

Examen annuel du président du Conseil

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue la performance du président du Conseil en tenant compte de sa description de tâches et des commentaires formulés par chaque administrateur.

Les résultats sont examinés avec le Conseil et le président du Conseil.

Examen annuel des présidents de comité

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue l'apport et l'efficacité de chaque président de comité eu égard aux objectifs du comité et aux descriptions de tâches.

Le président du Conseil rencontre chaque président de comité afin de lui faire part de ses commentaires.

Efficacité du Conseil et des comités

Le Conseil et ses comités améliorent continuellement divers aspects de leurs pratiques.

Établissement d'objectifs

Les problèmes décelés chaque année aident à établir des objectifs annuels à l'intention du Conseil et de ses comités.

Évaluation continue et suivi

Les objectifs du Conseil et des comités sont énoncés dans les documents remis par le Conseil.

Il est discuté des progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs à chaque réunion du Conseil et des comités.

Rémunération des administrateurs

Nous versons à nos administrateurs non-salariés une rémunération pour leurs services à ce titre. Darryl White est rémunéré pour ses services à titre de chef de la direction de BMO (se reporter à la page 77).

Le comité de gouvernance et de mise en candidature compare la rémunération des administrateurs à celle qui est versée aux administrateurs d'un groupe de sociétés comparables pour s'assurer que le programme est concurrentiel et qu'il tient compte des responsabilités des administrateurs, et il revoit la rémunération des administrateurs chaque année.

Les administrateurs reçoivent une rémunération annuelle qui comprend des titres de capitaux propres sous forme de DDVA et une somme en espèces. Ils peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de la portion en espèces de leur rémunération, plus leur rémunération à titre de président ou de membre d'un comité, leurs jetons de présence à des réunions extraordinaires et leur allocation de déplacement, sous forme de DDVA supplémentaires ou d'actions s'ils satisfont aux exigences minimales en matière de propriété d'actions décrites ci-après.

Structure de la rémunération

Nous versons aux administrateurs une rémunération fixe, et nous nous attendons à ce qu'ils soient disponibles pour représenter la Banque 365 jours par année. Bien que la présence aux réunions soit importante, le rôle d'un administrateur consiste à veiller aux intérêts de la Banque en tout temps, à fournir des conseils en dehors des réunions et à repérer les occasions pour la Banque, au besoin.

Nous remboursons aux administrateurs les frais qu'ils engagent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. À l'occasion, les administrateurs non-salariés siègent également au Conseil de nos filiales et d'entités du même groupe. Ils sont rémunérés pour leurs services et remboursés des frais de déplacement et autres qu'ils engagent pour assister aux réunions du Conseil et des comités.

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2022

Type de rémunération	Exercice 2022
Rémunération des administrateurs	
Président du conseil (ce qui comprend la présence aux réunions des quatre comités)	435 000 \$ par année : <ul style="list-style-type: none">• 185 000 \$ sous forme de DDVA• 250 000 \$ en espèces
Administrateurs (ce qui comprend leurs services à titre de membres d'un comité)	225 000 \$ par année : <ul style="list-style-type: none">• 150 000 \$ sous forme de DDVA• 75 000 \$ en espèces
Rémunération des présidents de comité	
Comité d'audit et de révision Comité des ressources humaines Comité de gouvernance et de mise en candidature Comité d'évaluation des risques	50 000 \$ par année
Jetons de présence aux réunions du Conseil et des comités	
Services à titre de membre d'un comité (en sus de un)	15 000 \$ par comité
Réunions spéciales du Conseil (en sus de cinq)	2 000 \$ par réunion
Réunions spéciales des comités (en sus de cinq)	1 500 \$ par réunion
Allocation de déplacement	
Si le lieu principal de résidence d'un administrateur est situé à deux zones ou plus de Toronto ou à l'extérieur du Canada	20 000 \$ par année

La rémunération des administrateurs suivants a été majorée en date du 1^{er} novembre 2022 :

- la rémunération annuelle des administrateurs a été majorée de 25 000 \$ (12 500 \$ sous forme de DDVA et 12 500 \$ en espèces);
- la rémunération du président du Conseil a été majorée de 50 000 \$ (25 000 \$ sous forme de DDVA et 25 000 \$ en espèces);
- la rémunération des présidents de comité a été majorée de 5 000 \$ et versée en espèces.

Actionnariat

Pour nous assurer qu'ils ont un intérêt personnel dans notre succès, nous obligeons tous les administrateurs non-salariés à détenir, dans les cinq ans suivant leur nomination ou leur élection au Conseil, au moins 11 fois la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme d'actions de BMO ou de DDVA. M. White est tenu de satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants (se reporter à la page 79).

Aux termes de nos lignes directrices en matière de propriété d'actions, nous calculons l'actionnariat à l'aide du cours de clôture des actions de BMO à la fin de l'exercice ou, s'il est plus élevé, du coût d'acquisition des actions ou de la valeur des DDVA au moment où ils ont été crédités.

À propos des DDVA

Les droits différés à la valeur d'actions (ou DDVA) sont des participations qui ont la même valeur économique que des actions. Les DDVA s'acquiescent immédiatement et sont crédités d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés sur les actions de BMO.

Les administrateurs nouvellement nommés peuvent cumuler des actions au fil du temps, mais ils doivent recevoir toute leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences minimales en matière de propriété d'actions.

Tous les administrateurs non-salariés (élus au Conseil en avril 2021), sauf un administrateur, qui renouvellent leur candidature à l'élection satisfont aux exigences minimales en matière de propriété d'actions en date du 31 octobre 2022 et en date de la présente circulaire. M. White a satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants à ces deux dates (se reporter aux pages 15 et 79).

Tous les administrateurs non-salariés durant l'année civile 2022 ont reçu la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA.

Le tableau ci-après fait état du nombre total d'actions dont nos administrateurs non-salariés ont la propriété. La valeur est fondée sur le cours de clôture des actions de BMO à la TSX le 6 février 2023, soit 135,46 \$.

	Nombre total d'actions	Nombre total de DDVA	Nombre total de titres de capitaux propres
Nombre	126 153	311 501	437 654
Valeur	17 088 685 \$	42 195 925 \$	59 284 611 \$

Anti-couverture

La politique anti-couverture du Conseil interdit aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux employés de couvrir leur participation économique dans les actions ou les titres de la Banque ou les instruments financiers connexes (se reporter à la page 71).

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2022

Le tableau ci-après ventile la rémunération versée aux administrateurs non-salariés au cours de l'exercice 2022. Les administrateurs qui ont siégé à quelques titres que ce soit pendant une partie de l'exercice ont été rémunérés au prorata.

	Rémunération versée aux administrateurs		Rémunération versée aux présidents de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions du Conseil et des comités (\$)	Allocation de déplacement (\$) ⁵⁾	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Tranche de la rémunération en espèces reçue sous forme de DDVA (%)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$) ¹⁾
	Espèces (\$)	DDVA (\$)							
Janice M. Babiak ²⁾	75 000	150 000	50 000	15 000	20 000	-	310 000	100	310 000
Sophie Brochu	75 000	150 000	-	15 000	-	-	240 000	100	240 000
Craig W. Broderick ²⁾	75 000	150 000	50 000	15 000	20 000	-	310 000	100	310 000
George A. Cope ²⁾	250 000	185 000	-	-	-	213 912 ³⁾	648 912	82 ³⁾	532 292
Stephen Dent	75 000	150 000	-	-	-	-	225 000	100	225 000
Christine A. Edwards ²⁾	75 000	150 000	50 000	15 000	20 000	246 473 ³⁾	556 473	100 ³⁾	556 473
Martin S. Eichenbaum	75 000	150 000	-	15 000	20 000	-	260 000	100	260 000
David E. Harquail	75 000	150 000	-	15 000	-	-	240 000	100	240 000
Linda S. Huber	75 000	150 000	-	15 000	20 000	-	260 000	100	260 000
Eric R. La Flèche	75 000	150 000	-	-	-	-	225 000	100	225 000
Lorraine Mitchelmore ²⁾	75 000	150 000	50 000	30 000	20 000	-	325 000	100	325 000
Madhu Ranganathan	75 000	150 000	-	-	20 000	-	245 000	100	245 000
Total de la rémunération versée sous forme de DDVA : 3 728 765 \$									
Total de la rémunération versée sous forme d'actions : 0 \$									
Total de la rémunération versée en espèces : 116 620 \$									

1) Comprend la valeur d'octroi des DDVA versée au cours de l'exercice 2022, mais non les équivalents de dividendes octroyés sur ceux-ci ni aucun autre DDVA gagné durant la période de services en tant qu'administrateur.

2) M. Cope est président du Conseil. M^{me} Babiak, M^{me} Edwards, M^{me} Mitchelmore et M. Broderick président un comité (se reporter à la page 34).

3) M. Cope a gagné 165 000 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur de BMO Financial Corp. (notre société de portefeuille bancaire américaine). M^{me} Edwards a gagné 190 000 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administratrice de BMO Financial Corp. et de BMO Harris Bank National Association, filiale en propriété exclusive qui fournit des services bancaires ainsi que des services de fiducie et autres aux États-Unis et à l'échelle internationale (directement ou indirectement par l'intermédiaire de ses filiales). Ces sommes lui ont été versées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens

aux fins de la présente information selon les taux suivants : i) pour les DDVA, à l'aide des taux de change aux dates d'octroi, soit : 1,00 \$ US = 1,2519 \$ CA au 17 janvier 2022, 1,00 \$ US = 1,26185 \$ CA au 18 avril 2022, 1,00 \$ US = 1,30335 \$ CA au 15 juillet 2022, et 1,00 \$ US = 1,3718 \$ CA au 17 octobre 2022; et ii) pour la rémunération en espèces, à l'aide d'un taux de change moyen calculé à la fin du trimestre pertinent : 1,00 \$ US = 1,283 \$ CA, pour le trimestre clos le 31 décembre 2021, 1,00 \$ US = 1,2553 \$ CA pour le trimestre clos le 31 mars 2022, 1,00 \$ US = 1,2905 \$ CA pour le trimestre clos le 30 juin 2022 et 1,00 \$ US = 1,3543 \$ CA pour le trimestre clos le 29 septembre 2022. M. Cope a reçu 97 291,88 \$ sous forme de DDVA et 116 619,75 \$ en espèces. M^{me} Edwards a reçu 246 472,76 \$ sous forme de DDVA et 0 \$ en espèces (qui lui ont été versés en dollars américains).

Rapports des comités pour 2022

Les chartes des comités figurent sur notre site Web à www.bmo.com/gouvernance. Des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision sont présentés dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 octobre 2022. Se reporter à la page 34 pour des détails au sujet de l'assiduité aux réunions des comités durant l'exercice 2022.

Comité d'audit et de révision

Le comité d'audit et de révision surveille l'intégrité de l'information financière et de l'information en matière de durabilité de la Banque en ce qui a trait aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), l'efficacité des contrôles internes, les qualifications, l'indépendance et la performance des auditeurs indépendants, la conformité aux exigences législatives et réglementaires, les opérations avec des parties liées, les conflits d'intérêts et l'information confidentielle, ainsi que les normes de conduite des affaires et d'éthique. Il agit également à titre de comité d'audit et de révision de certaines filiales désignées.

100 % indépendant

Membres : Jan Babiak (présidente), Dr Martin Eichenbaum, David E. Harquail, Linda S. Huber et Madhu Ranganathan.

Chaque membre du comité possède des compétences financières, au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC) ainsi que des normes de la NYSE. Jan Babiak, Linda S. Huber et Madhu Ranganathan sont des experts financiers du comité d'audit, au sens attribué à « Audit Committee Financial Experts » dans les règles de la SEC. Les définitions des *compétences financières* et de *experts financiers du comité d'audit* sont énoncées dans la charte du comité d'audit et de révision qui figure sur notre site Web, à www.bmo.com/gouvernance.

Faits saillants de 2022

Information financière et contrôles internes

- il a soumis 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 au Conseil aux fins d'approbation;
- il a pris connaissance des mises à jour sur les travaux effectués par la Banque relativement à l'adoption de nouvelles normes comptables;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de BMO ainsi que l'efficacité de notre cadre de contrôles internes, dans le cadre de l'évaluation continue de l'efficacité de nos fonctions de surveillance;
- il a examiné et approuvé le budget, les ressources et les priorités stratégiques de la fonction Finances pour l'exercice 2022;
- il a examiné la performance du chef des finances pour l'exercice 2022;
- il a examiné des rapports sur les incidences persistantes de la COVID-19 sur le contexte économique et la situation financière de BMO, a étoffé l'information devant être publiée dans les états financiers et sur la volatilité des marchés connexe, et il examine et évalue les contrôles internes à l'égard de l'information financière;
- il a examiné des rapports de la direction au sujet de la transition des CDOR à des taux de référence de remplacement et du remplacement du CDOR;
- il a examiné des rapports de la direction au sujet des ratios de fonds propres réglementaires de la Banque;
- il a examiné des mises à jour régulières portant sur la planification de la clôture de l'acquisition de Bank of the West et la planification de l'intégration connexe, notamment des mises à jour financières, réglementaires, des systèmes et des contrôles.

Audit 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 2023, y compris la structure organisationnelle, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a examiné des rapports trimestriels portant sur la qualité et l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance;
- il a examiné des rapports de l'auditeur en chef sur les programmes améliorés de surveillance et d'évaluation continues compte tenu des incidences persistantes de la COVID-19 ainsi que des rapports sur le suivi continu de l'Audit interne du travail en formule hybride;
- il a examiné des rapports portant sur les activités d'intégration et de conversion au sein de la Banque relativement à l'acquisition de Bank of the West du point de vue de l'Audit interne;
- il a approuvé le mandat de l'Audit interne ainsi que la méthode d'évaluation du risque de cette fonction.

Auditeurs des actionnaires

- il a examiné l'indépendance, y compris les états de service et la performance, des auditeurs des actionnaires, et approuvé le plan d'audit pour l'exercice 2023, y compris les ressources, les qualifications et les honoraires versés pour les services d'audit et non liés à l'audit;
- il a examiné et approuvé la rotation des auditeurs des actionnaires et des membres clés de l'équipe;
- il a examiné les attentes sur le plan de la réglementation des comités d'audit envers 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 (CCRC) et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire au sujet de la qualité de l'audit. Il a notamment évalué les connaissances sur le secteur, l'objectivité, la qualité, la franchise dans les communications et les compétences techniques;
- il a examiné les rapports trimestriels sur les indicateurs de qualité de l'audit;
- il a examiné les rapports publiés par le Public Company Accounting Oversight Board et le CCRC;
- il a examiné l'approche vis-à-vis de l'inclusion des questions d'audit clés (*key audit matters*) et des questions d'audit critiques (*critical audit matters*) dans les rapports des auditeurs des actionnaires;
- il a examiné des rapports portant sur les incidences persistantes de la COVID-19 et l'information à ce sujet devant être publiée dans les états financiers, notamment les ententes permanentes concernant le travail en formule hybride;
- il a étudié les risques et les avantages de la rotation des cabinets d'audit et a examiné les rapports publiés par le CCRC et CPA Canada qui concluent que les exigences actuelles en matière d'indépendance des auditeurs, y compris l'examen des cabinets d'audit et la rotation des membres de l'équipe d'audit, assurent l'indépendance des auditeurs tout en maintenant et en améliorant la qualité de l'audit qui peut être compromise par la rotation des cabinets d'audit.

Conformité aux exigences juridiques et réglementaires

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer les questions juridiques et réglementaires, notamment les rapports sur les faits nouveaux importants en matière de législation et de réglementation, y compris un examen avec le conseiller général, les enjeux importants découlant des litiges, la conformité avec les lois bancaires et les questions de réglementation et les opérations importantes avec des parties liées;
- il a examiné des rapports sur le statut de la demande de fusion de BMO et la planification de l'intégration connexe à l'égard de l'acquisition de Bank of the West;
- il a examiné des rapports sur les mesures législatives et réglementaires prises en réponse à la COVID-19, la supervision accrue connexe exercée dans les secteurs de la Banque qui ont été touchés et les programmes gouvernementaux;
- il a examiné des rapports sur des questions liées aux simulations et à la surveillance de la conformité ainsi que des examens des autorités de réglementation;
- il a surveillé les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la BMO et la correspondance importante échangée avec les autorités de réglementation;
- il a examiné des rapports du chef de l'éthique et du chef du bureau d'appel des plaintes des clients au sujet de la dénonciation et des préoccupations des clients, et du chef – Durabilité au sujet des questions ESG, notamment le changement climatique en ce qui a trait à la gouvernance, à la stratégie, à la gestion du risque et à l'information;

- il a examiné des rapports sur les procédures de protection des consommateurs de la Banque, et en a supervisé la mise en œuvre par la direction, afin de respecter le régime de protection des consommateurs en matière financière prévu par la *Loi sur les banques*, les règlements connexes et les lignes directrices de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada;
- il a examiné le processus d'alerte de BMO mis à jour pour le signalement et le traitement confidentiels et anonymes des cas d'inconduite présumés, y compris des soupçons de fraude financière, d'irrégularités en matière de comptabilité ou d'enjeux relatifs au contrôle interne à l'égard de l'information financière et à l'audit;
- il a surveillé et examiné l'information sur les allégations de cas d'inconduite;
- il a examiné des rapports périodiques sur les risques en matière de sécurité informatique et de cybersécurité et les plans d'atténuation en évolution, ainsi que les 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 Affaires juridiques et conformité réglementaire, la structure organisationnelle et le budget, l'énoncé d'appétit pour le risque réglementaire et les priorités stratégiques;
- il a examiné la performance du conseiller général et du chef de la conformité pour l'exercice 2022;
- il a approuvé des rapports sur la durabilité de BMO, y compris le Rapport de durabilité, le Rapport climatique et Déclaration annuelle et les informations financières connexes, ainsi que la déclaration sur la *Modern Slavery Act* de BMO;
- il a supervisé les contrôles internes sur la communication d'informations sur la durabilité en lien avec des enjeux en matière d'ESG et a supervisé la remise d'attestations externes concernant les paramètres de durabilité communiqués, notamment des informations liées au climat et aux processus d'attestations.

Technologies de l'information

- il s'est entretenu avec la direction au sujet des questions liées aux technologies de l'information et a examiné des exposés trimestriels portant sur des questions touchant la sécurité informatique, notamment les réseaux numériques, les données et l'analyse, la numérisation des processus, les améliorations devant être apportées à l'infrastructure de TI, la mise en œuvre obligatoire de portefeuille et le statut de l'expérience employé et client numérique, ce qui inclut l'accès à distance sécurisé, les outils de collaboration, la numérisation de bout en bout ainsi que l'analyse (du travail de n'importe où);
- il a surveillé régulièrement et examiné l'information sur les technologies, la cybersécurité ainsi que les questions qui relèvent de l'Unité Crimes Financiers, y compris les rapports portant sur les rançongiciels à l'échelle mondiale, les cybermenaces liées à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, les répercussions d'une importante panne de réseau sans fil, de câble et d'Internet subie par l'un des plus grands fournisseurs de services du Canada, l'augmentation des activités des groupes criminels, les activités frauduleuses, les pertes de dépôts et les fraudes liées aux services de paiement numérique, les campagnes d'hameçonnage

- de courriels et de pourriels, les mesures d'atténuation des risques prises à l'égard des employés et des fournisseurs qui travaillent à distance, des ententes de travail en formule hybride et des modifications apportées afin de soutenir la croissance commerciale et de s'ajuster aux nouveaux comportements des consommateurs en raison de la pandémie de COVID-19;
- il a surveillé des mises à jour périodiques sur le système de TI d'information financière.

Mesures relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent/le financement des activités terroristes et sanctions

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles des risques, des objectifs et des résultats du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, y compris les rapports sur la mise en œuvre des sanctions liées à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, les conclusions et les recommandations de la commission d'enquête « Cullen » sur le blanchiment d'argent en Colombie-Britannique, l'évolution des lois et des règlements au Canada et aux États-Unis, les résultats des examens et des audits réglementaires, la formation, la diligence raisonnable des clients, la conformité aux sanctions et les changements, l'évaluation des risques et les exigences actuelles et futures en matière de rapports obligatoires;

- il a examiné des rapports sur le maintien de programmes de respect de la réglementation, compte tenu des incidences persistantes de la COVID-19 et des ajustements requis à l'égard des ententes sur le travail en formule hybride.

Surveillance des filiales

- il a continué d'agir à titre de comité d'audit et de révision de filiales désignées;
- il a soumis les états financiers consolidés de filiales désignées à leurs conseils pour approbation.

Les membres du comité se sont réunis périodiquement en l'absence de la direction et avec les auditeurs des actionnaires, l'auditeur en chef, le chef des finances, le chef de la conformité et le conseiller général.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2022. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

La présidente,



Jan M. Babiak

Comité de gouvernance et de mise en candidature

Le comité de gouvernance et de mise en candidature élabore les principes et lignes directrices en matière de gouvernance de BMO et du Conseil. De plus, il trouve et recommande des candidats aux fins d'élection ou de nomination au Conseil et revoit notre programme d'orientation et de formation des administrateurs ainsi que notre processus d'évaluation du Conseil. Chaque année, il examine le mandat du Conseil, les chartes des comités et leurs descriptions de tâches pour s'assurer qu'ils satisfont à toutes les exigences réglementaires ainsi qu'aux pratiques exemplaires ou vont au-delà de celles-ci. Ce comité évalue également les propositions d'actionnaire qui sont présentées pour les assemblées des actionnaires de la Banque.

100 % indépendant

Membres : Christine Edwards (présidente), Jan Babiak, Sophie Brochu, Craig Broderick, George Cope et Lorraine Mitchelmore

Faits saillants de 2022

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille, la durée des mandats des administrateurs, la diversité et les compétences du Conseil, de ses comités et des membres de ses comités;
- il a entrepris l'évaluation annuelle du Conseil, y compris l'efficacité du Conseil, des comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs. Il a examiné les résultats, surveillé les progrès effectués durant l'année et évalué l'efficacité du processus d'évaluation;
- il a surveillé le processus selon lequel le président du Conseil et les présidents des comités ont établi des objectifs annuels qui sont utilisés dans le cadre du processus d'évaluation du Conseil;
- il a évalué la grille de compétence des administrateurs;
- il a examiné le processus d'évaluation par les pairs du Conseil;
- 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 les pratiques en matière de gouvernance de BMO pour s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences législatives et réglementaires;
- il a examiné les changements importants apportés aux règles et aux règlements en matière de gouvernance et en a évalué l'incidence sur BMO;
- il a évalué l'indépendance, l'actionnariat et la présence aux réunions de chaque administrateur;
- il a comparé nos pratiques en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires, y compris les questions liées à l'engagement du Conseil et des actionnaires;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour notre assemblée annuelle des actionnaires;
- il a approuvé nos documents liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes des comités, les descriptions de tâches ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil et la politique connexe);
- il a surveillé les échanges entre les parties prenantes et les administrateurs et la direction;
- il a évalué l'harmonisation de l'information relative aux questions ESG du Conseil avec celle de ses comités et a recommandé des mises à jour au mandat du Conseil et aux chartes des comités;

- il a évalué la charge de travail et la délégation des responsabilités et des sujets entre les comités du Conseil;
- il a examiné le recours aux procédures de notification et d'accès afin de distribuer le rapport annuel, ce qui s'est traduit par une réduction de l'impact environnemental et des économies de coûts;
- il a examiné l'efficacité de la première assemblée annuelle des actionnaires en format hybride de la Banque.

Formation des administrateurs

- il a fourni aux administrateurs l'accès à la série de balados *Sustainability Leaders* de BMO sur la durabilité et aux modules d'apprentissage produits par BMO et susceptibles d'intéresser les administrateurs;
- il a élaboré un programme portant sur des sujets distincts et intégrés susceptibles d'intéresser le Conseil pour 2022-2023, tels que les actifs numériques, le système bancaire ouvert, les questions en matière d'ESG, de climat et de commercialisation; les communications et les retombées sociales; les talents et la culture; et les perturbations liées aux technologies financières;
- il a examiné les présences aux conférences et aux autres séances de formation permanente des membres du Conseil.

Surveillance des filiales

- il a examiné le rapport des entités juridiques de BMO qui porte sur la surveillance de la gouvernance des filiales en accordant une attention particulière aux filiales de Bank of the West;
- il a examiné les procès-verbaux et l'ordre du jour des réunions du comité de gouvernance de BMO Financial Corp., la société de portefeuille américaine de la Banque.

Planification de la relève et rémunération des administrateurs

- il a tenu une liste permanente de candidats aux postes d'administrateur potentiels choisis en fonction de leurs compétences, de leurs caractéristiques et de la diversité;
- il a examiné les candidatures en fonction de critères tels que les compétences, la diversité et l'expérience actuelles du Conseil, les connaissances, l'expérience et les caractéristiques qu'un nouvel administrateur devrait posséder pour pouvoir surveiller efficacement la stratégie d'affaires de la direction, la question de savoir si le candidat possède un profil qui cadre avec la raison d'être de la Banque, et des critères de diversité élargis qui sont conformes à la politique en matière de diversité de la Banque;

- il a effectué l'examen annuel de la rémunération des administrateurs et a proposé d'apporter des modifications à leur rémunération annuelle et à la rémunération du président du Conseil et des présidents de comité, ainsi qu'aux exigences minimales en matière de propriété d'actions;
- il a recommandé au Conseil de hausser la rémunération des administrateurs;
- il a supervisé une analyse comparative de la durée du mandat des administrateurs dans des banques canadiennes et américaines comparables et a recommandé au Conseil d'approuver une modification des exigences de la politique sur la durée du mandat des administrateurs;

- il a simplifié le régime d'actions et d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs non-salariés.

Les membres du comité se sont réunis périodiquement en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2022. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

La présidente,



Christine A. Edwards

Comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines surveille les stratégies en matière de ressources humaines, y compris la rémunération, la gestion des talents, la diversité, l'équité, l'inclusion ainsi que la santé et le bien-être des employés.

100 % indépendant

Membres : Lorraine Mitchelmore (présidente), George Cope, Christine Edwards, Sophie Brochu et Eric La Flèche

Faits saillants de 2022

Compétences et planification de la relève

- il a mené à bien le plan de relève pour le chef de la gestion des risques et a nommé le conseiller général à titre de chef pour souligner le mandat élargi qui lui a été confié;
- il a examiné les plans de relève et les engagements en matière de formation des membres de la haute direction ainsi que l'approche de la Banque en matière de formation de ses dirigeants;
- il a présenté des candidats potentiels pour la relève du chef de la direction, des chefs de groupe et des chefs des fonctions de surveillance au Conseil pour approbation;
- il a examiné les objectifs et les stratégies en matière de diversité, d'équité et d'inclusion afin de soutenir la raison d'être de la Banque, et il a supervisé l'atteinte de ces objectifs;
- il a examiné l'efficacité de la proposition de valeur aux employés de BMO et les progrès accomplis relativement à l'atteinte des objectifs pluriannuels en matière d'acquisition de talents de BMO, et en a discuté;
- il a participé à huit rencontres dans le cadre du programme virtuel de rencontres entre les hauts dirigeants.

Culture de réussite

- il a examiné les résultats des sondages sur l'engagement et le bien-être des employés de la Banque, et en a discuté;
- il a examiné la stratégie de la direction pour favoriser le bien-être des employés à l'échelle de l'entreprise, sa réponse à la pandémie qui se poursuit ainsi que les nouvelles méthodes de travail, et en a discuté;
- il a examiné les plans élaborés et les mesures prises par la Banque en vue de promouvoir une culture de résultats élevés et de réussite;
- il a examiné les plans élaborés pour se préparer à la clôture de l'acquisition de Bank of the West, notamment sur les plans de la communication et de l'intégration.

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a examiné et approuvé les mises à jour de la raison d'être et des objectifs stratégiques de la Banque destinées à renforcer les liens entre le régime incitatif à l'intention des hauts dirigeants et la raison d'être et à harmoniser la rémunération des hauts

dirigeants avec l'objectif de la Banque d'être le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre;

- il a évalué la performance du chef de la direction en fonction de certains objectifs et a recommandé aux membres indépendants du Conseil d'approuver son évaluation;
- il a examiné la rémunération incitative des employés et des hauts dirigeants les mieux rémunérés;
- il a examiné la rémunération du chef de la direction en matière de performance, y compris la performance relative par rapport à ses pairs et la rémunération totale par rapport à celle d'autres employés de BMO, et a établi que la rémunération du chef de la direction cadrait avec la performance de la Banque et sa performance individuelle et avec d'autres exigences de programme, et a recommandé aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation les attributions au titre de la rémunération variable finale du chef de la direction pour l'exercice 2022;
- il a examiné les évaluations de performance pour l'exercice 2022 à l'égard des plus hauts dirigeants de BMO et des chefs des fonctions de surveillance et approuvé leurs évaluations et leurs attributions au titre de la rémunération variable finale pour l'exercice 2022;
- il a examiné la performance et l'indépendance du conseiller en rémunération indépendant du comité;
- il a rencontré des conseillers des actionnaires et des investisseurs institutionnels afin de discuter du programme et des pratiques de rémunération de BMO.

Les membres du comité se sont réunis à sept reprises et périodiquement et en l'absence de la direction. En outre, ils ont rencontré le 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 2022. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

La présidente,



Lorraine Mitchelmore

Comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques surveille les activités de repérage, d'évaluation et de gestion des risques (notamment les risques environnementaux et sociaux qui comprennent les risques découlant des changements climatiques) ainsi que le respect des politiques internes de gestion des risques et des exigences réglementaires liées aux risques. Il examine également le cadre d'appétit pour le risque et la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité de la fonction de gestion des risques de la Banque. 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.

100 % indépendant

Membres : Craig Broderick (président), Stephen Dent, Dr Martin Eichenbaum, David Harquail, Linda S. Huber et Lorraine Mitchelmore

Faits saillants de 2022

Cadre d'appétit pour le risque et gouvernance

- il a examiné et soumis au Conseil pour approbation l'énoncé d'appétit pour le risque et les paramètres d'évaluation des risques clés;
- il a examiné les limites d'exposition proposées, y compris les mises à jour périodiques de certains paramètres, qui doivent être déléguées au chef de la direction et les a soumises au Conseil pour approbation;
- il a approuvé la charte du comité, le programme d'orientation des nouveaux membres des comités, le mandat du chef de la gestion des risques, le budget de la fonction de gestion des risques, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a examiné, et conjointement avec le comité des ressources humaines, a recommandé au Conseil la nomination du chef de la gestion des risques;
- il a examiné la performance du chef de la gestion des risques;
- il a examiné des rapports sur les conclusions et les résultats de l'audit de l'auditeur en chef ainsi que les plans d'action connexes;
- il a engagé des discussions avec la direction sur l'efficacité et la solidité continues de la culture de gestion des risques de la Banque;
- il a examiné la conformité avec les exigences des Principes aux fins de l'agrégation des données sur les risques et de la notification des risques et du premier pilier de Bâle.

Repérage et gestion des risques

- il a engagé la direction dans des discussions approfondies sur les stratégies en matière de gestion et d'évaluation de risques liées aux activités et aux produits clés à chacune des réunions du comité;
- il a examiné et soumis au Conseil pour approbation l'évaluation de la suffisance du capital et la limite du capital économique d'entreprise et surveillé l'assise financière 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 évalué régulièrement les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement de la Banque eu égard 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 examiné des rapports portant sur la planification de l'intégration relativement à l'acquisition de Bank of the West, notamment des résumés de la vérification diligente, et en a discuté;
- il a examiné les nouveaux événements et scénarios et en a discuté, y compris les risques susceptibles de découler des changements climatiques, des taux élevés et soutenus d'une forte inflation, des défis d'emploi, d'une grave récession, de la correction des prix de l'immobilier au Canada, de l'interruption de services par des tiers et des cyberattaques;
- il a évalué la performance par rapport aux paramètres d'évaluation des risques clés et les plans d'action de la direction afin de remédier à tout paramètre qui excède l'appétit pour le risque de la Banque;
- il a pris part à des discussions avec la direction portant sur la stratégie en matière de changements climatiques, l'information sur la durabilité et l'intégration des considérations en matière de changements climatiques dans le cadre de gestion des risques de la Banque.

Respect des politiques internes en matière de gestion des risques

- il a discuté des politiques internes liées aux risques et des limites relatives aux risques applicables et il les a approuvées;
- il a examiné l'exposition en fonction des limites prévues par les politiques/critères d'admissibilité au crédit ainsi que les statistiques concernant la hausse d'une telle exposition;
- il a discuté du programme de résilience opérationnelle de la Banque, notamment le plan de mise en œuvre, et a examiné et approuvé les produits et services essentiels pour les entreprises;
- il a examiné et approuvé la politique de l'entreprise en matière de risques environnementaux et sociaux, qui établit les fondements de l'intégration des considérations relatives aux risques environnementaux et sociaux dans le cadre de la gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, y compris en ce qui concerne la gouvernance des risques.

Conformité aux exigences réglementaires

- il a examiné des attestations du chef de la gestion des risques concernant la culture de gestion des risques et l'indépendance de la Banque;
- il a engagé périodiquement des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés inhérents à la Banque;

- il a discuté avec la direction des communications avec les autorités de réglementation et des plans d'action;
- il a examiné le programme d'assurance d'entreprise de la Banque et a approuvé certaines limites d'assurance;
- il a examiné et approuvé au besoin les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires.

Les membres du comité se sont réunis périodiquement en l'absence de la direction et avec le chef de la gestion des risques et le chef de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2022. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Craig W. Broderick

Assurer notre réussite

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de sa main-d'œuvre. La rémunération de la haute direction, outil important que nous utilisons pour renforcer notre raison d'être, contribuer au succès de nos employés et assurer la réussite à long terme de nos stratégies commerciales, représente un processus rigoureux et bien gouverné.

Le programme de rémunération de la haute direction harmonise notre raison d'être avec nos priorités stratégiques qui visent à récompenser nos dirigeants et avec la croissance à long terme ainsi que la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des hauts dirigeants, les rendements financiers pour les actionnaires et l'engagement de BMO à maintenir la croissance de façon responsable et durable sont tous liés d'une façon qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Une structure et une surveillance efficaces ainsi qu'un processus rigoureux permettent de gouverner de façon appropriée et de prendre de bonnes décisions

- > Nos administrateurs indépendants ont de l'expérience en ressources humaines, en gestion des risques, en responsabilité sociale d'entreprise et en durabilité et dans des postes de leadership
- > La structure de surveillance soutient une culture qui favorise une prise de risques prudente
- > Le comité des ressources humaines reçoit des conseils d'un conseiller en rémunération externe indépendant
- > Un tiers indépendant examine nos régimes de rémunération importants
- > Les comités de surveillance de la direction exercent leurs activités au sein de l'entreprise, aux États-Unis et au Royaume-Uni, et comprennent des leaders de fonctions de contrôle

Pratiques de rémunération de premier ordre

Nos politiques et pratiques de rémunération sont harmonisées avec les pratiques, normes et lignes directrices imposées par les autorités de réglementation et sont inspirées des pratiques exemplaires du secteur

- > Une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres
- > Chaque haut dirigeant doit satisfaire à des exigences en matière d'actionariat
- > La structure de notre rémunération n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques excessifs
- > Une tranche importante de la rémunération variable des hauts dirigeants est reportée
- > Les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) nous permettent de réaliser notre raison d'être et nos objectifs stratégiques chaque année, qui représentent 25 % du montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants, ainsi que les objectifs individuels de nos hauts dirigeants
- > La rémunération variable des hauts dirigeants peut être récupérée ou frappée de déchéance

Lien étroit entre la rémunération et la performance

La rémunération de la haute direction est liée à la performance de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi qu'à la performance individuelle et à notre rendement total des capitaux propres (RTCP) comparativement à celui de nos pairs, et elle est harmonisée avec la stratégie et les quatre principes de rémunération clés de la Banque

- > Attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux
- > Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque
- > Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires
- > Favoriser la prudence dans la prise de risques

Message de la présidente du comité des ressources humaines

À BMO, nous bâtissons une banque numérique hautement performante et prête pour l'avenir.

Notre raison d'être, **Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires**, nous inspire tous à viser plus haut et à produire un effet perceptible pour nos clients, nos employés et nos collectivités. Nos engagements audacieux pour une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive, piliers de notre raison d'être, se reflètent dans notre réponse directe et active aux défis les plus pressants d'aujourd'hui.

Une performance solide et constante est essentielle à la concrétisation de notre raison d'être. Dans cette optique, nous visons à obtenir un rendement total des capitaux propres de haut niveau et à atteindre nos objectifs financiers annuels en harmonisant nos activités avec nos cinq priorités stratégiques que nous nous appliquons à mettre en œuvre.

Cette année, le comité a supervisé certaines mises à jour de ces priorités, notamment celle de mettre davantage l'accent sur le rôle de la Banque dans le pilotage de la transition de nos clients vers un monde carboneutre, en faisant des changements climatiques une priorité pour la Banque.

La présente lettre porte sur la performance de la Banque en 2022 (performance financière et performance en fonction de la raison d'être et des priorités stratégiques) et l'incidence de cette performance sur la rémunération des hauts dirigeants.

Mais d'abord, elle passe en revue le travail accompli par le comité cette année, notamment les efforts que nous avons déployés pour préparer la clôture de l'acquisition de Bank of the West et l'intégration de cette dernière.

Domaines d'intérêt clés du comité pour 2022

Le comité des ressources humaines a pour mandat de superviser la stratégie de la Banque en matière de ressources humaines. En 2022, nous avons mis l'accent sur trois domaines d'intérêt :

Talent – Le succès de BMO est ancré dans la vigueur de son personnel. Le comité a examiné les plans de relève et de perfectionnement à l'intention des hauts dirigeants pour veiller à ce que la Banque soit dotée d'un bassin de candidats compétents et diversifiés, et a notamment achevé le plan de relève pour le chef de la gestion des risques, Patrick Cronin, qui a quitté son poste le 31 octobre 2022 et a été remplacé à ce titre par Piyush Agrawal. M. Agrawal a occupé plusieurs postes de haute direction à l'échelle mondiale et est un dirigeant chevronné du domaine du risque possédant une grande expérience dans les services financiers



Lorraine Mitchelmore
Présidente du comité des ressources humaines

Notre raison d'être : Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires

- > Pour une économie florissante
- > Pour un avenir durable
- > Pour une société inclusive

Notre raison d'être et nos priorités stratégiques pour l'exercice 2023

- > Une **fidélisation** et une **croissance** de premier ordre, optimisées par l'approche Un seul et même client
- > Une **culture de réussite** reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance
- > Le **numérique au premier plan** pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité
- > Être le **principal partenaire** dans la transition de nos clients vers un monde carboneutre
- > Une **gestion du risque** et une performance du **capital** et du **financement supérieures**

mondiaux, y compris les risques de crédit et de marché, et les questions ESG. Le comité a aussi approuvé la nomination de Sharon Haward-Laird, notre conseillère générale, à titre de chef, suivant l'élargissement de son mandat à titre de dirigeante promotrice pour trois volets prioritaires : la durabilité, le programme BMO pour Elles et les monnaies numériques. M^{me} Haward-Laird a occupé plusieurs postes de haute direction au sein des fonctions d'entreprise et des groupes d'exploitation de la Banque. Elle possède une solide expérience des domaines juridique et commercial et a fait ses preuves quant à l'accomplissement des mandats de BMO en matière de conformité juridique et réglementaire.

Culture – Le comité a continué d'appuyer la transition de la Banque vers une culture de résultats élevés et de réussite, la constitution par la Banque d'une main-d'œuvre diversifiée et d'une culture inclusive et les mesures prises par la Banque pour élargir la portée des programmes de bien-être des employés et des ententes de travail en

formule hybride. Les acquisitions annoncées de Radicle Group Inc. et de Bank of the West par BMO cadrent par ailleurs avec nos objectifs stratégiques, financiers et culturels. Le comité a supervisé les activités de planification de la Banque pour ces acquisitions ainsi que les plans de BMO liés à la croissance de ses activités en Amérique du Nord et à l'évolution de son offre de services à ses clients, veillant à ce que tous comprennent et gèrent efficacement les effets de l'intégration sur les employés et les clients.

Rémunération – L'engagement de BMO à l'égard de la durabilité fait partie intégrante de sa stratégie et est un élément essentiel de sa raison d'être. Le comité a renforcé la gouvernance au titre des facteurs ESG au sein de la Banque en approuvant des mises à jour de la raison d'être et des objectifs stratégiques liées au régime incitatif à l'intention des hauts dirigeants, resserrant ainsi les liens entre la rémunération des hauts dirigeants et l'objectif de la Banque d'être le partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre. Nous avons également examiné l'élaboration et le lancement de solutions RH numériques plus efficaces en 2022 afin de mettre à profit notre proposition de valeur existante pour les employés, comme l'introduction d'une nouvelle thérapie cognitivo-comportementale sur Internet et d'un programme de tutorat en ligne pour les personnes à charge en âge scolaire des employés.

Performance de 2022

Le comité évalue la performance annuelle dans trois domaines, qui ont tous une incidence sur la rémunération que reçoivent nos dirigeants. La performance par rapport aux objectifs financiers représente 75 % de la rémunération variable reçue par nos dirigeants, tandis que la performance par rapport à notre raison d'être et à nos objectifs stratégiques représente le 25 % restant. De plus, la comparaison de notre performance au titre du rendement total des capitaux propres avec celle de notre groupe de référence de banques du Canada peut faire augmenter ou diminuer la

rémunération variable jusqu'à 20 % (se reporter à la page 63 pour une description du groupe de référence).

Cette année, BMO a continué de mettre en œuvre sa stratégie visant à renforcer nos entreprises et à les faire croître au moyen d'investissements ciblés dans le secteur des technologies pour optimiser l'efficacité, la vitesse et la portée, ainsi que dans les talents pour offrir une expérience client primée.

1. Performance financière

Les résultats financiers se situent à l'intérieur d'une fourchette de résultats concernant la rémunération variable supérieurs et inférieurs aux objectifs fixés au début de l'exercice. Les objectifs financiers que nous fixons chaque année sont basés sur notre stratégie, le contexte économique, les attentes des investisseurs et des analystes, nos objectifs financiers à moyen terme et l'appétit pour le risque de BMO.

En 2022, nos objectifs ont tenu compte notamment de l'incertitude macroéconomique, y compris des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des pressions inflationnistes qui ont pour effet de modérer la croissance économique, d'un retour à une performance relative au crédit plus normale ainsi que de notre stratégie consistant à investir dans des initiatives de croissance et des initiatives mettant le numérique au premier plan. Nos objectifs ont fait l'objet d'un rigoureux processus d'examen et de remise en question, dans le cadre duquel le chef de la direction, le chef des finances et le Comité de direction ont effectué plusieurs examens. La performance par rapport aux objectifs pour 2022 a bénéficié de taux d'intérêt plus élevés que prévu et du maintien d'un environnement de crédit favorable.

Cette année, nous avons dépassé nos objectifs pour 2022 pour le rendement des capitaux propres ajustés¹⁾³⁾ et pour la croissance du bénéfice par action ajusté¹⁾³⁾, et nous avons atteint notre objectif pour le ratio d'efficacité ajusté¹⁾²⁾, déduction faite des sinistres, des commissions et des variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI). Vous trouverez plus de renseignements au sujet de ces mesures et des résultats de BMO à la page 73.

	Comptables ¹⁾	Ajustés ¹⁾²⁾		Ajustés aux fins de la rémunération ³⁾	
		c. chiffres ajustés pour 2021			c. objectif
Rendement des capitaux propres	22,9 %	15,2 %	en baisse de 150 points de base	15,5 %	supérieurs
Bénéfice par action	19,99 \$	13,23 \$	en hausse de 2 %	en hausse de 7,7 %	supérieurs
Ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI	47,1 %	55,8 %	en baisse de 70 points de base	55,8 %	atteints

1) Pour obtenir des renseignements sur la façon dont BMO calcule le rendement des capitaux propres, le bénéfice par action et le ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI, ainsi qu'une définition des SCVPI, veuillez vous reporter au Glossaire de termes financiers, qui figure aux pages 131 et suivantes du rapport de gestion annuel de BMO pour 2022 daté du 1^{er} décembre 2022 pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 (le rapport de gestion annuel pour 2022). Ces termes et définitions sont intégrés par renvoi. Le rapport de gestion annuel pour 2022 peut être consulté sur SEDAR, à www.sedar.com, et sur le site Web de BMO, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil. La croissance du BPA correspond à la hausse, exprimée sous forme de pourcentage, du BPA par rapport à l'exercice précédent.

2) Les résultats et les ratios ajustés, y compris les mesures calculées déduction faite des SCVPI, que renferme le présent tableau sont des montants ou des ratios non conformes aux PCGR. Le ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI, est un ratio non conforme aux PCGR, peu importe s'il s'agit du ratio d'efficacité comptable ou du ratio d'efficacité ajusté. Pour obtenir un rapprochement du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté, du ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI et du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI, veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 24 et suivantes de notre rapport de gestion annuel pour 2022. Comme il est indiqué en détail dans le rapport de

gestion annuel pour 2022, un des postes d'ajustement qui a été exclu du calcul du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté et du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI, était une provision pour frais juridiques de 846 millions de dollars (1 142 millions de dollars avant impôts) liée à une poursuite relative à une banque absorbée, M&I Marshall and Ilsley Bank. Ces rapprochements sont intégrés par renvoi.

3) Les mesures ajustées du rendement des capitaux propres et du bénéfice par action aux fins de la rémunération tiennent compte des mesures déclarées dans le rapport de gestion annuel pour 2022 et excluent la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs et l'incidence des actions émises relativement à l'acquisition annoncée de Bank of the West. Pour l'exercice 2022, le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs s'élevait à 139 millions de dollars (189 millions de dollars avant impôts) et pour l'exercice 2021, le recouvrement de pertes sur créances liée aux prêts productifs s'élevait à 371 millions de dollars (505 millions de dollars avant impôts). À l'exercice 2022, les actions émises relativement à l'acquisition annoncée de Bank of the West ont fait augmenter de 16 millions d'actions le nombre moyen d'actions ordinaires en circulation, compte tenu des titres dilutifs, et ont fait augmenter de 2 301 millions de dollars les capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires.

2. Performance en fonction de notre raison d'être et de nos objectifs stratégiques pour l'exercice 2022

En 2022, BMO a réalisé des progrès importants à l'égard de ses priorités stratégiques.

Résultats de calibre mondial en matière de fidélisation et de croissance de la clientèle : Nous avons continué de constater une forte fidélisation de la clientèle à l'échelle de la Banque, nos cibles à l'égard du taux de recommandation net (TRN) ayant été atteintes au sein de l'organisation et dépassées au sein de certaines de nos entreprises. De plus, nous nous sommes classés au premier rang pour la satisfaction de la clientèle en matière de conseils bancaires aux commerces de détail dans le cadre de l'étude de J.D. Power intitulée *2022 Canada Retail Banking Advice Satisfaction Study*¹⁾ et nous nous sommes classés parmi les 50 institutions bancaires offrant l'expérience la plus humaine selon *American Banker*. Nous avons continué d'appuyer les petites entreprises et les entreprises détenues par des minorités au Canada et aux États-Unis, et nous avons dépassé nos cibles de dépenses en approvisionnement auprès de fournisseurs issus de la diversité, dont des fournisseurs autochtones. La Banque a dépassé ses cibles liées à BMO EMpower^{MC}, investissant plus de 5,5 milliards de dollars américains en seulement deux ans pour venir à bout des principaux obstacles auxquels se heurtent les entreprises détenues par des minorités, les communautés et les familles aux États-Unis. Parallèlement, dans le cadre de l'acquisition de Bank of the West, la Banque a mené des activités de préintégration mettant l'accent sur les parties prenantes clés, en s'assurant de bien cerner et en tentant de gérer les répercussions de l'acquisition sur les clients, les employés et les communautés qu'elle dessert. L'acquisition annoncée nous permettra d'accroître considérablement nos capacités aux États-Unis, en nous dotant d'une présence active sur de nouveaux marchés de croissance dans 32 États et en renforçant notre position parmi les cinq banques commerciales les plus importantes en Amérique du Nord.

BMO a également réalisé des progrès en lien avec son ambition consistant à être le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre. Elle a annoncé l'acquisition de Radicle Group Inc., l'un des plus importants promoteurs de crédits compensatoires de carbone au Canada et un leader dans le marché des services environnementaux, a agi à titre de cochef de file dans le cadre de la première transaction d'obligations vertes du gouvernement du Canada, s'est classée parmi les sociétés les plus durables en Amérique du Nord selon les indices de durabilité Dow Jones et a été nommée la banque la plus durable d'Amérique du Nord par Corporate Knights.

Culture de réussite optimisée par l'harmonisation, l'habilitation et la reconnaissance : Nous avons obtenu des résultats solides à l'égard de l'indice de mobilisation des employés, supérieur à l'indice de référence des sociétés chefs de file²⁾, et noté des améliorations dans tous les domaines; nous nous sommes également classés dans le premier quartile pour ce qui est de notre culture, ce qui nous place parmi les meilleures institutions financières sondées à l'échelle mondiale. En conformité avec notre stratégie L'inclusion sans obstacles 2025, nous avons réalisé des progrès en lien avec huit des neuf objectifs en matière de diversité et atteint cinq des neuf jalons annuels pour 2022, y compris notre jalon annuel à

l'égard de l'équité entre les sexes, et avons aussi continué de bâtir une culture inclusive grâce à des formations pour tous les employés.

Le numérique au premier plan pour la vitesse, l'efficacité et la portée : Dans le cadre de notre transformation continue en une banque mettant le numérique au premier plan, nous avons réalisé des progrès en lien avec le programme numérique de l'entreprise et avons fait des investissements ciblés dans des capacités numériques novatrices qui accélèrent l'efficacité, la productivité, la durabilité et la résilience des services offerts aux clients dans les entreprises. Nous avons continué d'offrir des services numériques novateurs à nos clients, par exemple en lançant un système de transfert de fonds en temps réel pour la réalisation immédiate de certaines opérations, une plateforme de services bancaires en ligne améliorée au Canada et un outil de services bancaires mobiles pour gérer les paiements préapprouvés de carte de crédit et les abonnements. BMO a été reconnue comme le chef de file des applications de services bancaires mobiles au Canada dans l'étude Digital Experience ReviewTM réalisée par Forrester au quatrième trimestre de 2022, obtenant la meilleure note dans six catégories. BMO s'est classée au premier rang de l'étude comparative des nouvelles fonctionnalités des services bancaires mobiles au Canada d'Insider Intelligence de 2022. À l'interne, nous avons accru nos capacités numériques dédiées au soutien des employés grâce à de nouveaux programmes de formation et à de nouvelles possibilités de carrière relevant du monde numérique.

La simplification du travail et l'élimination de la complexité : L'amélioration du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI, de BMO à l'exercice 2022 a été la meilleure par rapport à celle de notre groupe de référence canadien, appuyée par la prise de plusieurs mesures visant à améliorer la productivité de nos entreprises, y compris le lancement d'outils offrant une expérience client meilleure et plus rapide, la simplification et la réduction du travail manuel et l'automatisation de la gestion des risques. Nous avons aussi continué d'optimiser notre empreinte immobilière en mettant sur pied des programmes qui prévoient de nouvelles façons de travailler et offrent une plus grande flexibilité à la main-d'œuvre.

Une gestion du risque et une performance du capital supérieures : BMO a maintenu des seuils de tolérance acceptables par rapport aux mesures des risques clés au cours de l'année ainsi que de faibles pertes sur créances comparativement à son groupe de référence. Elle a également géré le capital efficacement, permettant une croissance interne du bilan tout en accumulant suffisamment de capitaux en prévision de l'acquisition annoncée de Bank of the West. En réponse aux exigences accrues en matière de cybercriminalité, de fraude et de sécurité, nous avons investi dans notre Unité Crime financier et notre infrastructure technologique, en mettant l'accent sur l'amélioration des capacités de détection et de réponse, l'amélioration de la gestion des identités et des accès et le renforcement de la résilience face aux attaques virtuelles et physiques.

1) Pour obtenir plus de renseignements, visitez le www.jdpower.com/business.

2) Questionnaire relatif à la culture de réussite dans le cadre de la stratégie Ambition 2025 de BMO | Qualtrics, 2022.

Facteurs ESG et rémunération

À BMO, les facteurs ESG sont intégrés à notre structure de rémunération de la haute direction. Les attributions au titre de la rémunération variable sont liées à la satisfaction de notre raison d'être et de nos objectifs stratégiques, qui comprennent les facteurs ESG. Les facteurs ESG sont également compris dans les objectifs individuels annuels des membres de la haute direction, saisissant les occasions et gérant les risques dans des domaines comme la finance durable, les changements climatiques et la diversité, l'équité et l'inclusion. Cette approche est essentielle pour réaliser la stratégie, la raison d'être et les engagements audacieux de BMO pour une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive.

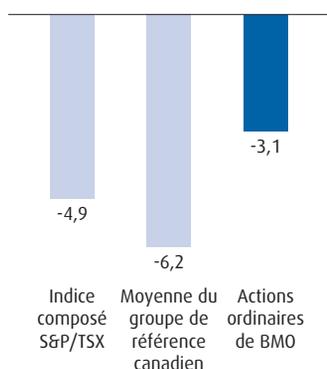
Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet du lien entre les facteurs ESG et la stratégie de BMO à la page 11 de notre Rapport de durabilité de 2022.

Ce ne sont là que quelques exemples des progrès réalisés cette année par BMO au chapitre de sa stratégie. Veuillez vous reporter aux pages 74 et 75 pour obtenir une liste des réalisations par rapport à la raison d'être et aux objectifs stratégiques que le comité a évalués pour établir la rémunération de la haute direction. Vous trouverez également plus de renseignements au sujet de notre approche à l'égard de la durabilité dans notre Rapport de durabilité de 2022, et au sujet de notre stratégie climatique et de nos résultats dans notre Rapport climatique de 2022, qui respectent les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC).

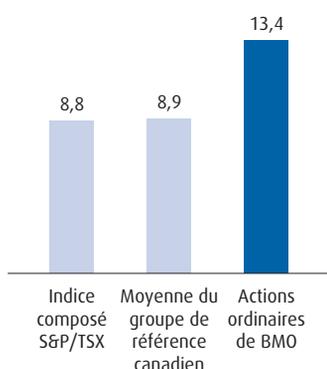
3. Performance relative

Nous utilisons le RTCP sur trois ans de BMO pour modifier le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants, conformément à notre objectif d'obtenir un rendement des capitaux propres soutenu et de haut niveau par rapport à celui de notre groupe de référence de banques du Canada. Pour les besoins de la rémunération, notre RTCP annuel moyen sur trois ans s'est établi à 14,2 %, positionnant BMO au deuxième rang parmi son groupe de référence de banques du Canada (alors qu'elle était au quatrième rang en 2021) entraînant une hausse de 10 % du multiplicateur calculé, et récompensant nos hauts dirigeants pour l'atteinte d'un RTCP de haut niveau à moyen terme.

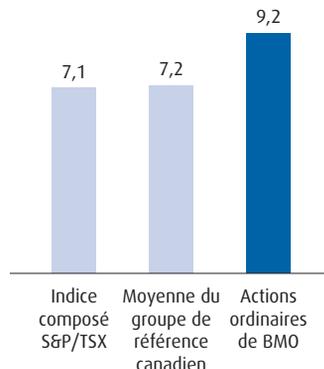
Rendement total des capitaux propres sur un an^{*1)} (%)



Rendement total des capitaux propres sur trois ans^{*1)2)} (%)



Rendement total des capitaux propres sur cinq ans^{*1)} (%)



*Tous les rendements représentent des rendements totaux.

1) Le rendement total des capitaux propres (RTCP) annuel moyen est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2022 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence canadien est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes : BNS, CIBC, NA, RBC et TD.

2) Pour les besoins de la rémunération, nous avons calculé le RTCP sur trois ans à l'aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2019 et le 31 octobre 2022 (plutôt que le cours de clôture des actions), afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme.

Résultats au titre de la rémunération pour 2022

En 2022, la Banque a affiché des résultats financiers solides, qui ont dépassé ses objectifs à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté et de la croissance du BPA ajusté et qui ont atteint son objectif à l'égard du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI. Elle a également atteint ses objectifs liés à la raison d'être et ses objectifs stratégiques. La performance relative de BMO, correspondant au rendement total des capitaux propres annuel moyen sur trois ans, s'est établie à 14,2 %, positionnant la Banque au deuxième rang parmi son groupe de référence de banques du Canada (alors qu'elle était au quatrième rang en 2021) et entraînant une hausse de 10 % du multiplicateur calculé.

Le multiplicateur calculé à l'aide de ces résultats pour établir le montant global de la rémunération variable de nos hauts dirigeants s'est établi à 124 %. Toutefois, la direction a recommandé au comité et le comité a accepté de réduire de trois points de pourcentage les multiplicateurs calculés pour l'ensemble de la Banque et les groupes d'exploitation. Cet ajustement tenait compte de facteurs secondaires (se reporter à la page 67), liés principalement à la performance relative quant à certains aspects de nos objectifs financiers pour l'exercice 2022. Il en est résulté un pourcentage du montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants pour l'ensemble de la Banque de 121 %. Vous

trouvez des renseignements supplémentaires au sujet de la façon dont nous avons calculé le multiplicateur pour 2022 aux pages 72 et suivantes.

La majorité de la rémunération variable attribuée aux membres de la haute direction est reportée et sera ajustée une fois de plus en fonction de la performance avant le versement, compte tenu du rendement du cours des actions de BMO au fil du temps ainsi que de la performance de BMO dans l'atteinte de ses objectifs en matière de RCP ajusté moyen sur trois ans.

Rémunération du chef de la direction en 2022

En 2022, les résultats financiers de BMO et les progrès réalisés dans l'atteinte de sa raison d'être et de sa stratégie étaient le résultat direct du leadership de M. Darryl White et de la force de l'équipe qu'il a bâtie. Le Conseil en a tenu compte dans sa rémunération pour 2022.

La rémunération cible totale de M. Darryl White pour 2022 s'établissait à 10,5 millions de dollars, soit un salaire de base de 1 million de dollars et une rémunération variable cible de 9,5 millions de dollars. Le comité a recommandé que la rémunération variable de M. Darryl White soit attribuée à 121 % de sa cible, compte tenu d'une réduction discrétionnaire de trois points de pourcentage de sa rémunération variable découlant de facteurs secondaires (voir ci-dessus), selon la recommandation de la direction. Le tout s'est traduit par une rémunération directe totale pour 2022 de 12,495 millions de dollars (salaire de base de 1 million de dollars et rémunération variable de 11,495 millions de dollars).

Rémunération harmonisée avec la performance continue de la Banque

Tel qu'il est indiqué ci-dessus, la majeure partie de la rémunération variable des hauts dirigeants au sein de BMO est ajustée deux fois

Membres de la haute direction visés en 2022

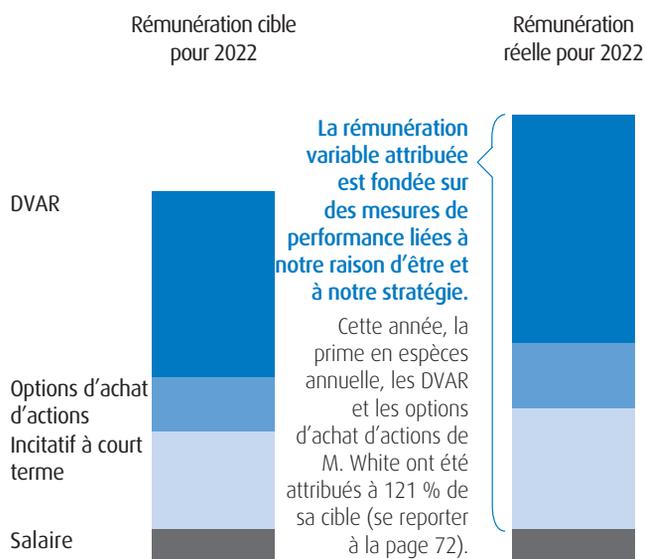
- **Darryl White**, chef de la direction
- **Tayfun Tuzun**, chef des finances
- **Dan Barclay**, chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux
- **Cameron Fowler**, chef de la stratégie et des opérations
- **David R. Casper**, chef de la direction États-Unis, BMO Groupe financier, président du conseil et chef de la direction, BMO Harris Bank N.A. et chef, Services bancaires aux grandes entreprises Amérique du Nord

en fonction de la performance, soit au moment où elle est attribuée, et une fois de plus avant que les droits qui y sont rattachés soient acquis et que la rémunération soit versée.

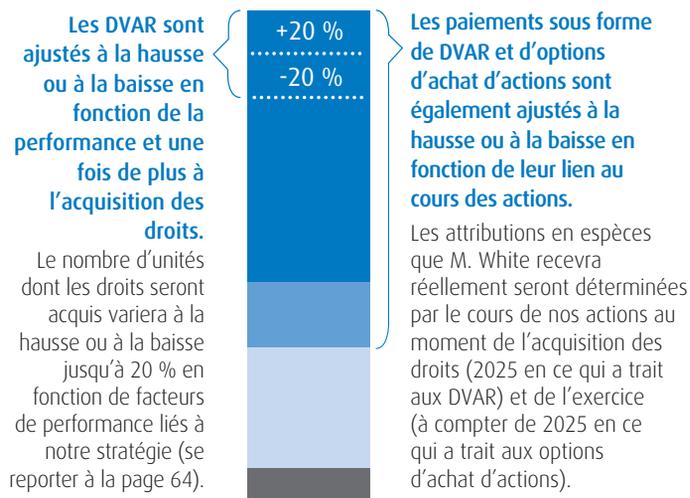
Une tranche de 92 % de la rémunération octroyée à M. Darryl White cette année est variable, cette tranche ayant été ajustée en fonction de la performance au cours de l'exercice. De cette tranche, une tranche de seulement 29 % a été attribuée en espèces, tandis qu'une tranche de 71 % a été attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui seront ajustés de nouveau en fonction de la performance lorsqu'ils seront acquis et versés. Ces paiements finaux peuvent varier à la hausse ou à la baisse en fonction du rendement du cours des actions de BMO au fil du temps. De plus, le montant final versé au titre des DVAR est ajusté une fois de plus en fonction de la performance de BMO dans l'atteinte de ses objectifs en matière de rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans.

Le graphique ci-après illustre comment la rémunération variable de M. Darryl White est harmonisée avec la performance lorsqu'elle est attribuée et une fois de plus avant que les droits qui y sont rattachés soient acquis et que la rémunération soit versée. Se reporter à la page 60 pour obtenir des renseignements sur le fonctionnement des attributions au titre de la rémunération variable.

Attributions fondées sur la performance



Acquisition des droits rattachés aux paiements fondés sur la performance



Commentaires constructifs des actionnaires

Le comité communique régulièrement avec les actionnaires, les groupes sectoriels et d'autres parties prenantes, et vos commentaires sont toujours les bienvenus. Cette année, nous avons rencontré des groupes consultatifs d'investisseurs et d'actionnaires pour discuter du programme et des pratiques de rémunération de BMO et d'autres questions liées à la gouvernance, notamment leurs priorités concernant les facteurs ESG et les changements climatiques, et nous continuons de chercher des moyens d'intégrer ces commentaires dans nos programmes.

Au nom du comité, je suis heureuse de vous informer que nous avons reçu un soutien encore plus important de la part des actionnaires, qui ont voté à plus de 94,5 % *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée annuelle de l'an dernier.

Priorités pour 2023

En 2023, BMO passe à la prochaine étape de sa stratégie de croissance en achevant son intégration de Bank of the West. BMO et Bank of the West sont conjointement engagées envers les employés, les consommateurs, les petites entreprises, les communautés mal desservies et l'environnement. Le comité axera ses efforts sur la supervision d'une transition réussie et sur l'aide à apporter à la Banque afin qu'elle respecte sa raison d'être, tout en continuant de bâtir une culture de réussite et une fidélisation de la clientèle de premier ordre.

Je vous invite à me faire part de vos commentaires sur les activités et les décisions du comité cette année et je vous remercie de votre confiance.

Veillez agréer, chers actionnaires, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Lorraine Mitchelmore
Présidente du comité des ressources humaines

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Le comité des ressources humaines surveille et approuve les stratégies de la Banque en matière de ressources humaines, y compris la santé et le bien-être, la gestion des talents et la rémunération, et joue un rôle important dans la gouvernance. Se reporter à la page 44 pour obtenir de l'information au sujet du comité et de ses activités cette année.

Cinq administrateurs indépendants siègent à ce comité et la durée moyenne d'un mandat au sein de celui-ci est de 6,6 ans. Tous les membres du comité satisfont aux exigences de la NYSE en ce qui concerne l'indépendance du comité de rémunération, qui ont été établies en 2013.

Administrateurs compétents

Pour s'assurer que le comité possède les compétences nécessaires pour s'acquitter de son mandat, ses membres 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 des ressources humaines chaque année pour s'assurer qu'elles demeurent appropriées.

Comité des ressources humaines (se reporter aux pages 9 à 15 pour consulter les biographies)

	Membre du comité depuis
Lorraine Mitchelmore (présidente du comité depuis 2020)	2016
Sophie Brochu	2021
George A. Cope	2010
Christine Edwards (également membre de 2011 à 2014)	2015
Eric R. La Flèche	2019

Le tableau ci-après présente l'expérience des membres actuels du comité des ressources humaines. Tous les membres ont de l'expérience dans la gestion des risques et dans les questions environnementales, sociales ou de gouvernance, ont acquis de l'expérience dans les ressources humaines et la rémunération à titre de chefs de la direction (ou l'équivalent) d'une société importante, et ont siégé au comité de rémunération d'autres sociétés ouvertes.

	Nombre de membres du comité ayant une expérience ou des compétences précises
Expérience en ressources humaines Expérience dans les programmes de rémunération, de retraite et d'avantages sociaux (en particulier, les programmes de rémunération de la haute direction)	5 sur 5
Expérience dans la gestion des risques Connaissances des contrôles de risque internes ainsi que de l'évaluation et de la communication des risques, et expérience dans ces domaines	5 sur 5
Expérience dans les questions environnementales, sociales ou de gouvernance Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de durabilité, et expérience dans ces domaines	5 sur 5
Expérience dans la comptabilité et les finances Connaissances de la comptabilité et de l'information financière, de la finance d'entreprise ainsi que des contrôles financiers/comptables internes, des PCGR canadiens ou américains et/ou des IFRS, et expérience dans ces domaines	5 sur 5
Expérience en leadership Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société ouverte ou d'une importante entreprise	5 sur 5

Promotion d'une culture favorisant une prise de risques prudente et mesurée

L'une des priorités stratégiques de BMO consiste à améliorer la gestion des risques et le rendement en matière de capitaux et de financement, et cette priorité s'applique également au programme de rémunération de la haute direction de la Banque.

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

Les pratiques phares de BMO renforcent l'harmonisation de la rémunération avec notre raison d'être, nos priorités stratégiques et notre performance, tout en maintenant une culture qui fait la promotion de la prudence dans la prise de risques et d'une croissance responsable et durable. Ces pratiques sont intégrées à tous les aspects du programme de rémunération, soit la structure du régime, l'examen et l'approbation du montant global de la rémunération variable, l'établissement des attributions individuelles ainsi que les politiques en matière de récupération et de déchéance. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 71.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs ainsi que du comité et de ses activités en 2022 dans les profils qui figurent aux pages 9 et suivantes ainsi qu'à la page 44, respectivement.

Surveillance efficace

Le Conseil comprend le rôle qu'il a à jouer dans la solidité et la stabilité des marchés financiers dans lesquels BMO œuvre et dans la nécessité d'établir un équilibre entre le succès financier de BMO et ses engagements envers les collectivités, les employés, les clients, l'environnement et les autres parties prenantes.

Le comité a un processus formel de surveillance des politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO afin de s'assurer qu'elles soutiennent la raison d'être et les priorités stratégiques de la Banque, tout en gérant le risque de rémunération actuel et futur (se reporter à la page 59).

En plus de travailler en collaboration avec la direction et les comités de surveillance de la Banque (voir ci-après), le comité travaille avec un conseiller en rémunération externe chaque année afin d'obtenir un point de vue indépendant sur les pratiques exemplaires, le programme de rémunération de la haute direction

Des renseignements supplémentaires au sujet de la façon dont les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque favorisent une culture de gestion des risques saine cadrant avec une prise de risques prudente se trouvent aux pages 69 et suivantes.

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 37).

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.

Gouvernance des filiales

BMO veille à ce qu'il existe un lien étroit entre la gouvernance globale de l'entreprise et la gouvernance des filiales. Par exemple, la présidente du comité des ressources humaines tient des réunions conjointes avec le président du comité des ressources humaines de BMO Financial Corp. (U.S.), ce qui aide les deux organisations à mieux performer. Des renseignements supplémentaires au sujet de la gouvernance des filiales se trouvent à la page 22.

Conseil

Il approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, les occasions, le risque, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs clés de la performance pour chaque groupe d'exploitation. C'est à lui que revient d'approuver ultimement les décisions en matière de rémunération prises à l'égard du chef de la direction.

Conseiller en rémunération indépendant

Il donne chaque année un point de vue indépendant sur les tendances mondiales, les pratiques exemplaires, le programme de rémunération de la haute direction de BMO et ses décisions en matière de rémunération.

Comité des ressources humaines

Il gouverne et surveille les principaux régimes de rémunération de la Banque pour le compte du Conseil, en s'assurant que la rémunération est harmonisée avec la performance et que la prise de risques est prudente, qu'ils aident la Banque à atteindre ses objectifs et sont dans l'intérêt des actionnaires.

Tiers indépendant

Il procède à un examen des principaux régimes de rémunération de BMO pour s'assurer que les politiques en matière de rémunération et les processus de prise de décisions sont rigoureux.

Comités de surveillance de la direction

Les dirigeants des fonctions de contrôle participent activement à l'examen de la structure de la rémunération et du processus annuel de prise de décisions au sujet de la rémunération, y compris l'évaluation des risques et la formulation de commentaires par les autres fonctions de contrôle. Il existe de tels comités dans l'ensemble de l'entreprise et aux États-Unis et au Royaume-Uni.

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 variable et du processus annuel de prise de décisions au sujet de la rémunération. Ils soutiennent le comité des ressources humaines comme suit :

- en déterminant les critères applicables aux fonctions qui peuvent avoir 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 de la rémunération variable;
- en recommandant l'apport d'ajustements discrétionnaires aux attributions au titre de la rémunération variable au besoin;
- en prenant connaissance des exigences en matière de réglementation à l'échelle internationale.

Se reporter à la page 59 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du rôle que les comités de surveillance de la direction jouent dans le processus de prise de décisions annuel.

Conseils indépendants

Le comité retient les services de Pay Governance LLC à titre de conseiller exclusif chargé d'examiner les questions de rémunération depuis 2008. Pay Governance est une entreprise de consultation en rémunération de dirigeants indépendante et non-membre du même groupe que la Banque et elle n'effectue aucun travail pour la direction.

Le comité évalue chaque année la performance de Pay Governance. En 2022, il s'est montré satisfait des travaux liés aux comités que le conseiller a effectués :

- l'évaluation du niveau de difficulté relatif à l'atteinte des objectifs annuels utilisés aux termes des régimes pour établir le montant global de la rémunération variable 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 hauts dirigeants 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 et des chefs des fonctions de surveillance;
- un examen de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;

Comité de surveillance de la rémunération globale

- a été fondé en 2011;
- est constitué du chef de la gestion des risques, du chef des finances, du conseiller général, du chef de la conformité et des hauts dirigeants des ressources humaines ainsi que de l'auditeur en chef, à titre d'observateur, de BMO;
- s'est réuni à quatre reprises en 2022.

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

- la participation périodique aux réunions du comité des ressources humaines, y compris des rencontres avec des membres.

	Facturés en 2022	Facturés en 2020
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	173 674 \$ US	178 356 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Pour s'assurer que son 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 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.

Politiques et pratiques rigoureuses

Le comité estime que :

- les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO harmonisent efficacement la rémunération de la haute direction avec notre raison d'être, nos priorités stratégiques et notre performance;
- les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO n'encouragent pas les hauts dirigeants ou les employés à prendre des risques excessifs;
- les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque ne comportent aucun risque qui pourrait raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur la Banque.

Le comité vérifie également l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance de la SEC des États-Unis. En 2022, 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.

Examens supplémentaires par des tiers

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

En 2022, Global Governance Advisors (GGA) a examiné quatre des régimes de rémunération canadiens importants de BMO et indiqué que BMO continue de se conformer aux principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et aux exigences du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), de la Réserve fédérale américaine et de la Financial Conduct Authority du Royaume-Uni. Dans le cadre de son examen, GGA a :

- évalué la structure de la rémunération variable;
- évalué les modifications apportées au régime compte tenu des exigences des autorités de réglementation, y compris la conformité à la cinquième directive sur les exigences de fonds propres (CRD V);
- 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 évaluation pour déterminer si les régimes encouragent la prise de risques excessifs.

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

De plus, les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO sont harmonisées avec les pratiques, normes et lignes directrices requises par les autorités de réglementation et inspirées des pratiques exemplaires du secteur :

- les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF;
- les pratiques, normes et lignes directrices du BSIF;
- les politiques intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies* publiées conjointement par des agences bancaires américaines;
- la réglementation et les lignes directrices internationales applicables aux politiques et pratiques en matière de rémunération des institutions financières dans les autres territoires où nous exerçons des activités, notamment la Chine, Hong Kong, l'Irlande, les Pays-Bas, Singapour et le Royaume-Uni.

Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction

Le Conseil estime que le succès de BMO dépend de la performance de son personnel. La rémunération de la haute direction, qui est un outil important que le comité utilise pour renforcer notre raison d'être, contribuer au succès de notre personnel et assurer notre réussite à long terme, représente un processus rigoureux et bien gouverné.

La rémunération de la haute direction de BMO repose sur quatre principes clés

Le comité a approuvé la structure du programme et des politiques de rémunération de la haute direction de BMO en vue de soutenir la raison d'être et les priorités stratégiques de la Banque et de donner aux hauts dirigeants une participation personnelle importante dans la croissance à long terme et la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération de la haute direction, les rendements financiers pour les actionnaires et l'engagement de la Banque à maintenir la croissance de façon responsable et durable sont tous liés d'une manière qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Les hauts dirigeants 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 au titre de la rémunération variable et leurs paiements sont harmonisés avec les objectifs en matière de performance de la Banque et des groupes et de performance individuelle qui soutiennent la concrétisation de notre raison d'être et de nos priorités stratégiques. Le comité tient également compte d'autres facteurs financiers, comme la performance relative de BMO et la qualité de son bénéfice, afin d'évaluer la performance et de confirmer que les attributions et les paiements sont conformes aux principes de saine gouvernance et de gestion prudente des risques.

Attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux (se reporter à la page 60)

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

Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque (se reporter à la page 64)

La structure et la mise en œuvre de la rémunération de la haute direction doivent être harmonisées avec la raison d'être et les priorités stratégiques 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 68)

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

Favoriser la prudence dans la prise de risques (se reporter à la page 69)

La structure de rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense l'utilisation appropriée du capital. La rémunération variable de chaque haut dirigeant peut être récupérée ou frappée de déchéance et une tranche importante de celle-ci est reportée.

Rémunération de la haute direction et facteurs ESG

Partie intégrante de notre stratégie et élément essentiel de la raison d'être de la Banque, la durabilité est intégrée dans la structure de la rémunération des membres la haute direction de BMO. Une proportion de 25 % du montant global de la rémunération variable est liée à la réalisation de notre raison d'être et de nos objectifs stratégiques, qui sont des objectifs non financiers. Nous incluons chaque année des facteurs ESG dans notre raison d'être et dans nos objectifs stratégiques, ainsi que dans les objectifs individuels de nos membres de la direction, afin de saisir les occasions et de gérer les risques dans des domaines clés comme la finance durable, les changements climatiques et la diversité, l'équité et l'inclusion. Cette approche est essentielle pour réaliser notre raison d'être et nos engagements audacieux pour une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive. Veuillez vous reporter à la page 74 pour obtenir des renseignements au sujet de l'atteinte de nos objectifs stratégiques pour 2022 ainsi que leur corrélation avec les facteurs ESG.

Processus de prise de décisions annuel

Chaque année, le comité entreprend un processus formel en six étapes pour s'assurer que la gouvernance de ses politiques en matière de rémunération et son 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 et les risques (qui incluent les facteurs ESG), le cadre d'appétit pour le risque, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation. Le Conseil 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 de l'harmonisation des priorités avec la direction.</p>
	<p>2. Établissement des objectifs de performance et de la raison d'être et des objectifs stratégiques pour les régimes de rémunération variable 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 et les pondérations pour chaque groupe d'exploitation, ainsi que la raison d'être et les objectifs stratégiques. Ces objectifs appuient les priorités globales de la Banque et son engagement de maintenir la croissance de façon responsable et durable, sont harmonisés avec l'appétit pour le risque de la Banque et permettent d'établir le montant global de la rémunération variable. Les objectifs de performance ainsi que la raison d'être et les objectifs stratégiques sont examinés par les comités de surveillance de la direction et les fonctions de contrôle avant d'être recommandés au comité aux fins d'approbation.</p>
	<p>3. Examen des modifications apportées aux régimes de rémunération variable et établissement de la rémunération variable cible des hauts dirigeants Le comité examine les modifications apportées à la structure des régimes de rémunération variable et approuve la rémunération variable cible des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance. Il approuve également les objectifs de performance individuels, y compris les objectifs directement liés à la réalisation de notre raison d'être, du chef de la direction et recommande la rémunération variable cible de ce dernier au Conseil.</p>
A la fin de l'exercice	<p>4. Examen et approbation des facteurs d'évaluation de la performance des secteurs utilisés pour ajuster la rémunération variable Les Finances déterminent les résultats d'entreprise et calculent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le facteur d'évaluation de la performance aux fins de la réalisation des objectifs financiers; • le modificateur de la performance relative; • le facteur d'évaluation de la performance utilisé pour ajuster le paiement des DVAR lorsqu'ils sont acquis. <p>La direction évalue la performance eu égard à la raison d'être et aux objectifs stratégiques et recommande le facteur d'évaluation de la performance au comité.</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 le facteur d'évaluation de la performance des secteurs et le modificateur de performance relative utilisé pour calculer la rémunération variable; • recommander des ajustements ou des retenues en vue de refléter le risque, la conformité, la conduite ou d'autres facteurs au besoin, y compris les comportements à adopter pour respecter notre engagement envers nos collectivités, nos employés, nos clients, l'environnement et nos autres parties prenantes; • effectuer un examen annuel des événements qui ont excédé un niveau de risque et des seuils de conformité prédéfinis tant aux États-Unis qu'à l'échelle de l'entreprise et, au besoin, recommander au comité des modifications au montant global de la rémunération variable ou aux attributions au titre de la rémunération variable individuelles. <p>La direction et les comités de surveillance de la direction examinent le montant global de la rémunération variable de la haute direction et ils font des recommandations à ce sujet au chef de la direction. Le chef de la direction présente ensuite ses recommandations au comité aux fins d'approbation.</p> <p>Le comité a également le pouvoir discrétionnaire de modifier le montant global de la rémunération variable, les attributions ou les paiements calculés en fonction de cet examen ainsi que de l'évaluation faite par les comités de surveillance de la direction d'autres facteurs financiers et non financiers qui ne sont pas explicitement inclus dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs (se reporter à la page 67).</p>
	<p>5. Évaluation de la performance individuelle et de la rémunération variable attribuée aux membres de la haute direction et aux chefs des fonctions de surveillance Le comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • détermine le facteur d'évaluation de la performance des secteurs et examine les résultats calculés à la fin de l'année; • examine les éléments secondaires pour la Banque et les groupes d'exploitation, notamment les déficiences du contrôle interne à l'égard des risques, de la conformité, de la conduite ou de l'audit afin de déterminer s'il y aurait lieu d'user de son pouvoir discrétionnaire dans le calcul du montant global de la rémunération variable ou des attributions au titre de la rémunération variable pour les hauts dirigeants; • évalue la performance individuelle eu égard aux objectifs personnels fixés pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance au début de l'année; • recommande au Conseil l'attribution au titre de la rémunération variable finale du chef de la direction; • approuve les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux membres de la haute direction et aux chefs des fonctions de surveillance, et examine les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux autres dirigeants les mieux rémunérés à la Banque.
Tout au long de l'exercice	<p>6. Examen continu des risques (se reporter à la page 69) 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le comité d'évaluation des risques : <ul style="list-style-type: none"> • évalue régulièrement les risques clés, l'énoncé d'appétit pour le risque et les limites d'exposition approuvées de la Banque; • assiste à des présentations trimestrielles sur les processus de gestion des risques de la Banque; • un membre du comité d'évaluation des risques est aussi membre du comité des ressources humaines, qui se sert des connaissances acquises auprès de ce comité pour éclairer ses décisions en matière de rémunération; • les comités de surveillance de la direction examinent les critères de définition des régimes de rémunération importants et les événements qui représentent des risques importants au niveau régional ainsi qu'au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation et par secteur d'activité. Les événements qui représentent des risques importants, comme les pertes financières et la violation de lois, de normes de conduite ou de contrôles de gestion des risques, peuvent avoir une incidence sur les attributions ou les paiements au titre de la rémunération variable. Ces examens tiennent compte des effets sur le montant global de la rémunération variable ou les attributions au titre de la rémunération variable individuelles et permettent de déterminer si des ajustements supplémentaires sont requis.

PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux

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

Le programme de rémunération de la haute direction de BMO est conçu pour être concurrentiel avec le marché afin d'attirer et de garder à notre service les hauts dirigeants 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				AVANTAGES
RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE			BMO offre également à ses employés admissibles des avantages et un régime d'épargne-retraite concurrentiels par rapport au marché, notamment des programmes d'actionariat à l'intention des employés (au Canada, au Royaume-Uni et en Irlande) ou des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés (aux États-Unis) et elle offre aux hauts dirigeants une allocation en espèces imposable annuelle afin de les soutenir dans leurs activités d'expansion des affaires en tant qu'ambassadeurs de la Banque.
Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à moyen terme	Incitatif à long terme	
Salaire de base versé à un dirigeant pour qu'il s'acquitte de ses responsabilités quotidiennes, compte tenu de son niveau de responsabilité, de ses compétences, de son expérience et de sa compétitivité sur le marché. Montant fixe versé en espèces.	<p>Toutes les attributions au titre de la rémunération variable sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon l'atteinte d'objectifs financiers et de la raison d'être et des objectifs stratégiques liés à notre stratégie.</p> <p>La somme affectée aux incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme pour chaque haut dirigeant est établie en tant que pourcentage fixe de la rémunération variable totale compte tenu du niveau du poste occupé. Pour plus d'information au sujet de la composition de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, se reporter à la page 68. Le comité ne tient pas compte des incitatifs à moyen terme et à long terme que le haut dirigeant détient au moment d'établir de nouvelles attributions.</p> <p>Les tableaux suivants décrivent en détail chaque élément du programme de rémunération variable de BMO.</p>			

Rémunération variable : incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme

Incitatif à court terme

Incitatif fondé sur la performance qui incite à atteindre les objectifs annuels liés à la stratégie de BMO.

Qui participe	<ul style="list-style-type: none"> Tous les hauts dirigeants.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> Prime en espèces versée après que les résultats ont été établis à la fin de l'exercice, habituellement en décembre. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation pour l'exercice (se reporter aux pages 66 et suivantes).
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> Peut être entièrement ou partiellement réduit ou récupéré (se reporter à la page 71 pour plus de détails). Avant le début de l'exercice, les participants peuvent choisir de reporter le paiement de leurs primes et de toucher des droits différés à la valeur d'actions (se reporter à la page 62). Cette décision est irréversible.

Incitatif à moyen terme

Incitatifs fondés sur la performance qui sont reportés, fondés sur des titres de capitaux propres et conçus pour motiver la création d'une valeur durable pour les actionnaires sur une période de trois ans. Les incitatifs à moyen terme sont ajustés en fonction de la performance au moment de l'attribution et sont ajustés de nouveau à l'acquisition des droits et au paiement.

	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR)	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Qui participe	<ul style="list-style-type: none"> Tous les membres de la haute direction. 	<ul style="list-style-type: none"> Hauts dirigeants de la Banque occupant un poste inférieur à celui de membre de la haute direction.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 66 et suivantes). Les DVAR sont octroyés selon le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours de bourse d'actions ordinaires de BMO à la TSX avant la date d'octroi. 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 66 et suivantes). Les DVAAR sont octroyés selon le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours de bourse d'actions ordinaires de BMO à la TSX avant la date d'octroi.
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont réinvestis dans des droits supplémentaires. Le paiement final dépend de notre performance future : il est ajusté à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/- 20 %) en fonction du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté¹⁾ moyen de la Banque sur la période de trois ans. Le paiement est calculé par la multiplication des droits acquis par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours des actions ordinaires de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 71 pour plus de détails). 	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont réinvestis dans des droits supplémentaires. Le paiement est calculé par la multiplication des droits acquis par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours des actions ordinaires de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 71 pour plus de détails).

1) Le RCP ajusté équivaut au bénéfice net ajusté, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur d'autres instruments de capitaux propres, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 49 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 24 et suivantes de notre rapport de gestion annuel pour 2022. Les résultats et les mesures ajustés aux fins de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liées aux prêts productifs et l'incidence des actions émises relativement à l'acquisition annoncée de Bank of the West. Le rapport de gestion annuel pour 2022 peut être consulté sur SEDAR, à www.sedar.com, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/rerelations-avec-les-investisseurs/accueil.

Incitatif à long terme

Incitatifs fondés sur la performance qui sont reportés, fondés sur des titres de capitaux propres et conçus pour inciter à créer une valeur durable pour les actionnaires sur une période de 10 ans ou plus. Les incitatifs à long terme sont ajustés en fonction de la performance au moment de l'attribution et sont ajustés de nouveau à l'acquisition des droits et au paiement.

	Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA)
Qui participe	<ul style="list-style-type: none">• Premiers vice-présidents et dirigeants qui occupent un poste supérieur.	<ul style="list-style-type: none">• Tous les hauts dirigeants de la Banque.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none">• Les options confèrent aux hauts dirigeants le droit d'acheter des actions ordinaires de BMO à une date future à un prix établi d'avance (le <i>prix d'exercice</i>).• Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter à la page 66).• Les options sont octroyées selon le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le jour avant la date de l'octroi et leur facteur de juste valeur.	<ul style="list-style-type: none">• Les hauts dirigeants peuvent volontairement choisir de reporter la totalité ou une partie de leur rémunération incitative à court terme et de recevoir des unités d'actions fictives directement liées au cours des actions ordinaires de BMO.• Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none">• Les droits afférents aux options s'acquièrent en tranche égale de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de l'attribution et expirent à la fin d'une période de 10 ans.• Le paiement d'une option est fondé sur la différence entre son prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de BMO à la TSX le jour où l'option est exercée.• Toutes les options peuvent être frappées de déchéance ou récupérées (se reporter à la page 71 pour plus de détails).	<ul style="list-style-type: none">• Les droits s'acquièrent immédiatement, mais sont payés uniquement lorsque l'emploi du haut dirigeant auprès de BMO prend fin.• Le paiement est calculé par la multiplication du nombre de droits attribués, majoré des équivalents de dividendes gagnés, par le cours des actions de BMO à la TSX au moment du rachat.• Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 71 pour plus de détails).

Caractère concurrentiel par rapport à nos groupes de référence

Le comité évalue le caractère concurrentiel du programme de rémunération de BMO en le comparant au programme de rémunération d'un groupe de référence canadien composé des grandes banques canadiennes et sociétés d'assurance pour les hauts dirigeants affectés au Canada et d'un groupe de référence américain composé de banques régionales de taille moyenne pour les hauts dirigeants affectés aux États-Unis. Il utilise également des sondages sur la rémunération réalisés 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.

Le groupe de référence principal que nous utilisons pour les hauts dirigeants canadiens sert également à évaluer la performance relative de BMO aux fins de la rémunération variable.

Pour le chef de la direction, le comité examine les grandes banques canadiennes en tant que groupe de référence principal. À titre d'information secondaire, il tient également compte des pratiques en matière de rémunération de sociétés d'assurance canadiennes, de sociétés inscrites à la cote du S&P/TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire et du groupe de référence principal que nous utilisons pour les hauts dirigeants américains et du ratio de la

rémunération du chef de la direction par rapport à celui d'autres employés de la Banque et au revenu familial médian canadien, ainsi que d'autres facteurs.

Au moment d'établir le niveau et la composition de la rémunération de la haute direction, 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 haut dirigeant reflète également l'expérience du haut dirigeant, sa performance soutenue dans son rôle et son potentiel. Le pourcentage de la rémunération variable attribué à la rémunération différée est déterminé en fonction du niveau du poste occupé par le haut dirigeant.

Le comité et son conseiller indépendant ont 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 ils ont conclu qu'elles étaient appropriées.

	Hauts dirigeants canadiens	Hauts dirigeants américains	
Groupe de référence principal	La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Nationale du Canada Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	The Bank of New York Mellon Corporation Fifth Third Bancorp KeyCorp The PNC Financial Services Group, Inc. Regions Financial Corporation	Truist Financial Corporation U.S. Bancorp Huntington Bancshares Inc. M&T Bank Corporation
Groupe de référence secondaire	Great-West Lifeco Inc. Société Financière Manuvie Financière Sun Life inc.		

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

La structure et la mise en œuvre de la rémunération des hauts dirigeants doivent être harmonisées avec la raison d'être et les priorités stratégiques de BMO ainsi que la performance de la Banque et des groupes d'exploitation

Une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants est variable et attribuée sous forme d'incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme. La somme affectée à chaque incitatif est fixée en tant que pourcentage de la rémunération variable totale selon le niveau du haut dirigeant.

Ajustée en fonction de la performance au moment de l'attribution et à l'acquisition des droits et au paiement

Toute la rémunération variable, soit les incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme, est attribuée en fonction de l'atteinte des objectifs de performance de la Banque et des groupes d'exploitation et des objectifs de performance individuels.

Les incitatifs à moyen terme et à long terme sont également ajustés en fonction de la performance au moment où les droits connexes sont acquis et où ils sont versés :

- Le paiement final est lié au cours des actions ordinaires de BMO au moment du paiement;

- Les DVAR sont également ajustés de nouveau en fonction de la performance avant le paiement – au moment de l'acquisition, le paiement est ajusté à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/-20 %) en fonction du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen de la Banque sur trois ans.

Le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants est établi en fonction de la performance eu égard aux objectifs financiers annuels ainsi qu'aux objectifs liés directement à notre raison d'être et à nos priorités stratégiques. Ces mesures sont décrites ci-après.

Se reporter à la page 72 pour voir la carte de pointage pour 2022 et les résultats complets, et connaître l'incidence de la performance sur la rémunération pour 2022.

Objectifs financiers (75 %)

Accroître la solidité financière et la valeur pour les actionnaires

Nous évaluons la performance de la Banque et des groupes d'exploitation en fonction des objectifs financiers audacieux qui peuvent être atteints dans le respect de l'appétit pour le risque de la Banque ainsi que ses exigences en matière de conformité et d'éthique.

Nos mesures d'évaluation de la performance pour 2022¹⁾

Rendement des capitaux propres > Mesure clé de la rentabilité générale

Croissance du bénéfice par action (BPA) > Mesure clé d'analyse de la croissance du bénéfice

Ratio d'efficience > Mesure clé de notre gestion des dépenses

Rendement total des capitaux propres (RTCP) > Mesure clé de la valeur pour les actionnaires

Raison d'être et objectifs stratégiques (25 %)

Renforcer et réaliser la raison d'être et la stratégie

Nous évaluons la performance totale de la Banque en fonction des objectifs annuels liés directement à la raison d'être et aux priorités stratégiques de la Banque.

Nos priorités stratégiques en 2022

> **Une fidélisation de la clientèle et une croissance** de premier ordre

> **Une culture de réussite** reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance

> **Le numérique au premier plan** pour la vitesse, l'efficience et la portée

> **La simplification** du travail et **l'élimination de la complexité**

> **Une gestion du risque** et une performance du **capital supérieures**

Raison d'être

Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires

- > pour une économie florissante
- > pour un avenir durable
- > pour une société inclusive

1) Ces mesures ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 49 de la présente circulaire et à la page 24 de notre rapport annuel pour 2022.

Veillez vous reporter aux pages 74 et 75 pour obtenir une liste de notre raison d'être et des objectifs stratégiques pour 2022 et des réalisations, ainsi que **leur corrélation avec les facteurs ESG**.

Performance individuelle

Nous évaluons la performance individuelle en fonction d'objectifs individuels établis en tenant compte des priorités stratégiques et des objectifs ESG de la Banque qui soutiennent notre engagement à maintenir la croissance de façon responsable et durable :

- des objectifs quantitatifs comme la croissance des revenus, déduction faite des SCVPI, l'efficacité, le rendement des capitaux propres, la croissance du bénéfice net, les résultats en matière de fidélisation de la clientèle/d'expérience client, l'engagement des employés et la diversité au sein des employés;
- des objectifs qualitatifs comme l'apport du haut dirigeant à l'organisation par son leadership, son engagement démontré envers l'équipe, l'innovation, les pratiques de saine gouvernance

et les comportements à adopter afin de respecter notre engagement envers notre collectivité, nos employés, nos clients, l'environnement et les autres parties prenantes.

Les hauts dirigeants peuvent user de leur pouvoir discrétionnaire pour augmenter, diminuer ou éliminer la rémunération variable attribuée aux personnes qui relèvent d'eux dans la mesure où elle n'excède pas le montant global de la rémunération variable totale calculée pour le groupe. Le comité peut faire de même pour les hauts dirigeants et les chefs des fonctions de surveillance, et seul le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de modifier ou d'éliminer la rémunération variable du chef de la direction.

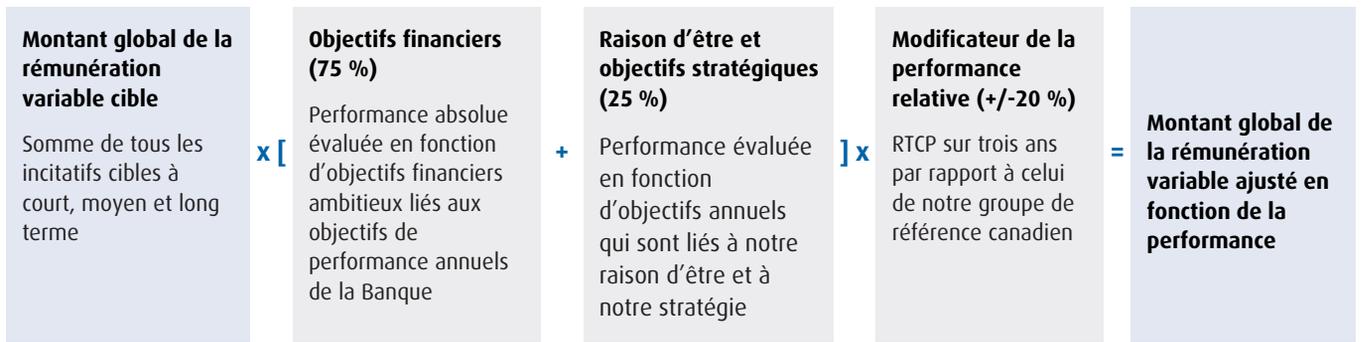
Mode de calcul du montant global de la rémunération variable

Le montant global de la rémunération variable de nos hauts dirigeants est ajusté à la hausse ou à la baisse en fonction de notre performance eu égard aux objectifs financiers annuels et à notre raison d'être et à nos objectifs stratégiques. La rémunération variable attribuée ne peut excéder le montant global de la rémunération variable approuvé par le comité.

Nous calculons le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants en évaluant la performance eu égard à des objectifs financiers audacieux qui peuvent être atteints dans le respect de l'appétit pour le risque de la Banque et de ses exigences en matière de conformité et d'éthique. Les objectifs financiers à moyen terme de BMO permettent d'établir la fourchette des

résultats au titre de la performance escomptés au fil du temps. La Banque élabore son plan d'affaires annuel en tenant compte de ces objectifs financiers ainsi que de facteurs propres à la société pour l'année en question. Les objectifs financiers annuels sont ensuite fixés conjointement avec une fourchette de rémunérations variables supérieures ou inférieures à l'objectif. Ces objectifs annuels sont difficiles à atteindre et cadrent avec notre philosophie qui consiste à mettre la barre haute.

Nous évaluons également la performance en fonction de la raison d'être et d'objectifs stratégiques annuels, qui comprennent des facteurs ESG et qui sont liés directement à notre stratégie, à notre culture et à notre raison d'être en tant que banque.



Mesures financières – ensemble de la banque ^{a)}

- Rendement des capitaux propres ajusté – 25 %
- Croissance du BPA ajusté^{b)} – 25 %
- Ratio d'efficacité ajusté – 25 %

Chef de la direction et hauts dirigeants de la Banque : 100 % de la performance financière pour l'ensemble de la Banque

Dirigeants des groupes d'exploitation : 50 % de la performance financière pour l'ensemble de la Banque et 50 % de la performance financière pour les groupes d'exploitation

Priorités stratégiques

- > **Une fidélisation de la clientèle et une croissance** de premier ordre
 - > **Une culture de réussite** reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance
 - > **Le numérique au premier plan** pour la vitesse, l'efficacité et la portée
 - > **La simplification** du travail et **l'élimination de la complexité**
 - > **Une gestion du risque** et une performance du **capital supérieures**
- Engagement dans le cadre de notre raison d'être**
- > une économie florissante
 - > un avenir durable
 - > une société inclusive

Groupe de référence canadien

- La Banque de Nouvelle-Écosse
- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Banque Nationale du Canada
- Banque Royale du Canada
- La Banque Toronto-Dominion

Comment nous calculons le RTCP sur trois ans

Nous utilisons les cours moyens des actions pour le trimestre clos le 31 octobre au début et à la fin de chaque période de rendement (plutôt que les cours de clôture des actions le 31 octobre), afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme.

a) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 49 de la présente circulaire et à la page 24 de notre rapport de gestion annuel pour 2022.

b) Pour les hauts dirigeants des groupes d'exploitation, la croissance du bénéfice net de l'unité d'exploitation (ajustée aux fins de la rémunération) est utilisée au lieu de la croissance du BPA. Elle est pondérée à 25 % pour tous les groupes d'exploitation.



Les comités de surveillance de la direction

- présentent de l'information au comité au sujet d'éléments secondaires non explicitement inclus dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs calculé pour la Banque et chaque groupe d'exploitation;
- peuvent recommander d'augmenter ou de réduire le montant global de la rémunération variable et/ou les attributions au titre de la rémunération variable individuelles en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation compte tenu de l'énoncé d'appétit pour le risque.

Les éléments secondaires peuvent comprendre notamment les éléments énumérés ci-après :

1. Autres mesures financières et non financières

- Éléments non récurrents importants (non identifiés comme étant des éléments d'ajustement)
- Incidence d'acquisitions et de cessions (se reporter à la page 49)
- Profit économique net
- Incidence sur la dotation à la provision pour pertes sur créances par liée aux prêts productifs
- Leadership des employés
- Croissance future/qualité du bénéfice
- Résultats d'audit/de conformité de la Banque et des groupes d'exploitation

2. Performance comparée à celle de concurrents canadiens¹⁾ (ajustée)

- Croissance du BPA
- Croissance du bénéfice net
- RCP (sur une base réglementaire)

Le comité se réserve le droit d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour modifier le montant global de la rémunération variable calculé à la hausse ou à la baisse en fonction de son évaluation, des renseignements reçus des comités de surveillance de la direction ou pour une autre raison.

Le comité peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour modifier à la hausse ou à la baisse les attributions au titre de la rémunération variable des hauts dirigeants.

Se reporter au texte qui figure dans l'encadré ci-contre pour une analyse plus détaillée de l'exercice du pouvoir discrétionnaire.

Varie de 0 % à un maximum de 150 % du montant global de la rémunération variable cible.

Façon dont le comité use de son pouvoir discrétionnaire

Dans le cadre du processus de gouvernance annuel de la Banque, le comité peut user de son pouvoir discrétionnaire de trois façons :

1. Montant global de la rémunération variable

variable : Pour modifier le montant global de la rémunération variable calculé à la hausse ou à la baisse en fonction de son évaluation et de l'information reçue des comités de surveillance de la direction.

2. Attributions individuelles : Pour modifier les attributions au titre de la rémunération variable à la hausse ou à la baisse pour les hauts dirigeants.

3. Paiements des incitatifs à moyen et à long terme

terme : Pour réduire le paiement des incitatifs à moyen et à long terme dont les droits s'acquiescent, y compris les DVAR, jusqu'à concurrence de 0 %.

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

Performance – Piètre performance financière, absolue ou relative, importante, soutenue ou non conforme à l'appétit global pour le risque de la Banque

Risque – Des défaillances importantes ont été décelées dans les contrôles de gestion des risques de la Banque ou des risques inappropriés ont été pris

Conformité – Non-respect des normes législatives, réglementaires ou de surveillance qui a donné lieu à des mesures d'application, à des litiges ou au redressement d'états financiers

Conduite – Mauvaise conduite, fraude ou utilisation intentionnelle d'information fautive ou trompeuse afin d'établir les attributions au titre de la rémunération

Se reporter à la page 59 pour plus d'information sur le processus de prise de décisions au sujet de la rémunération du comité des ressources humaines.

1) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 49 de la présente circulaire et à la page 24 de notre rapport de gestion annuel pour 2022.

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

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

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

Une tranche importante de la rémunération variable est attribuée aux incitatifs à moyen terme et à long terme, qui sont fondés sur des titres de capitaux propres et reportés (se reporter aux pages 61 et 62). Cette méthode, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants, 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 la prudence dans la prise de risques et la rétention étant donné que les paiements futurs peuvent dépendre des décisions actuelles d'un haut dirigeant.

Accent sur la rémunération reportée

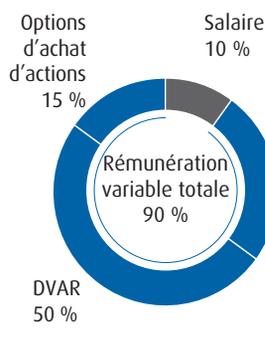
Le fait qu'une tranche importante de la rémunération de la haute direction est variable et reportée harmonise celle-ci avec la performance à long terme.

Le montant de la rémunération variable reportée et attribuée sous forme d'incitatifs à moyen terme et à long terme est établi en fonction du niveau du poste occupé par le haut dirigeant et reflète la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats d'entreprise à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (10 ans).

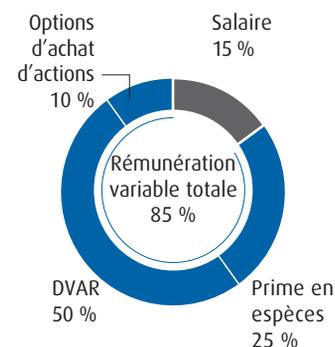
Le pourcentage de la rémunération variable du chef de la direction, des membres de la haute direction et des vice-présidents à la direction est sensiblement supérieur au pourcentage de la rémunération variable des autres hauts dirigeants du fait qu'ils participent directement à la prise de décisions stratégiques et à la gestion de la Banque. Un pourcentage plus élevé de la rémunération variable de ces plus hauts dirigeants est également reporté et attribué sous forme d'incitatifs à moyen terme et à long terme.

Les incitatifs à moyen terme du chef de la direction et des membres de la haute direction sont attribués à titre de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont également assortis de paiements fondés sur la performance à l'acquisition. Les DVAR sont liés à la performance du cours des actions ordinaires de BMO ainsi qu'à la performance du rendement des capitaux propres ajusté moyen de BMO (se reporter à la page 61), ce qui renforce le principe de rémunération à la performance de la Banque.

Composition cible de la rémunération du chef de la direction



Composition cible de la rémunération des membres de la haute direction¹⁾



1) À l'exclusion du chef, BMO Marchés des capitaux.

Les principes du CSF 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 qui prend des risques importants (ces employés exercent des fonctions pouvant avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque).

La rémunération reportée constitue 71 % de la rémunération variable totale cible du chef de la direction et 71 % de la rémunération variable totale cible des membres de la haute direction, ce qui est supérieur aux niveaux recommandés par les principes du CSF.

Les hauts dirigeants sont tenus de détenir des titres de capitaux propres

Les hauts dirigeants 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). Les exigences en matière de propriété d'actions varient en fonction du poste occupé, et des

actions ordinaires, des droits à la valeur d'actions liés au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et des droits différés à la valeur d'actions de la Banque peuvent tous être utilisés pour satisfaire ces exigences.

Exigences en matière de propriété d'actions

Chef de la direction	8,0x salaire – détention pendant 2 ans suivant un nouveau poste, un départ à la retraite ou une cessation d'emploi involontaire
Autres membres de la haute direction visés ¹⁾	5,0x salaire – détention pendant 2 ans suivant un nouveau poste, un départ à la retraite ou une cessation d'emploi involontaire

1) Chef, BMO Marchés des capitaux : 1x rémunération directe totale cible.

La propriété d'actions pour tous les hauts dirigeants est évaluée chaque année. Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés excèdent actuellement les exigences qui s'appliquent à eux (se reporter aux profils des membres de la haute direction visés qui figurent aux pages 77 et suivantes pour obtenir des détails au sujet des actions qu'ils détiennent).

PRINCIPE : Favoriser une prise de risques prudente et mesurée

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 haut dirigeant est reportée et peut être récupérée ou frappée de déchéance.

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

Le cadre de gestion globale des risques de BMO est conçu pour favoriser une prise de risques prudente, mesurée et durable dans chaque aspect de son processus de planification et ses activités quotidiennes. La gouvernance des risques est essentielle au cadre et englobe un cadre d'appétit pour le risque, les politiques en matière de risques et les comités, qui aident tous à intégrer une culture de gestion des risques saine, à gérer les risques et à orienter les employés dans leur comportement et leurs actions afin qu'ils prennent de bonnes décisions. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la gestion des risques chez BMO aux pages 73 et suivantes du rapport annuel pour 2022 de BMO.

Le cadre d'appétit pour le risque, qui constitue un élément clé de la gouvernance des risques, est utilisé pour désigner la part de risque que la Banque est disposée à assumer étant donné ses principes directeurs, ce qui favorise de bonnes initiatives commerciales et la réalisation de rendements appropriés et une concrétisation de la croissance cible.

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

Gestion du risque de rémunération

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 de la haute direction est harmonisé avec le cadre d'appétit pour le risque de la Banque et favorise le respect de ses exigences en matière de conformité et d'éthique.

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

Au sujet du cadre d'appétit pour le risque de la Banque

Le cadre d'appétit pour le 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 neuf risques clés qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque :

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

L'appétit pour le risque est géré en utilisant les seuils de tolérance au risque au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation et en fixant des limites de risque. Les hauts dirigeants ont des objectifs individuels liés au cadre d'appétit pour le risque.

Le comité d'évaluation des risques a pour responsabilités d'examiner régulièrement les principaux risques de la Banque, les positions exposées aux risques et la gouvernance des risques (se reporter à la page 45).

Gestion du risque de rémunération

1 Établissement de la structure des régimes de rémunération variable

2 Établissement du montant global de la rémunération variable

3 Établissement d'attributions individuelles au titre de la rémunération variable

4 Établissement et utilisation de politiques en matière de récupération et de déchéance de BMO

1. Établissement de la structure des régimes

Les comités de surveillance de la direction (se reporter à la page 56) examinent la structure des principaux régimes de rémunération variable pour s'assurer que les éléments liés aux risques, à la conformité, au comportement, à l'audit et aux finances sont dûment intégrés et pour évaluer pleinement les risques avant d'établir le montant global de la rémunération variable et des attributions au titre de la rémunération variable.

Le programme de rémunération de la haute direction est assorti de plusieurs caractéristiques qui font la promotion de solides pratiques en matière de prudence dans la prise de risques :

- une tranche importante de la rémunération variable est reportée;
- les options d'achat d'actions doivent représenter au plus 20 % de la rémunération variable totale des membres de la haute direction. Les options d'achat d'actions des membres de la haute direction aux États-Unis ainsi que de tous les premiers vice-présidents sont limitées à au plus 10 % de leur rémunération variable totale;
- le montant global de la rémunération variable est fondé sur des mesures principales et secondaires qui comprennent une évaluation prospective des risques;
- la performance absolue et la performance relative sont utilisées pour établir le montant global de la rémunération variable;
- le montant global de la rémunération variable est plafonné;
- les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux hauts dirigeants sont plafonnées;
- le rendement des capitaux propres, qui constitue une mesure d'évaluation de la performance principale utilisée pour établir le montant de la rémunération variable, est également utilisé pour déterminer la valeur des paiements au titre des droits à la valeur d'actions liés au rendement pour les membres de la haute direction et le chef de la direction.

Simulation de crise

BMO applique un processus de simulation de crise rigoureux dans le cadre de la planification des affaires et au moment de fixer les objectifs financiers liés au montant global de la rémunération variable. Elle procède à des simulations de crise à trois étapes pour s'assurer que les décisions concernant la rémunération variable sont harmonisées avec la philosophie et les principes de rémunération de la Banque :

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

Indépendance des fonctions de contrôle

La rémunération variable des employés affectés aux fonctions de gouvernance et de contrôle de la Gestion des risques, des Finances, de l'Audit, des Affaires juridiques et conformité réglementaire et des Ressources humaines et des autres fonctions commerciales et technologiques est harmonisée avec la performance globale de la Banque et la performance eu égard aux objectifs individuels.

Ces employés ne relèvent pas des groupes d'exploitation 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 de la rémunération variable

Le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants est fondé sur la performance par rapport aux objectifs financiers annuels, ainsi que sur des objectifs liés directement à notre raison d'être et à nos priorités stratégiques (se reporter à la page 64). Les mesures d'évaluation de la performance et les objectifs sont établis dans le respect du cadre d'appétit pour le risque de la Banque, selon des seuils de tolérance au risque. 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 de la rémunération variable.

Par exemple :

- les résultats d'entreprise sont examinés en fonction de critères applicables aux risques clés;
- le rendement des capitaux propres est une mesure principale et secondaire;
- le profit économique net est une mesure secondaire pour le montant global de la rémunération variable.

À la fin de chaque exercice, le comité des ressources humaines entreprend un examen des risques et peut modifier le montant global de la rémunération variable calculé et/ou exiger la déchéance d'attributions incitatives à moyen terme ou à long terme dont les droits n'ont pas été acquis et/ou la récupération de la totalité ou d'une partie des attributions au titre de la rémunération variable dont les droits sont acquis et/ou qui ont été versés, selon le cas. Le comité analyse l'information provenant du chef de la gestion 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 direction (leur examen d'événements qui représentent des risques importants pendant l'exercice et à la fin de celui-ci, et l'harmonisation avec l'appétit global pour le risque et d'autres mesures du risque).

Dans le cadre de cet examen, le comité des ressources humaines tient également compte d'autres mesures financières, environnementales et sociales de la Banque et de chaque groupe d'exploitation afin de déterminer si d'autres modifications devraient être apportées aux résultats calculés.

3. Attributions individuelles

Le comité des ressources humaines procède à un examen à la fin de l'exercice de la performance individuelle et de la rémunération variable des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance, ainsi que de la rémunération variable totale des autres dirigeants les mieux rémunérés de la Banque. Cela comprend une évaluation des risques, de la conformité, de la conduite, de l'audit ou de facteurs financiers au moment de déterminer s'il y a lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire afin de modifier des attributions individuelles au titre de la rémunération variable.

Le comité examine également les incitatifs à moyen terme et à long terme avant qu'ils soient payés et que les droits y afférents soient acquis et vérifie 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 de chaque groupe d'exploitation est conforme à l'appétit pour le 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

La politique en matière de récupération de BMO, qui couvre la récupération de la rémunération en espèces, ainsi que les dispositions en matière de déchéance de l'ensemble de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres aident à atténuer les risques actuels et futurs.

Employés visés

Fonctionnement

Récupération		
Espèces	Hauts dirigeants, employés de BMO Marchés des capitaux qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur et tous les employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	La totalité ou une partie de la rémunération variable qui a été attribuée ou dont les droits sont acquis et qui a été versée au cours des trois dernières années peut être récupérée advenant ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> • le redressement des états financiers annuels ou trimestriels de la Banque; • l'inconduite d'un employé ou une prise de risques inappropriés ou la gestion de risques qui donne ou pourrait donner lieu à un préjudice important pour la Banque ou nuit ou pourrait nuire de façon importante à sa réputation; • si la loi l'exige.
Déchéance		
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Tous les DVAR, DVAAR et DDVA non acquis ainsi que les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits ne sont pas acquis peuvent être frappés de déchéance dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • la Banque découvre qu'un participant a pris des risques inappropriés; • un participant démissionne ou 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 part à la retraite ou dont l'emploi a pris fin sans cause juste et suffisante viole les clauses restrictives qu'il s'est engagé à respecter.
Autres politiques et mécanismes		
Anti-couverture	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Pour maintenir l'harmonisation de la rémunération avec 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 incitatifs 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 du code de conduite de BMO, de nos attentes applicables eu égard aux responsabilités en matière de risque et d'audit et des exigences en matière de conformité lorsqu'ils procèdent à des évaluations de performance individuelles et qu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération variable.
Limites sur les garanties	Tous les employés	La rémunération variable 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 contrôle¹⁾	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	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.

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

Performance et rémunération en 2022

Rémunération variable en 2022

Le tableau ci-après démontre l'incidence de la performance sur la rémunération variable des hauts dirigeants en 2022, compte tenu de la performance de l'ensemble de la Banque évaluée en fonction d'objectifs financiers et de la raison d'être et des objectifs stratégiques. Les résultats des groupes d'exploitation sont analysés dans les profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 77 et suivantes.

En 2022, la Banque a dépassé ses objectifs à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté¹⁾ et de la croissance du BPA ajusté et a atteint l'objectif fixé à l'égard du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI.

La Banque a également réalisé sa raison d'être et ses objectifs stratégiques pour 2022 : maintenir les résultats sur le plan de la fidélisation de la clientèle dans tous les secteurs, offrir des solutions numériques novatrices qui accélèrent l'efficacité, la productivité, la durabilité et la résilience des produits offerts aux clients et continuer de bâtir une culture de réussite, améliorer la mobilisation des employés et l'expérience dans l'ensemble des groupes. Nous réalisons également notre raison d'être en continuant de soutenir les petites entreprises et les entreprises appartenant à des minorités au Canada et aux États-Unis, en dépassant nos cibles en matière de dépenses d'approvisionnement auprès de fournisseurs issus de la diversité, notamment des fournisseurs autochtones, et en continuant de prioriser notre ambition à l'égard de la carboneutralité qui est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre.

BMO s'est classée comme l'une des sociétés les plus durables en Amérique du Nord selon les indices de durabilité Dow Jones, soit dans le 95^e centile des banques à l'échelle mondiale, et a figuré au classement des 100 sociétés les plus durables au monde de Corporate Knights et a été nommée la banque la plus durable d'Amérique du Nord.

Nous nous sommes classés au deuxième rang parmi les banques faisant partie de notre groupe de référence canadien aux fins de la rémunération pour ce qui est de notre RTCP sur trois ans, offrant une expérience soutenue de premier ordre aux actionnaires. Ce rendement a donné lieu à une augmentation de 10 % du montant global de la rémunération variable pour nos hauts dirigeants.

La direction a recommandé au comité et le comité a accepté d'user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire de trois points de pourcentage les multiplicateurs calculés pour l'ensemble de la Banque et les groupes d'exploitation. Cet ajustement a tenu compte des facteurs secondaires, principalement liés à la performance relative dans certains domaines de nos résultats financiers pour l'exercice 2022. Il en est résulté un pourcentage du montant global de la rémunération variable final pour l'ensemble de la Banque de 121 %.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des facteurs secondaires et de la façon dont le Conseil use de son pouvoir discrétionnaire à la page 67.

Objectifs financiers La performance absolue de BMO, évaluée en fonction de mesures liées aux objectifs de performance annuels de la Banque, était supérieure à la cible. 88 % (sur 75 %)	Raison d'être et objectifs stratégiques BMO a atteint les objectifs annuels liés directement à notre raison d'être et à nos priorités stratégiques. 25 % (sur 25 %)	Modificateur du RTCP relatif BMO s'est classée au deuxième rang parmi les banques de son groupe de référence canadien pour ce qui est du RTCP sur trois ans. 10 %	Multiplicateur calculé 124 %	Jugement discrétionnaire -3 %	Montant global de la rémunération variable finale ajusté en fonction de la performance pour 2022 121 %
--	---	---	---	--	---

¹⁾ Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures calculées déduction faite des SCVPI, ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 49 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 24 et suivantes de notre rapport de gestion annuel pour 2022. Le rendement des capitaux propres ajusté et le bénéfice par action aux fins de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs et l'incidence des actions émises liées à l'acquisition annoncée de Bank of the West. Veuillez vous reporter à la rubrique « Message de la présidente du comité des ressources humaines » à la page 49 pour obtenir de plus amples renseignements. Le rapport de gestion annuel pour 2022 peut être consulté sur SEDAR, à www.sedar.com, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relation-avec-les-investisseurs/accueil.

Résultats financiers pour 2022 – accroître la solidité financière et la valeur pour les actionnaires

BMO a dépassé nos objectifs de 2022 à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté¹⁾ et de la croissance du BPA ajusté et a atteint l'objectif fixé à l'égard du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI. Les résultats pour chaque mesure sont indiqués en détail à la rubrique suivante. Les objectifs financiers pour chaque exercice sont fixés en fonction de notre stratégie, du contexte économique, des attentes des investisseurs et des analystes, de nos objectifs financiers à moyen terme et de l'appétit pour le risque de BMO. En 2022, nos objectifs tenaient compte, entre autres, de l'incertitude macroéconomique, notamment des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des pressions inflationnistes, qui ont eu des effets modérateurs sur la croissance économique, et d'un retour à des performances de crédit plus normales, ainsi que de notre stratégie d'investissement dans des initiatives de croissance et de priorité numérique. Nos objectifs ont

été soumis à un processus rigoureux d'examen et de remise en question, et ont été revus par le chef de la direction, le chef des finances et le Comité de direction à plusieurs reprises tout au long du processus. Notre performance par rapport à nos objectifs a bénéficié de taux d'intérêt plus élevés que prévu et d'un environnement de crédit toujours favorable.

Rendement des capitaux propres (RCP)

Bénéfice net, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur les autres instruments de capitaux propres, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires, qui consistent en 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 l'aide du bénéfice net ajusté plutôt qu'à partir du bénéfice net, tandis que le RCP ajusté aux fins de la rémunération est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté et exclut la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs et l'incidence des actions émises dans le cadre de l'acquisition annoncée de Bank of the West.

Résultats pour 2022

- Le RCP comptable s'est établi à 22,9 %, soit une amélioration de huit points de pourcentage comparativement à 2021.
- Le RCP ajusté s'est établi à 15,2 %, soit une diminution de 150 points de base comparativement à 2021, la hausse du bénéfice net ayant été annulée par une augmentation des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires, ce qui est en partie dû aux actions émises dans le cadre de l'acquisition annoncée de Bank of the West.
- Le RCP ajusté aux fins de la rémunération¹⁾ s'est établi à 15,5 %. Ce résultat était supérieur à notre objectif de 14,2 % en raison du bénéfice net supérieur à celui qui avait été prévu, laquelle hausse a été annulée dans une certaine mesure par une augmentation des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. La hausse du bénéfice net découle de l'augmentation des revenus, ainsi que des résultats supérieurs à la cible enregistrés par nos Services bancaires PE, qui ont été partiellement annulés par une diminution des revenus liés à nos activités sensibles aux marchés, et à une baisse de la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux, qui a été partiellement annulée par une hausse des charges, en partie en raison des investissements dans notre équipe de vente et la technologie.

Croissance du bénéfice par action (BPA)

Bénéfice net, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur d'autres instruments de capitaux propres, divisé par le nombre moyen d'actions ordinaires en circulation. Le BPA ajusté est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté plutôt qu'à l'aide du bénéfice net. Le BPA ajusté aux fins de la rémunération est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté et exclut la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs et l'incidence des actions émises dans le cadre de l'acquisition annoncée de Bank of the West.

Résultats pour 2022

- Le BPA comptable a augmenté de 72,7 % pour atteindre 19,99 \$ en 2022.
- Le BPA ajusté a augmenté de 2,1 % pour atteindre 13,23 \$ en 2022.
- La croissance du BPA ajusté aux fins de la rémunération de 7,7 % était supérieure à notre objectif (3,7 %) pour l'exercice, principalement en raison du bénéfice net supérieur à celui qui avait été prévu, attribuable à une hausse des revenus et à une baisse de la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux, qui ont été partiellement annulés par une hausse des charges.

Ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI

Charges autres que d'intérêts divisées par le total des revenus, déduction faite des SCVPI, exprimées en pourcentage. Le ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI, est calculé de la même façon que le ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI, à l'aide des revenus ajustés, déduction faite des SCVPI, et des charges autres que d'intérêts ajustées.

Résultats pour 2022

- Le ratio d'efficacité comptable en fonction des revenus nets s'est établi à 47,1 %, soit une amélioration de 13 points de pourcentage comparativement à 2021.
- Le ratio d'efficacité ajusté (également aux fins de la rémunération) en fonction des revenus nets s'est établi à 55,8 %, soit une amélioration de 70 points de base comparativement à 2021, et a atteint notre objectif pour l'exercice.

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures calculées déduction faite des SCVPI, ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 49 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 24 et suivantes de notre rapport de gestion annuel pour 2022. Le rendement des capitaux propres ajusté et le bénéfice par action aux fins de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs et l'incidence des actions émises liées à l'acquisition annoncée de Bank of the West. Veuillez vous reporter à la rubrique « Message de la présidente du comité des ressources humaines » à la page 49 pour de plus amples renseignements. Le rapport de gestion annuel pour 2022 peut être consulté sur SEDAR, à www.sedar.com, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/reactions-avec-les-investisseurs/accueil.

Résultats stratégiques pour 2022 – exécution de la raison d’être et de la stratégie

Nous mesurons les progrès effectués à l’égard de notre raison d’être et de notre stratégie en évaluant la performance par rapport à des objectifs annuels liés directement à nos priorités stratégiques. Ces objectifs stratégiques représentent 25 % du montant global de la rémunération variable de nos membres de la haute direction. Les faits saillants de nos réalisations en 2022 sont présentés ci-dessous.

Les éléments suivis du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), tels qu’ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Une fidélisation de la clientèle et une croissance de premier ordre

Atteinte des cibles à l’égard de taux de recommandation nets records pour chaque secteur et croissance de notre clientèle

Réalisations en 2022

- Nous avons maintenu notre taux de fidélisation de la clientèle, la plupart de nos entreprises ayant atteint ou dépassé le taux de recommandation net¹⁾ et la cible ayant été atteinte à 100 % à l’échelle organisationnelle. ●
- Nous nous sommes classés au premier rang pour la satisfaction de la clientèle en matière de conseils bancaires aux commerces de détail dans le cadre de l’étude de J.D. Power intitulée *2022 Canada Retail Banking Advice Satisfaction Study*²⁾ et nous nous sommes classés parmi les 50 institutions bancaires offrant l’expérience la plus humaine selon *American Banker*.
- Nous avons appuyé des clients issus de minorités en fournissant un soutien financier de 100 millions de dollars aux entrepreneurs noirs, en annonçant un engagement de 5 milliards de dollars sur cinq ans pour soutenir les femmes propriétaires d’entreprises au Canada, en mobilisant plus de 1,1 milliard de dollars dans le cadre d’un engagement de 12 milliards de dollars sur 10 ans pour le financement de logements abordables au Canada et en déployant 5,5 milliards de dollars américains en prêts et en investissements sur deux ans pour agir sur les obstacles auxquels font face les entreprises et les communautés issues de minorités aux États-Unis, dépassant notre engagement de 5 milliards de dollars américains sur cinq ans. ●
- Nous avons continué d’appuyer l’inclusivité en devenant la première institution financière au Canada à lancer la carte Vrai Nom^{MC} par Mastercard, et en dépassant nos cibles de dépenses en approvisionnement auprès de fournisseurs issus de la diversité, dont des fournisseurs autochtones. ●
- Dans le cadre de l’acquisition de Bank of the West, nous avons mené d’importantes activités de préintégration en nous assurant de bien cerner les répercussions de l’intégration sur nos clients, sur nos employés et sur les communautés que nous desservons, et en nous questionnant sur la meilleure façon de les appuyer pendant la transition.

1) Taux de recommandation net (TRN) : Pourcentage de clients sondés qui recommanderaient BMO à un ami ou à un collègue.

2) Pour obtenir plus de renseignements, visitez le www.jdpower.com/business.

Une culture de réussite reposant sur une action concertée, le pouvoir d’agir et la reconnaissance

Accélérer notre culture inclusive et gagnante

Réalisations en 2022

- Nous nous sommes également classés dans le premier quartile pour ce qui est de notre culture de réussite, en avance sur notre cible pour 2023, avons maintenu des résultats parmi les meilleurs en matière d’engagement des employés et avons noté un raffermissement global de la confiance des employés dans les priorités stratégiques de BMO et dans son approche envers la diversité, l’équité et l’inclusion. ●
- Nous avons continué de soutenir le bien-être des employés en leur donnant accès à des ressources favorisant la santé mentale préventive et proactive.
- Nous avons continué de faire progresser notre stratégie L’inclusion sans obstacles 2025, en réalisant des progrès en lien avec huit de nos neuf objectifs en matière de diversité sur cinq ans et en atteignant cinq des neuf jalons annuels pour 2022, y compris notre jalon annuel à l’égard de l’équité entre les sexes. ●
- Nous avons continué d’encourager une culture inclusive, plus de 60 % des employés ayant terminé notre programme d’apprentissage en ligne, *Ujima: An Introduction to the Black Experience*, un guide pour mieux comprendre l’expérience de la vie de nos collègues, de nos clients et des communautés noirs. ●
- Nous nous sommes classés au premier rang des banques canadiennes, avec des résultats dans le premier quartile en matière de diversité des sexes au sein du conseil d’administration, de diversité des dirigeants et de lien entre la rémunération et le développement durable dans le cadre du classement des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada de Corporate Knights. ●

Le numérique au premier plan pour la vitesse, l’efficacité et la portée

Offrir une expérience client numérique de premier ordre et des solutions numériques simples, rapides et sécuritaires

Réalisations en 2022

- Nous avons continué d’offrir des services numériques novateurs à nos clients dans toutes nos entreprises, par exemple en lançant un système de transfert de fonds en temps réel pour la réalisation immédiate de certaines opérations, une nouvelle plateforme de services bancaires en ligne au Canada et un outil de services bancaires mobiles pour visualiser les paiements préapprouvés de carte de crédit et les abonnements.
- Nous avons été reconnu comme le chef de file des applications de services bancaires mobiles au Canada dans l’étude *Digital Experience Review™* réalisée par Forrester au quatrième trimestre de 2022, obtenant la meilleure note dans six catégories.
- Par rapport à l’exercice précédent, le nombre d’utilisateurs actifs de services numériques a augmenté de 6 % et le nombre d’utilisateurs actifs de services mobiles a augmenté de 12 %.
- Plus de 90 % des transactions de service ont été effectuées par l’intermédiaire des circuits libre-service, ce qui a permis à nos employés de première ligne de se concentrer sur la prestation de services-conseils exceptionnels.

La simplification du travail et l'élimination de la complexité

Donner aux employés les moyens de simplifier la façon dont nous travaillons, ce qui a amélioré continuellement l'excellence opérationnelle et réduit les inefficacités

Réalisations en 2022

- Nous avons lancé plusieurs initiatives visant à améliorer l'efficacité et la productivité au sein de nos entreprises, dont un service de clavardage numérique automatisé qui offre une expérience client meilleure et plus rapide et qui réduit les périodes d'attente du personnel, l'automatisation robotisée des processus qui simplifie et réduit le travail manuel, un système transformant la façon dont les équipes chargées des opérations créent et traitent les notes de service relatives aux approbations pour le compte de clients et un nouveau modèle de gestion du risque pour les prêts automobiles indirects aux États-Unis qui augmente les taux d'approbation et améliore les décisions relatives aux prix, donnant lieu à des décisions plus automatisées et à une plus grande rentabilité.
- BMO Marchés des capitaux a économisé un million d'heures de travail sur trois ans grâce à plus de 300 idées et initiatives permettant de gagner du temps, à un nouveau modèle de mémo express aux États-Unis, a éliminé plus de 1 000 heures de travail par trimestre, et à une nouvelle plateforme nord-américaine d'accueil et d'intégration des nouveaux employés qui a simplifié la cueillette d'information.
- Nous avons continué d'optimiser notre portefeuille de services immobiliers aux entreprises en mettant sur pied des programmes qui prévoient de nouvelles façons de travailler et offrent une plus grande flexibilité à la main-d'œuvre.

Une gestion du risque et une performance du capital supérieures

Gérer efficacement la résilience de BMO et prendre des décisions délibérées en matière de capital, y compris en matière de résultats durables

Réalisations en 2022

- Nous avons géré le capital efficacement, en accumulant des niveaux élevés de capitaux en prévision de l'approbation et de la clôture de l'acquisition de Bank of the West.
- Nous avons dûment enregistré une dotation à la provision pour pertes sur créances, maintenant de faibles pertes sur créances comparativement à notre groupe de référence, ce qui nous a permis de conserver la confiance des investisseurs, des analystes, des agences de notation et des organismes de réglementation envers notre profil de risque.
- En réponse au nombre croissant de cybermenaces découlant du conflit en Ukraine, nous avons lancé plusieurs nouveaux systèmes pour améliorer la résilience des applications de nos systèmes de paiement, pour mieux gérer les risques liés à la sécurité et pour nous protéger contre les rançongiciels. ●
- Nous avons mobilisé des capitaux de plus de 267 milliards de dollars pour nos clients en quête de résultats durables depuis 2019. ●
- Nous avons fixé et publié des cibles initiales de décarbonisation pour certains secteurs, en conformité avec notre engagement envers l'Alliance bancaire Net Zéro, et a agi à titre de cochef de file dans le cadre de la première transaction d'obligations vertes du gouvernement du Canada. ●
- Nous avons annoncé l'acquisition de Radicle Group Inc., une plateforme de pointe en matière de marchandises environnementales, l'un des plus importants promoteurs de crédits compensatoires de carbone au Canada et un leader dans le marché des services environnementaux. ●
- Nous nous sommes classés parmi les sociétés les plus durables en Amérique du Nord selon les indices de durabilité Dow Jones. BMO s'est classée au 95^e centile des banques à l'échelle mondiale et a obtenu la meilleure note dans les domaines de la production de rapports environnementaux et sociaux et de l'inclusion financière. ●
- Nous avons figuré dans le classement des 100 sociétés les plus durables au monde selon Corporate Knights et nous avons été classés comme la banque la plus durable en Amérique du Nord. ●

Modificateur de la performance relative

Notre objectif est d'offrir un rendement pour les actionnaires de premier ordre comparativement à notre groupe de référence du secteur bancaire canadien (se reporter à la page 63). Le modificateur du RTCP relatif a été introduit en 2019 afin que les hauts dirigeants se concentrent sur la création d'une valeur positive et durable pour les actionnaires à moyen terme (trois ans). Nous avons recours au RTCP sur trois ans de BMO pour modifier l'ensemble du montant global de la rémunération variable de nos hauts dirigeants, et pour tenir compte de notre RTCP à moyen terme comparativement à celui de nos pairs.

Résultats pour 2022

Aux fins de la rémunération, notre RTCP annuel moyen sur trois ans s'est établi à 14,2 %, classant BMO au deuxième rang parmi son groupe de référence du secteur bancaire canadien (comparativement au quatrième rang en 2021), ce qui a donné lieu à une hausse de 10 % du modificateur calculé, récompensant nos hauts dirigeants pour la performance de premier plan du RTCP à moyen terme réalisée.

6 ^e	5 ^e	4 ^e	3 ^e	2 ^e	1 ^{er}
-20 %	-10 %		0 %	+10 %	+20 %

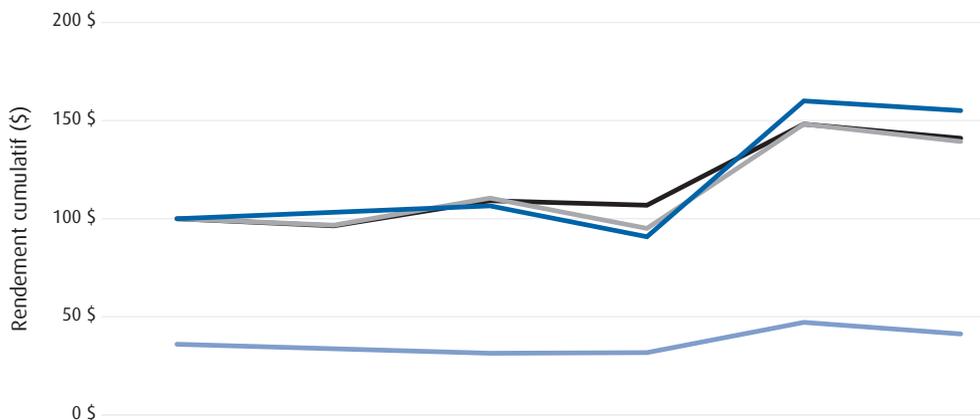
Nous avons calculé le RTCP sur trois ans à l'aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2019 et le 31 octobre 2022 (plutôt que le cours de clôture des actions) afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme.

Création d'une valeur pour les actionnaires

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de BMO le 31 octobre 2017 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun des 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 les mieux rémunérés au cours de chaque exercice. La

rémunération versée aux membres de la haute direction visés est demeurée harmonisée avec les rendements pour les actionnaires au cours des cinq derniers exercices. Se reporter à la page 78 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. White avec les rendements des actionnaires.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Rendement des actions de BMO ¹⁾	100,0	103,3	106,6	91,0	160,1	155,2
Indice composé S&P/TSX	100,0	96,6	109,4	106,9	148,3	141,1
Sous-indice des services financiers de l'indice composé S&P/TSX	100,0	96,8	110,7	95,3	148,4	139,5
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars) ²⁾³⁾	36,3	33,8	31,7	31,8	47,4	41,1

- 1) Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ au 31 octobre 2017, qui tient compte de la variation du cours des actions et présume le réinvestissement des dividendes.
- 2) Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des attributions à moyen terme au moment de l'octroi, la juste valeur marchande des attributions à long terme au moment de l'octroi, toute autre rémunération et la charge annuelle liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice. La diminution de la rémunération totale des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2022 est établie en fonction de notre principe de rémunération à la performance. La rémunération totale des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2021 tenait compte de certains paiements non récurrents en faveur de M. Tuzun dans le cadre de son embauche, qui ne s'appliquent pas pour l'exercice 2022.
- 3) En 2017, les membres de la haute direction visés étaient William A. Downe, Thomas E. Flynn et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances. De 2018 à 2020, les membres de la haute direction visés étaient Darryl White, Thomas E. Flynn et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances. En 2021 et 2022, les membres de la haute direction visés étaient Darryl White, Tayfun Tuzun (chef des finances depuis le 1^{er} janvier 2021) et les trois membres de la direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances.

Ratio du coût de la direction

En réponse à une proposition d'actionnaire reçue en 2005, BMO s'est engagée à élaborer, en collaboration avec d'autres institutions financières, un ratio du coût de la direction devant être déclaré chaque année. Cette mesure indique que la rémunération des hauts dirigeants de BMO est demeurée constamment inférieure à 1 % du bénéfice net ajusté après impôts. La rémunération totale des membres de la haute direction visés en 2022 tient compte des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés aux fins de comparaison.

La rémunération totale correspond à la somme du salaire de base, de la rémunération variable totale, 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.

	2020	2021	2022
Bénéfice net ajusté après impôts ¹⁾ (M\$)	5 201	8 651	9 039
Rémunération des membres de la haute direction visés (M\$)	31,8	47,4	41,1
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net ajusté après impôts ²⁾ (%)	0,61 %	0,55 %	0,45 %

- 1) Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants conformes aux PCGR indiqués à la page 49 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 24 et suivantes de notre rapport de gestion annuel pour 2022. Le rapport de gestion annuel pour 2022 peut être consulté sur SEDAR, à www.sedar.com, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil.
- 2) Le ratio du coût de la direction à l'égard de la rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés exprimé en pourcentage du bénéfice net comptable s'est établi à 0,30 % en 2022, 0,61 % en 2021 et 0,62 % en 2020.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2022



Darryl White
Chef de la direction

M. White a été nommé chef de la direction de BMO en 2017. Il préside le comité de direction de la Banque et est administrateur de BMO Groupe financier et de sa filiale américaine, BMO Financial Corp. Par l'entremise du Conseil d'administration, il doit rendre compte auprès des actionnaires de la définition, de la communication et de la mise en œuvre des objectifs stratégiques et opérationnels de la Banque et de la performance pour l'ensemble de l'organisation, des résultats financiers, y compris l'état des résultats, le bilan et les paramètres de mesure de la valeur pour les actionnaires, ainsi que de l'établissement et du maintien d'une culture axée sur la responsabilité sociale d'entreprise.

M. White est membre du Conseil canadien des affaires basé à Ottawa, de l'organisation The Business Council basée à Washington, D.C., du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing et du Bank Policy Institute (BPI), un groupe de politiques publiques, de recherche et de revendication non partisan qui représente les principales banques des États-Unis. Il est également un des administrateurs de la Conférence monétaire internationale (CMI), un forum permettant aux principales autorités financières mondiales de coopérer à la création d'un système économique plus efficace.

Actif auprès des collectivités depuis des années et ayant de solides liens avec Centraide, M. White a fait du bénévolat pour cet organisme à New York, à Chicago, à Montréal et à Toronto, où il a présidé la campagne de 2022. M. White est devenu coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif, un partenariat entre BMO et Centraide du Grand Toronto réunissant des leaders communautaires et du monde des affaires afin de trouver de nouvelles approches pour réduire les disparités économiques dans la région. Ambassadeur des initiatives de BMO visant à assurer un milieu de travail diversifié et inclusif, M. White est administrateur de Catalyst Inc. et président du conseil consultatif de Catalyst Canada. Il est coprésident du cabinet de campagne de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Il siège aussi au conseil d'administration des Canadiens de Montréal de la Ligue nationale de hockey, et de Canada Alpin, l'organisme qui régit les compétitions de ski alpin, de ski para-alpin et de ski cross au Canada.

Performance en 2022

Sous la gouverne de M. White, la Banque a affiché une solide performance. Elle a notamment :

- surpassé les objectifs financiers pour l'exercice et livré une solide performance financière relative, et BMO a dominé ses pairs canadiens en ce qui a trait à l'amélioration de l'efficacité, au levier d'exploitation et à la croissance des revenus nets d'intérêts
- annoncé l'acquisition de Bank of the West, une opération transformationnelle qui étendra de manière significative la présence de BMO aux États-Unis et qui apporte à BMO près de 1,8 million de clients et plus de 500 succursales et bureaux de services aux grandes entreprises et de services de gestion de patrimoine additionnels dans d'importants marchés aux États-Unis
- atteint le taux cible de fidélisation de la clientèle de 57 et été reconnue pour son expérience client numérique de premier ordre ●
- été reconnue par les indices de durabilité Dow Jones et par Corporate Knights pour ses pratiques de premier plan en matière de développement durable, et s'est classée au premier rang des institutions financières à l'échelle mondiale dans le cadre d'une nouvelle étude comparative sur la durabilité mondiale réalisée par la World Benchmarking Alliance ●
- achevé d'aligner sa culture organisationnelle à la pointe de l'industrie et est en voie de réaliser les objectifs sur cinq ans en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ●
- accordé la priorité au soutien de nos clients ainsi qu'au bien-être de nos employés alors que nous avons amorcé la transition de la pandémie à l'application de nouvelles méthodes de travail ●

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Rémunération en 2022

La cible de rémunération totale de M. White pour 2022 a été fixée à 10,5 millions de dollars, soit un salaire de base de 1,0 million de dollars (aucune modification) et une cible de rémunération variable de 9,5 millions de dollars (aucune modification par rapport à sa cible de 2021).

Une rémunération directe totale de 12,495 millions de dollars lui a été attribuée pour 2022 (soit 1,995 million de dollars de plus que sa rémunération cible) et elle était composée d'un salaire de base de 1,0 million de dollars (à la cible) et d'une rémunération variable de 11,495 millions de dollars (121 % de la cible).

Le Conseil a déterminé l'attribution au titre de la rémunération variable en 2022 de M. White en tenant compte de sa rémunération cible et de ses liens avec la performance, dont la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, aux réalisations liées à

la raison d'être et à la stratégie de la Banque, et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable s'est chiffré à 124 %. Après un examen du risque et de la performance de la Banque, compte tenu de plusieurs autres facteurs secondaires, la direction a recommandé d'ajuster à la baisse le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable pour l'établir à 121 %.

Le comité a évalué la performance de M. White en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi.

Une tranche de 71 % de la rémunération variable de M. White pour 2022 est reportée.	(\$ CA)	2022	2021	2020
	Rémunération fixe			
Salaire		1 000 000	1 000 000	1 000 000
Rémunération variable		11 495 000	11 685 000	8 265 000
Prime en espèces (incitatif à court terme)		3 327 500	3 382 500	2 392 500
Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)		6 322 250	6 426 750	4 545 750
Options d'achat d'actions (incitatif à long terme -reporté)		1 845 250	1 875 750	1 326 750
Rémunération directe totale		12 495 000	12 685 000	9 265 000

Une tranche de 29 % de la rémunération variable de M. White a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 71 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. White recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2025.

Cible pour 2023

Chaque année, le comité procède à un examen détaillé des cibles de rémunération de tous les chefs de groupe et du chef de la direction. À la suite de cet examen, il a été recommandé, et le Conseil a approuvé, une rémunération directe totale cible pour 2023 de 11 750 000 \$ pour M. White. Cette nouvelle cible reflète les niveaux de marché, l'envergure accrue de l'entreprise, la portée et la complexité du poste, la performance soutenue de la Banque et le solide leadership de M. White.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération à l'aide d'attributions liées à des titres de capitaux propres est l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 71 % de l'attribution au titre de la rémunération variable de M. White pour 2022 est reportée.

Le tableau ci-après indique la rémunération directe totale de notre chef de la direction au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur actuelle comparativement à la valeur pour les actionnaires.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée ¹⁾ (\$)	Valeur de la rémunération directe totale annuelle en date du 31 décembre 2022 (\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²⁾ (\$)	Actionnaires ³⁾ (\$)
2018	8 645 000	13 749 406	Du 31 oct. 2017 au 31 déc. 2022	159	153
2019	9 460 000	12 683 077	Du 31 oct. 2018 au 31 déc. 2022	134	148
2020	9 265 000	12 671 132	Du 31 oct. 2019 au 31 déc. 2022	137	144
2021	12 685 000	10 304 202	Du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2022	81	168
2022	12 495 000	10 314 390	Du 31 oct. 2021 au 31 déc. 2022	83	96
Moyenne	10 510 000	11 944 441		119	142

1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribués à la fin de l'exercice pour la performance durant l'année.

2) Valeur de la rémunération du chef de la direction établie le 31 décembre 2022 pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.

3) Valeur cumulative de 100 \$ investie dans des actions de BMO le premier jour de bourse de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Propriété d'actions

M. White doit détenir un nombre d'actions correspondant à 8,0 fois son salaire. Le nombre d'actions qu'il détient est supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2022

	DVAAR	DVAR		DDVA		Actions détenues de façon privée	Propriété d'actions totale	Total exprimé en un multiple du salaire de base
Acquis	-	-	-	61 940	7 597 515 \$	3 824 293 \$	11 421 808 \$	11,42
Non acquis	-	151 323	19 445 722 \$	-	-	-	19 445 722 \$	19,45
Total	-	151 323	19 445 722 \$	61 940	7 597 515 \$	3 824 293 \$	30 867 530 \$	30,87

Régime de retraite

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

M. White participe à ce qui suit :

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

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

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

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

Les prestations de retraite annuelles totales de M. White cumulées à ce jour s'élèvent à 629 849 \$ et sont payables à l'âge de 60 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. White accumulera des années de service décomptées supplémentaires. Se reporter à la page 92 pour de plus amples renseignements à ce sujet.



Tayfun Tuzun

Chef des finances

Tayfun Tuzun a été nommé chef des finances avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021 et est membre du comité de direction de la Banque. À ce titre, il est chargé de la gestion et de la surveillance de la gouvernance et de l'information financières, de la gestion de la trésorerie, des relations avec les investisseurs, du développement de l'organisation et de la fiscalité.

Avant de se joindre à BMO, M. Tuzun a été vice-président à la direction et chef des finances de Fifth Third Bancorp, où il a occupé diverses fonctions, notamment celles de premier vice-président et de trésorier et d'autres fonctions de direction liées à la trésorerie et aux finances.

Auparavant, M. Tuzun œuvrait à titre de dirigeant au sein de FSI Group, LLC, un fonds de couverture multiplateforme spécialisé dans le secteur des services financiers. Il a également occupé divers postes de direction en trésorerie et en finances à la Provident Bank.

Afin de soutenir nos collectivités, M. Tuzun a codirigé la campagne de dons substantiels de BMO pour Centraide en 2022.

Performance en 2022

M. Tuzun a fait preuve d'un fort leadership au cours de sa deuxième année à titre de chef des finances.

Il a obtenu un bon rendement eu égard aux priorités pour 2022, notamment :

- supervisé la surperformance par rapport à nos groupes de comparaison en fonction de paramètres financiers clés, dont l'amélioration de l'efficacité, le levier d'exploitation et la marge nette d'intérêts (compte non tenu des revenus nets d'intérêts liés à la négociation)¹⁾
- géré le capital efficacement, permettant une croissance interne du bilan tout en accumulant suffisamment de capitaux en prévision de la clôture de l'acquisition annoncée de Bank of the West
- repensé la structure organisationnelle pour consolider les processus standards en vue d'une éventuelle automatisation dans le cadre d'un projet de transformation sur plusieurs années afin de simplifier et d'accélérer la fonction des finances, conformément à notre philosophie, le numérique au premier plan
- supervisé l'intégration opérationnelle préclôture de Bank of the West, notamment en confirmant les synergies de coûts et en fixant des cibles de synergies de revenus
- en tant que membre du Comité des dirigeants sur les facteurs ESG, supervisé des tâches clés liées à l'analyse de la durabilité et des changements climatiques et à l'information financière relative aux changements climatiques ●
- joué un rôle clé dans le cadre des relations avec les investisseurs de BMO, notamment l'atteinte par BMO des cibles fixées en matière de lutte contre les changements climatiques et les questions ESG abordées avec les actionnaires de BMO ●

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Rémunération en 2022

Une rémunération variable de 2,541 millions de dollars américains a été attribuée à M. Tuzun pour 2022.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Tuzun en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, aux réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé aux fins d'établir le montant global de la rémunération variable, fondé sur la performance globale de la Banque, s'est chiffré à 124 %.

Après un examen du risque et de la performance de la Banque, compte tenu de plusieurs autres facteurs secondaires, la direction a recommandé d'ajuster à la baisse le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable pour l'établir à 121 %.

Le comité a évalué la performance de M. Tuzun en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi.

Une tranche de 23 % de la rémunération variable de M. Tuzun a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 77 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Tuzun recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2025.

	(\$ US)	2021	2022
Rémunération fixe			
Salaire		600 000	575 343*
Rémunération variable		2 541 000	2 583 000
Prime en espèces (incitatif à court terme)		574 750	584 250
Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)		1 712 150	1 740 450
Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)		254 100	258 300
Rémunération directe totale		3 141 000	3 158 343

* Reflète le salaire versé pour l'exercice. Le salaire annuel de M. Tuzun se chiffre à 600 000 \$.

1) La marge nette d'intérêts, compte non tenu des revenus de négociation, est un ratio financier non conforme aux PCGR.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération à l'aide d'attributions liées à des titres de capitaux propres constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 77 % de l'attribution au titre de la rémunération variable totale de M. Tuzun pour 2022 est reportée.

Propriété d'actions

M. Tuzun 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 2022¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base	-	1 214 407 \$	4 526 633 \$	1 524 452 \$	7 268 492 \$	9,38

1) En dollars canadiens.

Régime de retraite

M. Tuzun participe aux régimes d'épargne à cotisations déterminées suivants :

- le régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime d'épargne 401(k) »);
- le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. (le « régime d'épargne non admissible »).

La Banque verse annuellement 2 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux gains établis par l'IRS). M. Tuzun peut choisir de faire des cotisations volontaires correspondant à au plus 25 % de ses gains et la Banque versera l'équivalent des cotisations volontaires correspondant à 5 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux cotisations et aux gains établis par l'IRS). Le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. prévoit des avantages similaires sur les gains se situant entre les gains maximums prévus par la loi et 500 000 \$ US. Se reporter à la page 93 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.



Dan Barclay

Chef de la direction et chef – BMO Marchés des capitaux

M. Barclay a été nommé chef de la direction et chef de BMO Marché des Capitaux en novembre 2018. Dans le cadre de ses fonctions, il est responsable des relations de BMO Groupe financier avec les grandes entreprises, les institutions et les administrations publiques à l'échelle mondiale. Il siège au comité de direction de BMO Groupe financier et préside le comité de direction ainsi que le comité de gestion de la performance de BMO Marchés des capitaux.

En tant que fier supporter de nos collectivités, M. Barclay siège au conseil d'administration de la Children's Aid Foundation of Canada et est membre du cabinet de direction de la campagne de Centraide dans la région du Grand Toronto. Il a également déjà reçu par le passé le prix Champion du changement de Women in Capital Markets. Pendant l'année, il a supervisé l'aide apportée à la communauté par le biais de plusieurs campagnes et commandites.

Performance en 2022

Sous la gouverne de M. Barclay, BMO Marchés des capitaux a réalisé des progrès quant à des initiatives stratégiques clés et a bien performé malgré des conditions plus difficiles sur le marché. Parmi ses réalisations, il a notamment :

- atteint une position à l'avant-garde du marché pour la plupart des produits et des secteurs et donné des conseils sur des opérations marquantes pour des clients clés
- activé une approche Un seul et même client afin d'améliorer les liens et les offres intégrées à l'échelle de BMO et élargi nos capacités numériques, y compris le lancement de nos capacités de négociation électronique en Europe et les améliorations de la plateforme grâce à la négociation algorithmique et à notre expertise de la structure des marchés
- mis en place des outils de gestion du flux de travail et automatisé des processus afin d'accroître la productivité des employés, notamment grâce au défi Un million d'heures, dirigé par des employés, qui a permis de générer plus de 300 innovations et initiatives pour leur faire gagner du temps sur trois ans
- accéléré l'exécution de notre programme d'action pour le climat grâce à l'acquisition annoncée de Radicle Group, des solutions financières durables et innovantes, augmenté l'engagement pour le Fonds d'investissement d'impact de BMO, et créé des partenariats avec Breakthrough Energy Catalyst et Exportation et Développement Canada ●
- investi dans nos talents et fait progresser la diversité, l'équité et d'inclusion, ajoutant des leaders clés dans les secteurs à forte croissance, attirant, formant et conservant des talents au moyen de partenariats et d'occasions de mentorat élargis, et améliorant la représentation des talents issus de la diversité dans des postes de direction ●

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Performance financière

Les données relatives à la performance financière de BMO Marchés des capitaux sont indiquées dans le tableau ci-après.

Mesures d'évaluation du groupe d'exploitation (équ pondérées)	Comptables en 2022	Ajustés aux fins de rémunération pour 2022 ¹⁾²⁾		Incidence sur la rémunération variable
Bénéfice net de BMO Marchés des capitaux	1 772 millions de dollars	1 785 millions de dollars	Inférieur à notre objectif en raison d'une hausse des charges et d'une baisse des revenus, partiellement compensées par la récupération des pertes sur créances liées aux prêts douteux	La performance en fonction d'objectifs financiers est fondée sur une combinaison à parts égales de la performance financière de chaque groupe d'exploitation et de l'ensemble de la Banque (se reporter à la page 72 pour de l'information sur la performance financière de l'ensemble de la Banque pour 2022)
Rendement des capitaux propres de BMO Marchés des capitaux	14,9 %	15,0 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus, et d'une hausse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	
Ratio d'efficacité de BMO Marchés des capitaux (bic) ¹⁾	62,5 %	62,0 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une hausse des charges et d'une baisse des revenus	

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures présentées sur une base d'imposition comparable (bic), ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 49 de la présente circulaire, à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 24 et suivantes de notre rapport de gestion annuel pour 2022, et à la rubrique « Analyse des résultats de BMO Marchés des capitaux », qui figure aux pages 54 et suivantes de notre rapport de gestion annuel pour 2022. Les rapprochements du bénéfice net ajusté, du rendement des capitaux propres et du ratio d'efficacité (bic) de BMO Marchés des capitaux sont présentés à la rubrique « Analyse des résultats de BMO Marchés des capitaux » de notre rapport de gestion annuel pour 2022, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le rapport de gestion annuel pour 2022 peut être consulté sur SEDAR, à www.sedar.com, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil.

2) Les résultats et les mesures ajustés au titre de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2022, le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs s'élevait à 9 millions de dollars (11 millions de dollars avant impôts).

Rémunération en 2022

Une rémunération variable de 8,4 millions de dollars a été attribuée à M. Barclay pour 2022.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Barclay en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de la performance de son groupe d'exploitation, des réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé aux fins d'établir le montant global de la rémunération variable s'est chiffré à 110 %. Après un examen du risque et de la performance de la Banque, compte tenu de plusieurs autres facteurs secondaires, la direction a recommandé d'ajuster à la baisse le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable pour l'établir à 107 %. Après un examen du risque et de la performance de la Banque, compte tenu de plusieurs autres facteurs secondaires, la direction a recommandé une rémunération variable totale de 8,4 millions de dollars, comprenant une attribution unique de 350 000 \$ sous forme de DVAAR, pour reconnaître le fort leadership de M. Barclay à l'égard d'initiatives d'entreprise au cours de l'année.

Le comité a évalué la performance de M. Barclay en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et a approuvé la rémunération recommandée par la direction.

Une tranche de 32 % de la rémunération variable de M. Barclay a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 68 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions, de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), et de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Barclay recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2025.

	(\$ CA)	2021	2021	2020
Une tranche de 68 % de la rémunération variable de M. Barclay pour 2022 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	600 000	600 000
	Rémunération variable	8 400 000	8 787 000	6 490 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	2 656 500	2 952 000	2 260 000
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	4 186 000	4 428 000	3 380 000
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)	1 207 500	1 107 000	850 000
	Attribution non récurrente de DVAAR	350 000	300 000	—
	Rémunération directe totale	9 000 000	9 387 000	7 090 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération à l'aide d'attributions liées à des titres de capitaux propres est l'une des façons d'y parvenir, et 68 % de l'attribution au titre de la rémunération variable de M. Barclay pour 2022 est reportée.

Propriété d'actions

M. Barclay 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 2022

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
1,0x la rémunération directe totale cible	507 444 \$	300 000 \$	13 593 360 \$	-	14 400 804 \$	1,80

Régime de retraite

M. Barclay participe au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns. Selon les mêmes conditions que les autres employés de BMO Nesbitt Burns, il est tenu de verser à ce régime 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 3 000 \$ et la Banque y verse 4 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 4 500 \$. La Banque y versera une cotisation équivalant aux cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum de 3 000 \$ par année.

À titre de chef de groupe, M. Barclay reçoit une cotisation additionnelle de la Banque correspondant à 18 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 90 000 \$. Lorsqu'elles atteignent les plafonds désignés, ces cotisations sont versées dans un compte théorique non enregistré et non capitalisé. Se reporter à la page 93 pour plus d'information à ce sujet.



Cameron Fowler

Chef de la stratégie et des opérations

M. Fowler est chef de la stratégie et des opérations. Dans le cadre de ses fonctions, M. Fowler est responsable de mobiliser les efforts à l'échelle de la Banque afin d'améliorer notre orientation stratégique à long terme ainsi que notre performance à court terme. Son mandat consiste également à amplifier l'impact de notre marque et sur nos parties prenantes, tout en axant notre planification stratégique sur les secteurs clés de notre croissance future, notamment notre transformation numérique. M. Fowler est membre du Comité de direction de BMO Groupe financier. Il est aussi membre de la haute direction champion de la diversité.

M. Fowler est membre du conseil d'administration de BMO Financial Corp., de CivicAction et du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH). Il siège au comité Grandes banques de la campagne de Centraide du Grand Toronto et il a été président du Conseil exécutif de l'Association des banquiers canadiens, de Solutions Moneris et du Cyclo-défi Enbridge contre le cancer.

Performance en 2022

M. Fowler a livré de solides résultats eu égard aux priorités stratégiques pour 2022. Il a notamment :

- soutenu la conception et l'élaboration de la planification stratégique, et réalisé plusieurs initiatives pour atteindre les principaux jalons et objectifs stratégiques
- amplifié la présence de la marque BMO avec des résultats supérieurs à la cible, lancé RepTrak, une nouvelle mesure pour suivre les données de réputation et agir sur celles-ci, et élaboré le lancement de la marque de Bank of the West et la feuille de route d'intégration
- continué de diriger l'intégration de nouvelles méthodes de travail à l'échelle de la Banque en harmonisant les pratiques des secteurs d'activité en termes d'approche et de prise de décision
- dirigé la transformation du portefeuille de services immobiliers aux entreprises de BMO afin d'améliorer l'efficacité et d'assurer un milieu de travail moderne et un leadership dans nos ambitions climatiques
- joué un rôle déterminant dans la création d'une société inclusive en dépassant les cibles à l'égard des dépenses d'approvisionnement auprès de fournisseurs issus de la diversité, notamment des fournisseurs autochtones ●
- continué de défendre l'ambition à l'égard de la carboneutralité de BMO, en lançant un sondage auprès des fournisseurs afin d'évaluer et de stimuler l'engagement à l'égard des questions climatiques, en établissant deux nouvelles cibles de durabilité, en mettant davantage l'accent sur la durabilité dans notre programme énergétique au sein des services immobiliers aux entreprises et en recevant des prix pour la réduction de l'énergie dans les succursales ●
- stimulé les retombées sociales en administrant entièrement des dons et aides à la collectivité d'une valeur de 66 millions de dollars ●

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Rémunération en 2022

Une rémunération variable de 5,929 millions de dollars a été attribuée à M. Fowler pour 2022.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Fowler en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, aux réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque et de notre RTPC sur trois ans. Le multiplicateur calculé pour le montant global de la rémunération variable compte tenu de la performance de l'ensemble de la Banque était de 124 %. Après un examen du risque et de la performance de la Banque, compte tenu de plusieurs autres facteurs secondaires, la direction a recommandé d'ajuster à la baisse le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable pour l'établir à 121 %.

Le comité a évalué la performance de M. Fowler en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi.

Une tranche de 33 % de la rémunération variable de M. Fowler a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 67 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Fowler recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2025.

Une tranche de 67 % de la rémunération variable de M. Fowler pour 2022 est reportée.

(\$ CA)	2022	2021	2020
Rémunération fixe			
Salaire	600 000	600 000	600 000
Rémunération variable	5 929 000	6 027 000	4 270 000
Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 936 000	1 968 000	1 390 000
Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	3 206 500	3 259 500	2 310 000
Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)	786 500	799 500	570 000
Rémunération directe totale	6 529 000	6 627 000	4 870 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération au moyen d'attributions liées à des titres de capitaux propres est l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 67 % de l'attribution au titre de la rémunération variable de M. Fowler pour 2022 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2022

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base	14 965 \$	-	9 869 053 \$	2 881 394 \$	12 765 412 \$	21,28

Régime de retraite

M. Fowler participe à ce qui suit :

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

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

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

Les prestations de retraite annuelles de M. Fowler totalisent à ce jour 83 523 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Fowler accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 92 pour de plus amples renseignements à ce sujet.



David R. Casper

Chef de la direction États-Unis, BMO Groupe financier, président et chef de la direction, BMO Harris Bank N.A. et chef, Services bancaires aux entreprises Amérique du Nord

M. Casper est chargé de veiller au rendement global de BMO Financial Corp., de BMO Harris Bank N.A. et de leurs filiales. De plus, il est responsable des Services bancaires aux entreprises Amérique du Nord de BMO Groupe financier, qui comprennent le groupe Solutions de trésorerie et de paiement de la Banque. Il est également chargé d'assurer la gouvernance efficace de toutes les opérations de BMO aux États-Unis. M. Casper est membre du Comité de direction de BMO Groupe financier et il préside le comité directeur É.-U. de BMO.

M. Casper siège au conseil d'administration de la Chicago Public Library Foundation, de Start Early (auparavant, l'Ounce of Prevention Fund), de United Way of Metro Chicago, du Northwestern Medical Group, du Milwaukee's Summerfest, de Sentry Insurance Company, de la Civic Federation et de World Business Chicago. Il est également président du conseil d'administration de Kids First Chicago, et membre du comité civique du Commercial Club of Chicago et du comité des fiduciaires de la Chicago Community Trust. M. Casper est également membre du Federal Advisory Council, qui est chargé d'exprimer au conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine le point de vue du secteur financier sur des questions sur lesquelles a compétence le conseil, dont les politiques réglementaire et monétaire.

Performance pour 2022

M. Casper a atteint ses objectifs eu égard à ses priorités stratégiques pour 2022. Il a notamment :

- agi comme principal promoteur de l'acquisition de Bank of the West, dirigeant les activités de planification de la préintégration en mettant l'accent sur les parties prenantes clés
- contribué à l'obtention d'un rendement d'entreprise élevé et durable en Amérique du Nord en supervisant les améliorations de l'efficacité au sein du secteur des Services bancaires aux grandes entreprises en Amérique du Nord et aux États-Unis, en dépassant les cibles et les résultats de l'année précédente, tout en conservant des résultats en matière de fidélisation de la clientèle parmi les meilleurs du secteur ●
- amélioré la représentation des personnes de couleur dans la main-d'œuvre au Canada et maintenu la représentation dans la main-d'œuvre pour d'autres segments clés de la diversité ●
- créé un partenariat avec Exportation et développement Canada (EDC) pour offrir des solutions de financement durable aux grandes et moyennes entreprises exportatrices canadiennes, en proposant une nouvelle Garantie pour le financement durable d'EDC qui vise à soutenir les clients dans leur transition vers des activités commerciales plus durables qui éliminent ou réduisent considérablement les émissions ●
- géré efficacement le risque et le capital, et conservé une note « exceptionnelle » (*outstanding*) pour la conformité à la loi américaine intitulée *Community Reinvestment Act*
- continué à progresser dans la mise en œuvre de la stratégie « Le numérique au premier plan » de BMO, amélioré notre plateforme nord-américaine entièrement intégrée pour les Services de trésorerie et de paiement au Canada afin de simplifier la collecte de renseignements aux fins de lutte contre le blanchiment d'argent, et amélioré l'expérience d'intégration et numérisé la facturation, ce qui s'est traduit par d'importants gains de temps pour les clients et les employés

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Performance financière

Les données relatives à la performance de PE Canada et de PE États-Unis sont indiquées dans le tableau ci-après.

Mesures du groupe d'exploitation	Comptables en 2022	Ajustés aux fins de rémunération pour 2022 ¹⁾²⁾	Incidence sur la rémunération variable
PE Canada (50%)¹⁾			
Bénéfice net de PE Canada ¹⁾	3 826 millions de dollars	3 760 millions de dollars	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse des revenus et d'une baisse de la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux, qui ont été partiellement annulées par une hausse des charges
Rendement des capitaux propres de PE Canada	32,1 %	31,5 %	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus, qui a été partiellement annulée par une hausse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires
Ratio d'efficacité de PE Canada ¹⁾	44,1 %	44,1 %	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse des revenus, qui a été partiellement annulée par une hausse des charges
PE États-Unis (50 %) (en équivalent en dollars américains)¹⁾			
Bénéfice net de PE États-Unis ¹⁾	1 933 millions de dollars	1 884 millions de dollars	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse des revenus et d'une baisse de la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux, qui ont été partiellement annulées par une hausse des charges
Rendement des capitaux propres de PE États-Unis	17,8 %	17,4 %	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus
Ratio d'efficacité de PE États-Unis (bic) ¹⁾	48,3 %	48,2 %	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse des revenus, qui a été partiellement annulée par une hausse des charges

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures présentées pour PE États-Unis en dollars américains et sur une base d'imposition comparable (bic), ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 49 de la présente circulaire, à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure à la page 24 de notre rapport de gestion annuel pour 2022, et aux rubriques qui portent sur l'analyse des résultats de PE Canada et de PE États-Unis, qui figurent respectivement aux pages 42 et 46 de notre rapport de gestion annuel pour 2022. Les rapprochements du bénéfice net ajusté, du rendement des capitaux propres, du ratio d'efficacité et du ratio d'efficacité (bic) de PE Canada et de PE États-Unis sont présentés aux rubriques qui portent sur l'analyse des résultats de PE Canada et de PE États-Unis de notre rapport de gestion annuel pour 2022, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le rapport de gestion annuel pour 2022 peut être consulté sur SEDAR, à www.sedar.com, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil.

2) Les résultats et les mesures ajustés au titre de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2022, le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs s'élevait à 67 millions de dollars (91 millions de dollars avant impôts) pour PE Canada et le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs s'élevait à 53 millions de dollars américains (71 millions de dollars américains avant impôts) pour PE États-Unis.

Rémunération en 2022

Une rémunération variable de 4,588 millions de dollars américains a été attribuée à M. Casper pour 2022.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Casper en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de la performance de son groupe d'exploitation, des réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé aux fins d'établir le montant global de la rémunération variable s'est chiffré à 127 %. Après un examen du risque et de la performance de la Banque, compte tenu de plusieurs autres facteurs secondaires, la direction a recommandé d'ajuster à la baisse le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable pour l'établir à 124 %.

Le comité a évalué la performance de M. Casper en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi.

Une tranche de 27 % de la rémunération variable de M. Casper a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 73 % a été reportée et versée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Casper recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2025.

Une tranche de 73% de la rémunération variable de M. Casper pour 2022 est reportée.

(\$ US)	2022	2021	2020
Rémunération fixe			
Salaire	600 000	600 000	600 000
Rémunération variable	4 588 000	4 514 000	3 330 000
Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 240 000	1 220 000	900 000
Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	2 889 200	2 842 600	2 100 000
Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)	458 800	451 400	330 000
Rémunération directe totale	5 188 000	5 114 000	3 930 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération au moyen d'attributions liées à des titres de capitaux propres est l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 73 % de l'attribution au titre de la rémunération variable de M. Casper pour 2022 est reportée.

Propriété d'actions

M. Casper 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 2022¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base	3 285 571 \$	-	11 528 390 \$	4 172 740 \$	18 986 701 \$	24,50

1) En dollars canadiens.

Régime de retraite

M. Casper participe aux régimes d'épargne à cotisations déterminées suivants :

- le régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime d'épargne 401(k) »);
- le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. (le « régime d'épargne non admissible »).

La Banque verse annuellement 2 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux gains établis par l'IRS). Il peut choisir de faire des cotisations volontaires correspondant à au plus 25 % de ses gains et la Banque versera l'équivalent des cotisations volontaires correspondant à 5 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux cotisations et aux gains établis par l'IRS). Le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. prévoit des avantages similaires sur les gains se situant entre les gains maximums prévus par la loi et 500 000 \$ US.

M. Casper détient également des prestations de retraite constituées dans les régimes à prestations déterminées suivants :

- le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime admissible de Harris »), qui est un régime d'entreprise en vertu duquel ses gains moyens de fin de carrière sont protégés par des droits acquis et qui a été gelé en date du 28 février 2017 pour les prestations futures;
- le Retirement Benefit Replacement Plan de Harris (le « régime non admissible de Harris »), qui a également été gelé en date du 28 février 2017.

Les prestations de retraite à prestations déterminées normales annuelles globales de M. Casper se décrivent comme suit :

- elles correspondent à 2 % de ses gains moyens de fin de carrière (sous réserve de certains plafonds), multipliés par ses années de service décomptées avant le 1^{er} juillet 1995, plus 1,7 % de ses gains moyens de fin de carrière (sous réserve de certains plafonds), multipliés par ses années de service décomptées après le 30 juin 1995, moins une compensation pour ses droits en matière de sécurité sociale;
- aucune prestation future ne pourra être gagnée aux termes des régimes qui ont été gelés après le 28 février 2017. Les hausses salariales futures seront reflétées dans les gains moyens de fin de carrière après cette date. M. Casper a atteint le plafond de 35 années de service applicable au régime admissible de Harris le 31 juillet 2013;
- le régime non admissible de Harris prévoit des prestations en sus des plafonds de rémunération prévus 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; la tranche provenant du régime non admissible de Harris est versée sous forme de somme forfaitaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Casper totalisent à ce jour 732 461 \$ CA¹⁾ et sont payables sans réduction à l'âge de 62 ans.

Cette somme augmentera en fonction des gains supplémentaires. Se reporter aux pages 92 et 93 pour plus de renseignements à ce sujet.

1) Les prestations ont été converties en dollars canadiens à l'aide du taux au comptant de 1,00 \$ US = 1,3625 \$ CA au 31 octobre 2022.

Tableaux de la rémunération de la haute direction et autre information financière

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 ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ¹⁾²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ³⁾ (\$)			
Darryl White Chef de la direction	2022	1 000 000	6 322 250	1 845 250	3 327 500	1 734 683	55 823	14 285 506
	2021	1 000 000	6 426 750	1 875 750	3 382 500	1 933 864	256 873	14 875 737
	2020	1 000 000	4 545 750	1 326 750	2 392 500	1 818 920	3 000	11 086 920
Tayfun Tuzun Chef des finances (depuis le 1 ^{er} janvier 2022) Chef des finances adjoint (du 16 novembre au 31 décembre 2020)	2022	775 080	2 301 215	341 523	742 462	32 618	0	4 192 898
	2021	722 285	2 225 252	330 249	733 467	43 311	5 711 336	9 765 900
Dan Barclay Chef de la direction et chef – BMO Marchés des capitaux	2022	600 000	4 536 000	1 207 500	2 656 500	97 500	2 250	9 099 750
	2021	600 000	4 728 000	1 107 000	2 952 000	97 500	2 394	9 486 894
	2020	600 000	3 380 000	850 000	2 260 000	5 500	3 000	7 098 500
Cameron Fowler Chef de la stratégie et des opérations	2022	600 000	3 206 500	786 500	1 936 000	64 357	2 250	6 595 607
	2021	600 000	3 259 500	799 500	1 968 000	73 142	2 394	6 702 536
	2020	600 000	2 310 000	570 000	1 390 000	66 728	3 000	4 939 728
David R. Casper Chef de la direction États-Unis, BMO Groupe financier, président et chef de la direction, BMO Harris Bank N.A. et chef, Services bancaires aux entreprises Amérique du Nord	2022	775 080	3 883 229	616 650	1 601 832	45 213	0	6 922 004
	2021	753 240	3 634 406	577 137	1 531 588	43 939	0	6 540 310
	2020	806 460	2 722 335	427 796	1 209 690	48 616	0	5 214 896

La rémunération en espèces et la valeur de certains régimes de retraite versées en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA en 2022; 1,00 \$ US = 1,2554 \$ CA en 2021 et 1,00 \$ US = 1,3441 \$ CA en 2020.

Les attributions de titres de capitaux propres en dollars américains ont été converties en dollars canadiens selon les taux de change au comptant à la fin de novembre indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,3405 \$ CA en 2022; 1,00 \$ US = 1,2785 \$ CA en 2021 et 1,00 \$ US = 1,29635 \$ CA en 2020.

- Les attributions fondées sur des options et les 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 2022, 2021 et 2020. L'attribution d'UAR non récurrente de M. Barclay lui a été attribuée en janvier 2023. 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 2020, entre le 1^{er} novembre 2019 et le 31 octobre 2020. Les attributions de titres de capitaux propres octroyées en dollars américains pendant la période indiquée ci-après ont été converties en dollars canadiens selon les taux de change au comptant à la fin de novembre indiqués ci-après pour 2019 : 1,00 \$ US = 1,3275 \$ CA.
 - La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 1 410 000 \$; M. Barclay : 1 175 000 \$; M. Fowler : 590 000 \$ et M. Casper : 491 175 \$.
 - La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 4 700 000 \$; M. Barclay : 4 725 000 \$; M. Fowler : 2 350 000 \$ et M. Casper : 3 066 525 \$.
- BMO a utilisé une méthode d'évaluation de la juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans. Un tiers consultant a préparé une estimation de la valeur des options pour 2022. Le consultant a utilisé un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée et il s'est fondé sur des hypothèses clés aux fins du calcul de la valeur des options : rendement en dividendes historique : 4,04 %; volatilité du cours des actions historique : 18,23 %; taux de rendement sans risque : 2,90 % et durée des options : 10 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres de la haute direction visés en décembre 2022 est de 14,68 \$ 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*. Pour les options octroyées en 2022, une méthode binomiale d'établissement du

prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : de 4,5 % à 4,6 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 20,9 %; taux de rendement sans risque : 3,2 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : de 6,5 ans à 7 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée en décembre 2022 est d'environ 18,94 \$ par option. Pour les options octroyées en décembre 2021, des différences dans les hypothèses similaires ont donné lieu à une valeur de rémunération de 16,27 \$ et à une valeur comptable de 14,17 \$.

- Les hauts dirigeants peuvent reporter une partie de leurs attributions en espèces à court terme et recevoir plutôt des droits différés à la valeur d'actions (DDVA). Aucun des membres de la haute direction visés énumérés n'a choisi de reporter une tranche de son attribution incitative en espèces à court terme pour 2022 et de la recevoir sous forme de DDVA.
- La valeur du régime de retraite comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service et l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles (se reporter aux pages 92 et 93 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite). La valeur du régime de retraite de MM. Casper et Tuzun comprend les cotisations au régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris depuis le 1^{er} mars 2017 ainsi qu'au régime d'épargne non admissible. Aux termes du régime à prestations déterminées de BMO Harris, M. Casper a atteint le nombre d'années de service maximum de 35 ans. Le régime de retraite de M. Barclay comprend les cotisations dans le cadre de l'augmentation au titre du régime de retraite à cotisations déterminées de BMO Nesbitt Burns ayant pris effet le 1^{er} janvier 2021 et la cotisation additionnelle à titre de chef de groupe.
- 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, majorées de la valeur totale des avantages accessoires, des allocations ou des avantages sociaux imposables en sus de 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). En ce qui concerne M. Darryl White pour l'exercice 2022, ce montant comprend son allocation de cadre de 36 000 \$. En ce qui concerne M. Darryl White pour l'exercice 2021, ce montant comprend des frais non récurrents d'adhésion à un club de 200 000 \$. En ce qui concerne M. Tayfun Tuzun pour l'exercice 2021, ce montant comprend la combinaison d'une prime à la signature, d'une prime en espèces et d'une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres, ainsi que d'une aide au déménagement totalisant 2 461 209 \$ en titres de capitaux propres et 3 201 270 \$ en espèces (équivalent en dollars canadiens).

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 2022.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ¹⁾	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾	Valeur des options exercées ³⁾
Darryl White	16 déc. 2013	7 312	68,60 \$	16 déc. 2023	415 980 \$	
	15 déc. 2014	15 876	78,09 \$	15 déc. 2024	752 522 \$	
	14 déc. 2015	44 960	77,23 \$	14 déc. 2025	2 169 770 \$	
	19 déc. 2016	46 440	96,90 \$	19 déc. 2026	1 327 720 \$	
	18 déc. 2017	40 919	100,63 \$	18 déc. 2027	1 017 246 \$	
	17 déc. 2018	80 559	89,90 \$	17 déc. 2028	2 867 095 \$	
	16 déc. 2019	92 639	101,47 \$	16 déc. 2029	2 225 189 \$	
	14 déc. 2020	101 172	97,14 \$	14 déc. 2030	2 868 226 \$	
	24 déc. 2021	115 292	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
Total		545 169			13 643 748 \$	0 \$
Tayfun Tuzun	24 déc. 2021	20 300	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
Total		20 300			0 \$	0 \$
Dan Barclay	19 déc. 2016	16 694	96,90 \$	19 déc. 2026	477 281 \$	
	18 déc. 2017	16 076	100,63 \$	18 déc. 2027	399 649 \$	
	17 déc. 2018	17 381	89,90 \$	17 déc. 2028	618 590 \$	
	16 déc. 2019	77 199	101,47 \$	16 déc. 2029	1 854 320 \$	
	14 déc. 2020	64 817	97,14 \$	14 déc. 2030	1 837 562 \$	
	24 déc. 2021	68 042	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
Total		260 209			5 187 402 \$	0 \$
Cameron Fowler	18 déc. 2017	10 961	100,63 \$	18 déc. 2027	272 490 \$	
	17 déc. 2018	41 714	89,90 \$	17 déc. 2028	1 484 601 \$	
	16 déc. 2019	38 764	101,47 \$	16 déc. 2029	931 111 \$	
	14 déc. 2020	43 466	97,14 \$	14 déc. 2030	1 232 261 \$	
	24 déc. 2021	49 141	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
Total		184 046			3 920 463 \$	0 \$
David R. Casper	16 déc. 2013	18 578	68,60 \$	16 déc. 2023	1 056 902 \$	
	15 déc. 2014	12 819	78,09 \$	15 déc. 2024	607 621 \$	
	14 déc. 2015	19 211	77,23 \$	14 déc. 2025	927 123 \$	
	19 déc. 2016	22 418	96,90 \$	19 déc. 2026	640 931 \$	
	18 déc. 2017	18 855	100,63 \$	18 déc. 2027	468 735 \$	
	17 déc. 2018	27 255	89,90 \$	17 déc. 2028	970 005 \$	
	16 déc. 2019	32 271	101,47 \$	16 déc. 2029	775 149 \$	
	14 déc. 2020	32 622	97,14 \$	14 déc. 2030	924 834 \$	
	24 déc. 2021	35 476	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
Total		219 505			6 371 300 \$	0 \$

1) Le prix d'exercice des options équivaut à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de BMO le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.

2) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2022 (125,49 \$). Cela comprend les options dont les droits n'ont pas encore été acquis ou qui ne peuvent être exercées étant donné que la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter n'a pas été satisfaite.

3) La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2022 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	Attributions fondées sur des actions		Nombre d'actions ou de droits acquis ⁴⁾	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) ⁵⁾	
			Nombre d'actions ou de droits non acquis					
Darryl White	14 déc. 2015	DDVA attribués			13 499		1 693 959 \$	
	19 déc. 2016	DDVA attribués			13 003		1 631 799 \$	
	18 déc. 2017	DDVA attribués			15 153		1 901 592 \$	
	16 déc. 2019	DVAR	52 228			6 554 120 \$		
	14 déc. 2020	DVAR	54 018			6 778 764 \$		
	13 déc. 2021	DVAR	47 767			5 994 250 \$		
		DDVA différés				19 637	2 464 287 \$	
Total			154 013			19 327 134 \$	61 292	7 691 637 \$
Tayfun Tuzun	04 jan. 2021	DDVA attribués			12 323		1 546 375 \$	
	04 jan. 2021	DVAAR			9 796		1 229 285 \$	
	13 déc. 2021	DVAR			16 540		2 075 596 \$	
Total			38 659			4 851 256 \$		
Dan Barclay	16 déc. 2019	DVAR			52 506		6 588 983 \$	
	14 déc. 2020	DVAR			40 165		5 040 362 \$	
	13 déc. 2021	DVAR			32 911		4 130 011 \$	
	04 janv. 2022	DVAAR			2 260		283 59 \$	
Total			127 842			16 042 95 \$		
Cameron Fowler	15 déc. 2014	DDVA attribués					4 307	540 494 \$
	14 déc. 2015	DDVA attribués					5 906	741 107 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués					6 668	836 820 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués					6 364	798 669 \$
	16 déc. 2019	DVAR	26 114			3 277 060 \$		
	14 déc. 2020	DVAR	27 450			3 444 744 \$		
	13 déc. 2021	DVAR	24 226			3 040 146 \$		
Total			77 790			9 761 950 \$	23 245	2 917 090 \$
David R. Casper	14 déc. 2015	DDVA attribués					6 956	872 935 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués					6 674	837 492 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués					5 465	685 789 \$
	16 déc. 2019	DVAR	34 076			4 276 227 \$		
	14 déc. 2020	DVAR	32 350			4 059 615 \$		
	13 déc. 2021	DVAR	27 014			3 389 979 \$		
			DDVA différés					14 569
Total			93 440			11 725 821 \$	33 664	4 224 435 \$

4) Le nombre d'actions ou de droits qui ont été acquis représente : i) le montant total des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA, ii) les DDVA attribués qui ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.

5) La valeur des actions en circulation ou des droits en cours pour les DDVA, les DVAAR et les DVAR est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de BMO à la TSX le 31 octobre 2022 (125,49 \$).

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 2022.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ³⁾ (\$)
Darryl White	2 465 736	7 181 160	3 327 500
Tayfun Tuzun		650 194	742 462
Dan Barclay	653 297	4 133 400	2 656 500
Cameron Fowler	1 289 062	3 824 641	1 936 000
David R. Casper	918 099	3 896 643	1 601 832

1) La valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX à la date d'acquisition.

2) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice comprend les équivalents de dividendes gagnés sur ces attributions fondées sur des actions durant la période. Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en fonction de la moyenne pondérée en fonction du volume sur 20 jours d'une action ordinaire à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2021 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 2021 pour les

attributions fondées sur des DDVA. À l'acquisition, les attributions fondées sur des DVAR reçues par MM. White, Fowler et Casper avaient été versées à 100 % et reflétaient le rendement des capitaux propres ajusté moyen sur trois ans de la Banque de 14,1 %, comparativement à un niveau cible de 13 %.

3) Cette colonne représente les attributions en espèces annuelles pour 2022. Le tableau comprend le montant intégral de la prime en espèces annuelle même si une portion de celle-ci a été volontairement reportée et versée sous forme de DDVA. La somme attribuée à MM. Tuzun et Casper a été convertie en dollars canadiens à l'aide d'un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA en 2022.

Prestations de retraite

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Trois des membres de la haute direction visés participent à un régime de retraite à prestations déterminées parrainé par la Banque. M. Tuzun participe au régime au régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris et au régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. et M. Barclay participe au régime de retraite des employés et au régime d'épargne non admissible de BMO Nesbitt Burns, qui sont des régimes à cotisations déterminées. 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, à l'âge normal de la retraite (estimatives) et à l'âge de 65 ans (estimatives) – et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Prestations annuelles payables ¹⁾²⁾ (\$)				Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁶⁾ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁴⁾ (\$)
	Nombre d'années de service décomptées	À la fin de l'exercice ³⁾	À l'âge normal de la retraite	À 65 ans				
Darryl White	6,00	629 849	1 250 000	1 250 000	7 056 385	1 734 683	-2 750 239	6 040 829
Cameron Fowler	13,78	83 523	163 269	163 269	833 102	64 357	-318 455	579 004
David R. Casper ⁷⁾	35,00	732 461	732 461	732 461	9 380 888	—	-1 870 333	7 510 555

1) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.

2) Toutes les prestations annuelles indiquées pour MM. Fowler et Casper reflètent les gains en date du 31 octobre 2022.

3) Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas les réductions des prestations appliquées en cas de départ à la retraite anticipé.

4) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations constituées, calculée à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui sont utilisées pour calculer la charge au titre des prestations constituées dont il est question à la note 21 des états financiers consolidés. Les hypothèses reflètent une meilleure estimation d'événements futurs, de sorte qu'il se pourrait que les valeurs indiquées ne puissent être directement comparées à des estimations similaires de la charge au titre des prestations constituées que d'autres sociétés ont publiées. De plus, si un membre de la haute direction visé a droit à un paiement forfaitaire au moment de la retraite, ce paiement pourrait différer sensiblement de l'obligation au titre des

prestations constituées en raison des écarts entre les hypothèses utilisées pour le calcul de la somme forfaitaire (qui dépendent de la conjoncture économique au moment de la retraite) et les hypothèses utilisées pour dresser les états financiers consolidés. M. Casper a atteint le nombre d'années de service maximum permis aux termes du régime de Harris (35 ans) en 2013.

5) 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.

6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses, les variations des taux de change, les éléments non rémunérateurs réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.

7) Les valeurs accumulées de M. Casper ont été converties en dollars canadiens à l'aide des taux au comptant de 1,00 \$ US = 1,3625 \$ CA au 31 octobre 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2376 \$ CA au 29 octobre 2021.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après décrit les cotisations versées par la Banque au régime d'épargne 401(k) de la Banque de Montréal/Harris et au régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. pour MM. Tuzun et Casper ainsi que les prestations de retraite aux termes du régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns pour M. Barclay.

Nom	Régime à cotisations déterminées Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunératoires ¹⁾ (\$)	Régime à cotisations déterminées Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Tayfun Tuzun ²⁾	76 927	32 618	123 939
Dan Barclay	266 215	97 500	342 777
David R. Casper ²⁾	5 985 279	45 213	5 912 817

1) Les éléments rémunératoires comprennent uniquement les cotisations versées par la Banque au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns pour le compte de M. Barclay ainsi qu'au régime d'épargne 401(k) de la Banque de Montréal/Harris et au régime d'épargne non admissible des employés de BMO Financial Corp. pour le compte de MM. Tuzun et Casper. Ces deux régimes prévoient des « revenus de placement supérieurs au marché » et les montants indiqués pour MM. Tuzun et Casper 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 3 000 \$ et que la Banque verse 4 % de leurs gains jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 4 500 \$. La Banque verse une cotisation équivalant à 100 % des cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence d'un montant de 3 000 \$ par année. À titre de chef de groupe, M. Barclay reçoit une cotisation additionnelle de la Banque correspondant à 18 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 90 000 \$. Lorsqu'elles atteignent les plafonds désignés, ces cotisations sont versées dans un compte

théorique non enregistré et non capitalisé. 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 maximums de 305 000 \$ en 2022 et la Banque verse une cotisation équivalant à la totalité des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % de ses gains (maximum de 305 000 \$ en 2022). Le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. prévoit une cotisation de base correspondant à 2 % des gains en sus du plafond 401(k) de 305 000 \$, jusqu'à concurrence d'un montant de 500 000 \$ ainsi qu'une cotisation équivalant à 100 % des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % du salaire en sus du plafond, jusqu'à concurrence de 500 000 \$ ou de 195 000 \$ en 2022.

2) Les valeurs accumulées de MM. Tuzun et Casper ont été converties en dollars canadiens à l'aide des taux au comptant de 1,00 \$ US = 1,3625 \$ CA au 31 octobre 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2376 \$ CA au 29 octobre 2021. La valeur des éléments rémunératoires a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA à la fin de l'exercice 2022.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau ci-après explique comment les éléments du programme de rémunération de la haute direction 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.¹⁾

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Rémunération de base (salaire)	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Indemnité de départ versée sous forme de somme forfaitaire ou de maintien du salaire.	Cessation au moment du départ volontaire à la retraite.	Aucun paiement supplémentaire
Régime incitatif à court terme (prime)	Déchéance	Déchéance	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire
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

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 long terme (options d'achat d'actions)	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options dont les droits ne sont pas acquis. Expiration des 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, les options dont les droits sont acquis 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 à la date d'expiration habituelle. 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	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 ²⁾	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas.	Rachat des droits	Les droits demeurent en cours
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 ³⁾
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					
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

1) MM. White, Tuzun, Barclay et Fowler ont des contrats de travail qui précisent leurs prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle :

- M. White ne touchera aucun paiement supplémentaire en cas de démission, de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante ou de départ à la retraite. La somme qui lui sera versée en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante correspondra à deux ans d'années de service décomptées aux termes du régime de retraite et sera majorée d'une indemnité de départ correspondant à deux fois son salaire de base actuel et sa prime en espèces cible. Il touchera un paiement en cas de changement de contrôle s'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant le changement de contrôle. Ce paiement sera le même que celui qu'il recevra en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend une cessation d'emploi volontaire dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'un des événements suivants se produit : i) une

réduction importante des fonctions, responsabilités et/ou tâches du haut dirigeant ou de la personne de qui il relève, ii) une réduction importante du salaire de base du haut dirigeant ou iii) un changement d'emplacement géographique.

- MM. Tuzun, Barclay et Fowler ne toucheront aucun paiement supplémentaire en cas de démission, de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante ou de départ à la retraite. La somme qui leur sera versée en cas de cessation d'emploi sera une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme en espèces totale cible (1,5 fois dans le cas de M. Tuzun).
- Les DDVA octroyés depuis décembre 2013 dont les droits ont été acquis peuvent être frappés de déchéance en cas de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante.
- M. White a droit à des prestations de retraite bonifiées aux termes d'une entente non agréée financée par la Banque qui définit son entente de retraite globale et qui, en cas de changement de contrôle, lui donne droit à 250 000 \$.

Le tableau ci-après présente les paiements supplémentaires estimatifs qui, sauf indication contraire, pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi, après ceux-ci ou relativement à ceux-ci au 31 octobre 2022¹⁾. Ce tableau fait état des indemnités de départ versées aux membres de la haute direction visée dont les indemnités de départ sont régies par des contrats de travail écrits, mais n'inclut pas les sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la common law ou du droit civil.

Nom	Type de paiement	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 ²⁾ (\$)
Darryl White	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	7 500 000	0	7 500 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	6 526 962
	Prestations de retraite	0	0	250 000	0	250 000
	Total	0	0	7 750 000	0	14 276 962
Tayfun Tuzun	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	2 083 028	0	2 083 028
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	0
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	2 083 028	0	2 083 028
Dan Barclay	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	6 000 000	0	6 000 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	4 001 177
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	6 000 000	0	10 001 177
Cameron Fowler	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	4 400 000	0	4 400 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	2 905 673
	Prestations de retraite	0	0	25 839	0	25 839
	Total	0	0	4 425 839	0	7 331 512
David R. Casper	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	2 184 986
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	2 184 986

- 1) Les prestations supplémentaires estimatives calculées reposent sur l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2022. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2022 (125,49 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA.
- Les contrats de travail de MM. White, Tuzun, Barclay et Fowler régissent leurs indemnités de départ. La cessation d'emploi sans cause juste et suffisante de M. White comprend la cessation d'emploi volontaire par le haut dirigeant dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'une des situations suivantes se produit : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du haut dirigeant ou de la personne dont il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du haut dirigeant ou iii) un changement d'emplacement géographique (un « motif valable »).
 - 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, reflétant la valeur réalisée dans l'hypothèse où toutes les options ont été exercées le 31 octobre 2022. 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'acquièrent pas automatiquement lors d'un changement de contrôle sans cessation d'emploi.

- Le contrat de travail de M. White régit ses prestations de retraite. Les paiements versés à M. Fowler sont régis par le régime de retraite de BMO – Canada et le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction, ceux qui sont versés à M. Barclay sont régis par le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns, ceux qui sont versés à M. Tuzun sont régis par le régime 401(k) admissible et par les régimes d'épargne non admissibles et ceux qui sont versés à M. Casper sont régis par le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris.
- 2) Reflète les montants advenant une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante après un changement de contrôle ou une cessation volontaire par le membre de la haute direction pour un motif valable dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Les prestations prévues par la loi n'ont pas été incluses dans ce tableau. Pour connaître la définition de « changement de contrôle » aux fins du régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la page 94. Aux fins du régime de retraite bonifié de M. White, un changement de contrôle résulte d'une fusion, d'un regroupement d'activités ou autre ou de l'achat de la Banque. Aux termes du régime de retraite bonifié, une indemnité de départ est versée uniquement en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.

Information supplémentaire au sujet des régimes incitatifs à long terme

Régimes d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions de la Banque est le seul régime de rémunération aux termes duquel la Banque émet des titres de capitaux propres. Les actionnaires ont approuvé le régime d'options d'achat d'actions en 1995 ainsi qu'une modification

visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci à l'assemblée annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 31 mars 2020.

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. C'est ce qu'on appelle une offre excédentaire. 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 limitant l'offre excédentaire à au plus 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 2022)		
	2022	2021	2020
Offre excédentaire			
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 677 281 567	2,61 %	2,84 %	3,10 %
Dilution			
Nombre d'options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice	0,88 %	0,88 %	1,00 %
Taux d'épuisement			
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice applicable, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice applicable	0,15 %	0,15 %	0,15 %

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 2022) ce qui suit :

- les actions devant être émises à l'exercice des options en cours aux termes du régime 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.

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation (1)	Prix d'exercice moyen pondéré des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation (2)	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (exclusion faite des titres indiqués à la colonne 1) (3)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	5 976 870	98,12 \$	11 680 041
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	5 976 870	98,12 \$	11 680 041

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque – restrictions relatives à l'émission

Admissibilité	Options attribuées à des employés de la Banque et d'entités du même groupe qu'elle (y compris des employés en congé autorisé temporaire), au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	84 200 000 actions (représentant 12,43 % des actions émises et en circulation au 31 octobre 2022).
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	5 976 870 actions pouvant être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 0,88 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2022)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	11 680 041 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 1,73 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2022)
Autres restrictions	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Ligne directrice du comité (offre excédentaire)	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. Les droits afférents aux options ne peuvent être acquis avant le premier anniversaire de la date d'octroi.</p> <p>Le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes (depuis 2013).</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>Les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi. En ce qui concerne les participants dont le départ à la retraite, le décès ou l'invalidité de longue durée survient avant le 1^{er} janvier 2020, les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi ou, s'il est antérieur, au cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite, de décès ou de l'invalidité de longue durée.</p> <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 a été octroyée à un ancien haut dirigeant peut être frappée de déchéance si l'on constate que l'ancien haut dirigeant a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant qu'il était toujours à son service.
Déchéance en cas de concurrence	Les options peuvent être frappées de déchéance si un participant à la retraite, un participant qui souffre d'une invalidité permanente ou un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés, ses clients ou ses fournisseurs pendant la période d'interdiction.
Droits à la plus-value d'actions	Aux termes du régime, des droits à la plus-value d'actions (DPVA) peuvent être octroyés à la place d'options ou de pair avec celles-ci, en grande partie selon les mêmes modalités que les options, sauf que le cours à l'exercice des droits correspond au cours moyen pondéré des actions pour les cinq jours de bourse précédant l'exercice. À l'exercice, les DPVA permettent au porteur de recevoir un paiement en espèces correspondant à la hausse du cours d'une action de la date d'octroi à la date d'exercice. Aucun DPVA n'est en cours.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un haut dirigeant (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 haut dirigeant 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 attribution (l'annulation ou la résiliation de l'attribution d'un participant à un régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une attribution); iii) le prolongement de la durée d'une attribution 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; viii) la suppression ou la réduction du type de modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires 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	<ul style="list-style-type: none"> i) les hauts dirigeants doivent ouvrir un compte de courtage auprès de BMO; 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 haut dirigeant au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge; iii) si un haut dirigeant 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; iv) si un haut dirigeant 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>Un haut dirigeant 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 haut dirigeant peuvent être récupérés si, en raison de l'inconduite ou d'une faute lourde du haut dirigeant dans la gestion du risque, BMO ou BMO Financial Corp. subit, ou pourrait subir, une perte financière, souffre d'une atteinte à sa réputation 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 36 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, réels ou éventuels, conformément à la politique de la Banque.</p>

Régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux – principales caractéristiques

Admissibilité	Employés de BMO Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux)
Forme d'attribution	Espèces ou droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Montant global des attributions	<p>Le montant global des incitatifs est établi en fonction d'un modèle de passation en charges totale fondée sur le bénéfice net avant prime et impôts.</p> <p>Le montant global des incitatifs tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux.</p> <p>Le montant global des incitatifs est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles, à l'exclusion des dotations à la provision liée aux prêts douteux et peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque et la performance globale de la Banque.</p>
Forme des attributions ¹⁾	<p>La proportion des espèces et des DVAAR qui constituent les attributions individuelles est établie en fonction de la nature du poste et de l'échelle de rémunération.</p> <p>La tranche en espèces peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.</p> <p>Tous les employés qui prennent des risques importants de BMO Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter à la page 100 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.</p>

Modalités des DVAAR	<p>La valeur des DVAAR est fondée sur le cours des actions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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'acquérir 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 un participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Récupération	<p>Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 36 derniers mois peuvent être récupérées si, en raison de l'inconduite ou d'une faute lourde d'un employé dans la gestion du risque, il est nécessaire de redresser les états financiers ou la Banque subit ou pourrait subir une perte financière importante ou souffre ou pourrait souffrir d'une atteinte à sa réputation, 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>
<p>1) La structure des attributions accordées aux employés de BMO Marchés des capitaux qui sont régies par la directive de l'Union européenne sur les exigences de fonds propres (CRD) est conforme à celle prescrite par la législation.</p>	

Autres renseignements financiers

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction renferme de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés pouvant exposer la Banque à des risques importants (les régimes importants et employés qui prennent des risques importants) et est conforme aux principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération du CSF ainsi qu'aux obligations d'information du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

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 de la haute direction, 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 au titre de la rémunération variable sont liés aux objectifs de la Banque, aux cibles de performance des secteurs, à la raison d'être et aux priorités stratégiques, aux rendements des actionnaires et aux profils de risques;
- la performance individuelle et le respect du Code de conduite de BMO sont pris en compte dans l'établissement de la rémunération variable;
- les employés prenant des risques importants doivent reporter une tranche importante de leur rémunération variable.

(Se reporter à la rubrique « Rémunération de la haute direction », qui figure aux pages 47 et suivantes, pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des hauts dirigeants et du rôle du comité.)

Régimes importants

Le comité approuve chaque année les critères de définition des régimes importants et la liste subséquente de régimes importants en tenant compte des commentaires des comités de surveillance de la direction de la Banque, composés des groupes des risques, de l'audit, des finances, des ressources humaines et des affaires juridiques et conformité réglementaire.

Trois facteurs sont pris en considération au moment de déterminer si un régime de rémunération est réputé être important :

- la question de savoir si le régime de rémunération comprend des employés qui prennent des risques importants;
- la rémunération annuelle totale versée par le régime;
- le jugement du comité de surveillance de la rémunération de l'entreprise.

Le comité approuve également ce qui suit :

- la liste des régimes importants;
- l'établissement du montant global annuel des régimes importants de rémunération variable une fois examiné par les comités de surveillance de la direction et le chef de la direction;

- les modifications apportées à la conception des régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la direction et le chef de la direction (se reporter à la page 56 pour obtenir de l'information au sujet des comités de surveillance 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;
- certains employés de BMO Marchés des capitaux, de la Direction de la trésorerie et de BMO Gestion de patrimoine qui pourraient avoir une incidence importante sur le profil de 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, les cas d'inconduite ou les rapports d'audit insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de performance et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération variable reflète la rémunération à la performance et les mesures d'évaluation du risque appropriées;
- la rémunération reportée pour ce groupe correspond à au moins 40 % de la rémunération variable totale.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés qui prennent des risques importants

La rémunération en espèces versée a été convertie en dollars canadiens à l'aide des taux de change moyens suivants : exercice 2022 : 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA, 1 £ = 1,6186 \$ CA, 1 HKD = 0,1649 \$ CA et 1 euro = 1,3757 \$ CA et exercice 2021 : 1,00 \$ US = 1,2554 \$ CA, 1 £ = 1,7265 \$ CA, 1 HKD = 0,1616 \$ CA et 1 euro = 1,4962 \$ CA.

Les attributions de titres de capitaux propres ont été converties en dollars canadiens à l'aide des taux de change au comptant à la fin de novembre suivants : exercice 2022 : 1,00 \$ US = 1,344050 \$ CA, 1 £ = 1,620252 \$ CA, 1 HKD = 0,172198 \$ CA et 1 euro = 1,399492 \$ CA et exercice 2021 : 1,00 \$ US = 1,27855 \$ CA, 1 £ = 1,697914 \$ CA, 1 HKD = 0,163944 \$ CA et 1 euro = 1,447638 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2022 et 2021

Catégorie ¹⁾	2022		2021	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Nombre d'employés	11	178	11	153
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	7 350 160	63 960 325	7 306 480	53 885 140
Rémunération variable totale				
En espèces (non reportée) (\$)	16 403 844	163 455 119	15 249 430	140 476 171
En espèces (reportée) (\$)	725 400	1 687 414	305 000	4 222 773
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	33 696 069	181 375 465	32 693 287	190 936 662
Fondée sur des options (reportée) (\$)	7 806 598	11 255 535	6 641 937	10 086 404
Rémunération variable totale (\$ ²⁾)	58 631 911	357 773 533	54 889 654	345 722 010
Rémunération directe totale (\$)	65 982 071	421 733 858	62 196 134	399 607 150

1) Les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice sont inclus dans ces catégories. Les membres de la haute direction représentent les plus hauts dirigeants de la Banque.

2) La rémunération variable totale représente la valeur totale de la rémunération en espèces (à l'exclusion de la rémunération fixe), ainsi que de la rémunération fondée sur des actions et des options.

Rémunération reportée versée ou non au cours des exercices 2022 et 2021

Catégorie ¹⁾	2022		2021	
	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 (\$)	0	1 717 492	0	1 588 161
Droits non acquis (\$)	0	3 374 369	0	3 138 189
Fondée sur des actions ¹⁾²⁾				
Droits acquis (\$)	21 611 026	23 968 885	27 109 940	35 425 953
Droits non acquis (\$)	128 083 144	423 582 335	113 138 599	434 318 853
Fondée sur des options ¹⁾³⁾				
Droits acquis (\$)	26 024 586	16 327 142	23 473 811	28 607 634
Droits non acquis (\$)	23 783 199	26 913 602	41 904 414	54 145 827
Versée durant l'exercice (\$)	35 143 803	144 920 729	33 309 496	96 011 461

1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2022 (125,49 \$) et le 29 octobre 2021 (134,37 \$).

2) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond au nombre de droits en cours le 31 octobre 2022 multiplié par le cours de clôture des actions.

3) La valeur des options dans le cours dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions le 31 octobre 2022. 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 (des ajustements en fonction du risque, des mesures de récupération ou une annulation). En 2022 et en 2021, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites et aucun ajustement implicite n'a été effectué.

Autre rémunération versée

En 2022, des indemnités de départ de 13,6 millions de dollars ont été approuvées à l'égard de huit employés qui prennent des risques importants, et la somme de 9,7 millions de dollars a été versée à huit employés qui prennent des risques importants. En 2021, des indemnités de départ de 4,9 millions de dollars ont été approuvées à l'égard de trois employés qui prennent des risques importants, et la somme de 16,4 millions de dollars a été versée à 16 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 2022 ou 2021.

En 2022, la Banque a versé des primes garanties de 9,1 millions de dollars à cinq employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 19,7 millions de dollars à cinq employés qui prennent des risques importants. En 2021, la Banque a versé des primes garanties de 10,3 millions de dollars à quatre employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 5,7 millions de dollars à un haut dirigeant et de 4,1 millions de dollars à six employés qui prennent des risques importants.

De l'information au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée qui a été attribuée pour 2022 et 2021 a été communiquée au BSIF à titre confidentiel.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Opérations avec des parties liées

La charte du comité d'audit et de révision indique que ce comité est responsable de ce qui suit :

- i) surveiller l'efficacité du repérage des opérations intéressées et des procédures mises en place par la direction pour les parties apparentées et visées, et surveiller le respect des lois applicables;
- ii) examiner et approuver, dans la mesure jugée appropriée les pratiques visant à repérer les opérations entre apparentés susceptibles de porter atteinte à la stabilité ou à la solvabilité de la Banque ainsi que les critères de rendement et les niveaux de référence des opérations entre apparentés;
- iii) examiner et, le cas échéant, approuver les modalités des prêts consentis à des apparentés qui excèdent les niveaux de référence établis pour de telles opérations;
- iv) examiner les rapports présentés au comité d'audit et de révision sur les opérations entre apparentés et parties visées.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2022, le chef de la conformité de BMO a informé le comité d'audit et de révision qu'aucune opération ne devait être signalée au comité d'audit et de révision ni approuvée par celui-ci, et il a attesté de l'efficacité des procédures utilisées par la Banque et ses filiales désignées afin de repérer et de surveiller les opérations entre apparentés et parties visées aux fins de conformité avec les lois applicables.

Prêts

À notre connaissance, au 31 janvier 2023, aucun de nos administrateurs, candidats aux postes d'administrateur, membres de la haute direction et employés qui sont actuellement ou étaient par le passé au service de la Banque ni aucune des personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens ne devaient une somme d'argent à BMO ou à ses filiales, si ce n'est un prêt de caractère courant. De plus, à notre connaissance, aucun prêt impayé n'a été contracté auprès d'une autre entité qui fait 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 BMO 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.

Le tableau ci-après fait état des prêts contractés par une personne qui est ou était, durant l'exercice terminé le plus récent, un administrateur ou un membre de la haute direction de BMO, un candidat à un poste d'administrateur de BMO ou une personne avec lesquelles celui-ci a des liens, sauf des prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et des prêts qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente circulaire. Nous ne sommes pas tenus de divulguer les prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Nom et occupation principale	Participation de la Banque ou de la filiale	Somme impayée la plus élevée au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2022	Somme impayée au 31 janvier 2023	Nombre de titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2022	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2022
Sharon Haward-Laird Conseillère générale	Banque de Montréal (prêteur)	2 780 538,82 \$	2 136 643,88 \$ ¹⁾	—	0 \$

1) La somme tient compte de ce qui suit : a) un prêt hypothécaire traditionnel dont le solde est de 1 735 970,21 \$ et qui est garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux fixe d'une durée de 5 ans sur une résidence, qui porte intérêt au taux de 1,93 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} juin 2026; et b) un prêt hypothécaire traditionnel dont le solde est de 400 673,67 \$ et qui est garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux fixe d'une durée de 5 ans sur une résidence secondaire, qui porte intérêt au taux de 3,49 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} février 2024.

Le tableau ci-après présente, au 31 janvier 2023, l'encours total des prêts que nous ou nos filiales avons consenti aux employés :

	Consentis par nous ou nos filiales
Montant total des prêts (sauf les prêts de caractère courant)	10 055 810,82 \$

Assurance

Nous payons l'assurance responsabilité de nos administrateurs et dirigeants afin de leur offrir une protection dans des circonstances où nous n'indemnisons pas ou ne sommes pas autorisés à indemniser nos administrateurs et dirigeants pour leurs actes et omissions.

Cette protection est de 300 000 000 \$, n'est assujettie à aucune franchise, et nous la renouvelons chaque année. Nous avons payé une prime nette de 2,02 millions de dollars pour renouveler cette protection en 2023.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

L'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de 2019-2020 de BMO a pris fin le 2 juin 2020. Le 25 février 2020, BMO a annoncé son intention, sous réserve de l'approbation du BSIF et de la TSX, de lancer une nouvelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités qui permettrait à BMO de racheter aux fins d'annulation jusqu'à concurrence de 12 millions d'actions ordinaires sur une période de 12 mois qui commencerait vers le 3 juin 2020. Le processus de renouvellement a été suspendu compte tenu des attentes du BSIF voulant que les institutions financières sous réglementation fédérale n'entreprennent aucun rachat d'actions ordinaires du 13 mars 2020 au 4 novembre 2021. Le 3 décembre 2021, BMO a annoncé son intention, sous réserve de l'approbation du BSIF et de la TSX, de procéder à une nouvelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités qui lui permettrait de racheter, à des fins d'annulation, jusqu'à 22,5 millions de ses actions ordinaires sur une période de 12 mois. Le 20 décembre 2021, BMO a annoncé qu'elle ne procédera pas à une nouvelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités, suivant l'annonce de son accord pour acquérir indirectement Bank of the West et ses filiales. Au cours des exercices clos les 31 octobre 2020, 2021 et 2022, BMO n'a racheté aucune de ses actions ordinaires aux fins d'annulation.

Vous pouvez nous demander de vous envoyer un exemplaire gratuit des avis qui ont été déposés auprès de la TSX à l'égard des offres publiques de rachat dans le cours normal des activités antérieures de BMO en communiquant avec nous directement :

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

Approbation des administrateurs

Le Conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire aux fins de distribution aux actionnaires.

Le premier vice-président et chef des affaires juridiques,
Contentieux et secrétaire général,



Paul Noble
Le 6 février 2023

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, raison d'être et intégrité

- 1.1 approuver et surveiller la conformité au Code de conduite de BMO et surveiller la performance de la Banque en fonction de sa raison d'être; 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 hauts dirigeants.

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 appétit pour le risque, de sa stratégie en matière environnementale, sociale et de gouvernance, 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'appétit pour le 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'appétit pour le 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.

Mis à jour le 30 août 2022

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis trois propositions. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC ainsi que les réponses de la Banque sont reproduits intégralement ci-après. Parmi les propositions du MÉDAC, la proposition n° 1 est soumise à votre vote. Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les deux « propositions retirées ». La Banque s'est engagée auprès du MÉDAC à inclure les propositions retirées dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Proposition n° 1

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Lors des assemblées annuelles de 2022, nous avons déposé cette proposition qui a obtenu des appuis importants à la TD (25,4 %), à CIBC (22,7 %), à la Banque Nationale (22 %), à la Banque Royale (20,2 %), à la Banque Scotia (19,3 %) et à la BMO (15 %). De plus, la Banque Laurentienne s'engageait à implanter le vote consultatif non contraignant sur l'environnement, une fois qu'elle aura établi le niveau de référence relatif à ses émissions financées.

Selon le plus récent rapport publié par Rainforest¹⁾, les cinq grandes banques ont fourni plus de 131 G\$ aux pétrolières au cours de 2021 et ces financements sont à la hausse comparativement à 2020 :

Positionnement sur le plan mondial

Rang parmi les institutions	Nom de la Banque	Financement
5	RBC	38,757 G
9	Scotia	30,402
11	TD	21,154
15	BMO	18,781
20	CIBC	22,218

Précisons que ces cinq grandes banques ont prêté ou souscrit près de 700 G\$ aux entreprises de combustibles fossiles depuis la signature de l'Accord de Paris sur le climat en décembre 2015.

Il est permis de se questionner sur l'envergure des plans qu'elles mettent de l'avant pour honorer leur engagement à se joindre à l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA) lancée par l'ancien gouverneur de la Banque du Canada, Mark Carney en 2015 et de jouer un rôle de premier plan dans le financement de la transition climatique en vue d'atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2050.

Nous réitérons donc notre proposition d'implanter un vote consultatif non contraignant afin que les actionnaires puissent exprimer leur satisfaction ou leur insatisfaction au regard de la politique environnementale de la Banque.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO A ÉLABORÉ DES POLITIQUES ENVIRONNEMENTALES RIGOUREUSES, NOTAMMENT UNE STRATÉGIE CLIMATIQUE HARMONISÉE AVEC CELLE DE L'ALLIANCE BANCAIRE NET ZÉRO ET D'AUTRES CADRES DE RÉFÉRENCE CRÉDIBLES ET QU'ELLE PUBLIE DES MISES À JOUR RÉGULIÈRES SUR LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, NOTAMMENT LES QUESTIONS LIÉES AUX CHANGEMENTS

CLIMATIQUES, DANS SON RAPPORT DE DURABILITÉ ET DANS SON RAPPORT CLIMATIQUE.

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire compte tenu des politiques environnementales, de la stratégie climatique et des engagements existants de BMO, de nos documents d'information approfondis en matière de changements climatiques, de la structure de gouvernance complète que nous avons mise en

1) *Banking on Climate Chaos - Fossil Fuel Finance Report 2022* https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/themes/bocc-2021/inc/bcc-data-2022/BOCC_2022_vSPREAD.pdf (en anglais seulement)

place afin de contrôler et de gérer les questions liées à l'environnement et aux changements climatiques, ainsi que du rôle actif que jouent le Conseil et la direction dans la surveillance des questions en matière d'environnement et de changements climatiques au sein de la Banque. La direction a pris des mesures concrètes afin de mettre au point et de mettre en place une stratégie climatique solide et crédible.

La stratégie climatique fait partie intégrante de notre stratégie globale qui a été approuvée par le Conseil et ne peut être déléguée aux actionnaires. Il incombe au Conseil de surveiller l'ensemble des risques inhérents à la Banque, y compris les risques liés aux changements climatiques, et le Conseil doit être en mesure d'exercer son jugement avec discernement sur de telles questions.

Notre Rapport climatique annuel respecte les recommandations du Groupe de travail sur la communication de l'information financière relative aux changements climatiques et établit notre plan d'action sur les changements climatiques, que vous pouvez consulter dans notre Rapport climatique de 2022. De plus, vous trouverez des renseignements sur nos progrès vers l'atteinte de nos engagements sur le climat dans notre Rapport climatique de 2022 et dans notre Rapport de durabilité de 2022.

En 2021, nous avons lancé notre ambition climatique, un engagement harmonisé avec notre raison d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Afin de catalyser cet engagement, BMO s'est jointe au Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) appuyé par l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA), qui constitue un cadre de référence solide et crédible pour les banques qui souhaitent harmoniser leurs activités financières avec des objectifs en matière de changements climatiques ambitieux de carboneutralité d'ici 2050. L'ambition climatique de BMO repose sur la mesure et la déclaration des émissions financées et des cibles à moyen (2030) et à plus long (2050) termes établies conformément à des lignes directrices rigoureuses appuyées sur la science. Vous trouverez des renseignements détaillés sur le sujet dans notre Rapport climatique de 2022. Cette approche suit la méthodologie du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), les cibles étant fixées selon les principes de la NZBA.

BMO est en voie de mettre en œuvre nos engagements envers la NZBA, notamment l'élaboration de plans d'action pour la transition et la présentation d'un résumé de cette approche. De plus, BMO a mis sur pied des paramètres d'évaluation par le Conseil des risques clés inhérents aux actifs liés au carbone, qui permettent d'évaluer l'appétit pour les risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux de BMO. BMO a mis en place un programme d'analyse de scénarios des risques inhérents aux changements climatiques pour répondre aux nouveautés sur le plan réglementaire dans le domaine. De plus, nous avons intégré des facteurs environnementaux et climatiques, notamment des facteurs liés aux émissions de gaz à effet de serre du champ d'application 3 et aux plans d'action pour la transition, dans nos processus de gestion des risques internes pour certains secteurs qui sont plus exposés aux risques environnementaux et liés aux changements climatiques. Comme en témoignent nos engagements, nos processus et nos documents d'information, BMO intègre des facteurs environnementaux, notamment les changements climatiques, dans sa stratégie, sa gestion des risques et sa raison d'être. Les commentaires des investisseurs et des autres parties prenantes sont les bienvenus et nous privilégions un dialogue ouvert avec ceux-ci et échangeons fréquemment avec eux sur notre approche à l'égard de ces sujets complexes. Cet engagement, ainsi que les engagements climatiques de la Banque, fait en sorte qu'il n'est pas nécessaire d'adopter une politique de vote consultatif annuel relativement à nos politiques environnementales, notamment notre stratégie climatique.

En outre, un vote sur le climat est peu utile compte tenu de la complexité de notre stratégie climatique et de l'incapacité à tirer un retour d'information ou des conclusions claires d'un vote « positif ou négatif » sur la stratégie climatique. Par exemple, ne pas être capable de discerner pourquoi il y a un soutien ou un manque de soutien, si les investisseurs sont opposés à toute stratégie climatique ou s'ils souhaitent voir des changements plus subtils. Un vote consultatif sur le climat ne serait pas aussi efficace qu'un engagement direct des actionnaires pour communiquer leur point de vue sur la stratégie et l'approche climatique de la Banque.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition retirée

Divulgence des langues maîtrisées par les administrateurs

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

Argumentaire

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet - et pour plusieurs autres raisons par ailleurs - opportun, pour toutes les parties intéressées

(parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les administrateurs de la société. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Réponse de BMO

En réponse aux discussions avec le proposant, le Conseil de BMO est composé d'administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux et qui reflètent les marchés dans lesquels la Banque exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles ayant les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque. Lorsqu'il identifie les candidats à recommander aux fins de nomination/d'élection au Conseil, le comité de gouvernance et de mise en candidature ne prend en considération que les candidats hautement qualifiés en fonction de leur expérience, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences et qualités personnelles, et tient compte de critères en matière de diversité, notamment le sexe, l'âge, l'origine ethnique et l'origine géographique.

BMO dresse la liste idéale des compétences recherchées chez les administrateurs qui sont réparties dans quatre grandes catégories (leadership et stratégie, industrie et transformation, réglementation ainsi que gouvernance) et les consigne dans une grille de compétences. Les critères qui figurent dans la liste sont examinés chaque année et complétés si nécessaire. Nous utilisons

cette information pour évaluer les forces et la diversité globales du Conseil et lors du recrutement de nouveaux administrateurs. Tous nos administrateurs ont de l'expérience dans le leadership de direction, les ressources humaines, la planification stratégique, la gestion des risques, les fusions et acquisitions, la comptabilité et les finances, et auprès d'autres conseils.

Conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques du secteur et de gouvernance, BMO accorde la priorité aux compétences énoncées dans la grille des compétences. Les langues parlées par les membres de notre Conseil pouvant présenter un intérêt pour nos actionnaires et nos parties prenantes, nous divulguons désormais ces langues globalement, conformément à l'information relative aux renseignements personnels sur la diversité au sein de notre conseil et à la nature confidentielle des déclarations auto-déclarées de nos administrateurs en réponse aux questions qui leur sont posées au sujet des langues maîtrisées.

Pour ces raisons, le proposant a accepté de retirer la proposition.

Proposition retirée

Intelligence artificielle

Il est proposé que le Conseil d'administration revoit le mandat du comité de gouvernance et celui du comité de gestion des risques afin d'y inclure un volet d'éthique en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle.

Argumentaire

L'intelligence artificielle (IA) est en passe de devenir la technologie-clé de l'avenir. Cette technologie désigne la possibilité pour une machine de simuler les comportements humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité, notamment par le truchement d'algorithmes d'apprentissage. Les entreprises y ont de plus en plus recours pour développer des services plus automatisés, personnalisés et « orientés clients ». L'IA permet également de nouvelles opportunités pour renforcer et faciliter la détection et la réduction des risques, des fraudes et favoriser une meilleure conformité réglementaire.

Toutefois, son utilisation est génératrice de risques, comme l'illustre le cabinet Deloitte dans une de ses recherches¹⁾ :

- Qualité, quantité et pertinence des données utilisées. Les résultats des systèmes d'IA sont dépendants de la qualité et de la quantité des données. Si les jeux de données utilisés pour construire les algorithmes contiennent des biais, l'algorithme généré reflète vraisemblablement lui aussi ces biais, voire les amplifiera.
- L'opacité de fonctionnement (boîte noire lorsqu'on parle d'IA). Contrairement aux anciennes générations de l'IA, où les systèmes prenaient des décisions très claires et établies par l'Homme, les nouvelles générations s'appuieront sur des méthodes statistiques très complexes, basées sur des milliers de paramètres. Tous ces facteurs vont rendre la décision finale difficilement interprétable, voire impossible à expliquer par l'Homme.

- Des dysfonctionnements possibles. Les algorithmes ne disposent pas des capacités de compréhension conceptuelle et de sens commun propres à l'Homme, et qui sont nécessaires pour évaluer des situations radicalement nouvelles.

Comme le soulignent les derniers rapports du Forum économique mondial, le sujet de l'intelligence artificielle arrive à un tournant. À court terme, il semble important que le développement de l'intelligence artificielle satisfasse aux critères minimaux de gouvernance, d'éthique et de gestion des risques. Toujours selon le cabinet Deloitte²⁾, cette réflexion devrait porter sur la preuve de la fiabilité des algorithmes utilisés (du point de vue de leur vérification interne et externe), de l'intelligibilité des modèles et des interactions entre humains et algorithmes intelligents.

Il est donc crucial que le mandat du comité de gouvernance soit revu afin d'y intégrer cette réflexion et de développer un code d'utilisation de l'intelligence artificielle afin d'assurer les actionnaires et les parties intéressées (*parties prenantes*) que son développement et son utilisation s'effectuent en plaçant l'humain au cœur de la machine et en garantissant la véracité, la sécurité et la confidentialité des données qui l'alimentent et en régulant les algorithmes afin qu'ils intègrent la diversité et dépassent les biais à la prise de décision, notamment.

Réponse de BMO

En réponse aux discussions avec le proposant, l'intelligence artificielle (IA) et les technologies avancées d'analyse de données sont des outils importants pour BMO qui lui permettent d'offrir des produits et services de plus en plus performants à ses clients. Conformément à notre Code de conduite, la direction comprend l'importance de l'utilisation éthique des technologies d'intelligence artificielle et a pris des mesures pour garantir une telle utilisation. Les fonctions actuelles du Conseil et de ses comités sont suffisamment étendues pour permettre la supervision des activités de la direction à cet égard.

La direction a pris des mesures pour garantir l'utilisation éthique des technologies d'intelligence artificielle, dont les suivantes :

- lancement d'un conseil de l'IA digne de confiance en 2019, composé de représentants des secteurs des entreprises, de la technologie, des risques, de la vie privée et de l'éthique, afin de fournir des orientations et des conseils dans le cadre de nos premiers efforts en matière d'IA;

- engagement auprès de leaders éclairés externes, notamment le comité directeur du Forum économique mondial sur l'avenir de l'IA dans les services financiers, l'Institut Vector, Deloitte et des associations sectorielles, pour s'assurer que nos pratiques éthiques en matière d'IA étaient et continuent d'être informées par les dernières réflexions sur le sujet;
- élaboration et mise en œuvre d'un cadre relatif à l'intelligence artificielle de confiance centré sur quatre engagements : l'équité, la responsabilité, la transparence et les systèmes fiables et sécurisés. Ces engagements cadrent avec les valeurs de BMO et sont intégrés tout au long du cycle de vie de l'IA, étant le fondement du processus et des contrôles qui régissent l'élaboration et la mise en œuvre des systèmes d'IA;
- mise en place de pratiques éthiques en matière de développement de l'IA et d'évaluations des risques supervisées par le groupe de travail sur l'éthique des données et de l'analyse. Ce groupe favorise l'utilisation responsable de données et de l'IA grâce à un forum qui regroupe l'expertise de l'ensemble de la

1) <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-quelles-evolutions-pour-profil-de-risques-des-entreprises.html>
2) <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-dans-les-risques-de-credit.html> <https://corpgov.law.harvard.edu/2020/06/25/artificial-intelligence-and-ethics-an-emerging-area-of-board-oversight-responsibility/> (en anglais seulement)

Banque et fournit des indications essentielles sur le repérage et l'atténuation des risques éthiques potentiels avant le déploiement de données et d'initiatives d'analyse. Un processus hiérarchique est en place pour soumettre les enjeux d'ordre éthique au conseil chargé de l'analyse et des données de l'entreprise et si nécessaire au Comité de direction de BMO.

Étant donné que les risques liés à l'IA et l'environnement juridique et réglementaire évoluent, la direction continuera d'évaluer notre cadre de référence et nos pratiques concernant l'utilisation éthique

de l'IA, sous la surveillance du Conseil et de ses comités, dont le comité d'évaluation des risques, le comité d'audit et de révision et le comité de gouvernance et de mise en candidature. Nous traiterons des mesures que nous avons prises et établirons la procédure de gestion de ce risque potentiel dans le prochain rapport annuel de BMO afin que cette information soit fournie à un large éventail de parties prenantes externes.

Pour ces raisons, le proposant a accepté de retirer la proposition.

Proposition n° 2

InvestNow Inc. (InvestNow) pour le compte de Gina Pappano, 7 Shannon Street, Toronto (Ont.) M6J 2E6 a soumis la proposition suivante à votre vote.

InvestNow et le secteur pétrolier et gazier

Proposition soumise par InvestNow Inc., organisme sans but lucratif contestant le mouvement de désinvestissement et militant pour l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada. La présente proposition est soumise pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow, actionnaire de la Banque.

Argumentaire

Les Canadiens traversent une crise du coût de la vie, l'augmentation de l'inflation menaçant de donner lieu à une sérieuse récession et à une stagflation durable. Une des principales causes de cette augmentation est la hausse des coûts de l'énergie. Les coûts de l'énergie sont dopés par un cadre d'action gouvernemental et par un débat public tous deux en défaveur de l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier. Il en résulte un sous-investissement chronique dans ce secteur.

Il est temps pour BMO d'affirmer explicitement son engagement envers le secteur pétrolier et gazier du Canada. En outre, BMO devrait retirer ou temporairement suspendre son appui aux politiques telles que les objectifs de carboneutralité. Le fait d'appliquer de telles politiques – qui suggèrent que l'extraction, la mise en valeur et l'utilisation du pétrole et du gaz n'ont pas de valeur essentielle – envoie un signal négatif quant à l'investissement dans le secteur. BMO devrait plutôt axer ses efforts sur les activités d'investissement, de prêt et de financement dans le secteur pétrolier et gazier afin de créer une plus grande offre et de réduire les coûts de l'énergie pour les Canadiens et le reste du monde.

Il importe que le secteur bénéficie d'un appui car :

- sa vigueur est essentielle au bien-être des Canadiens, garantissant l'abordabilité énergétique et par le fait même l'abordabilité de tout ce qui est nécessaire à une qualité de vie décente pour tous au Canada;
- sa performance environnementale est inégalee et s'améliore constamment;
- il prend de plus en plus d'expansion afin de prendre en compte les préoccupations mondiales entourant la sécurité et la pauvreté énergétiques;

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE LA BANQUE A ADOPTÉ UNE APPROCHE ENVERS LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES QUI EST AXÉE SUR LE CLIENT ET QUI COMPREND LE SOUTIEN DE NOS CLIENTS DANS LE SECTEUR CANADIEN DE L'ÉNERGIE.

RÉSOLUTION : Il est demandé que la Banque de Montréal (« BMO ») affirme explicitement son engagement à continuer d'investir dans le secteur pétrolier et gazier du Canada et de le financer. Il est aussi demandé que BMO procède à un examen de ses politiques pour s'assurer qu'aucune d'entre elles n'encourage le désinvestissement dans le secteur.

- le manque d'investissement au Canada signifie plus d'investissement dans le développement du secteur pétrolier et gazier d'autres régions du monde présentant de moins bonnes performances environnementales, une moins bonne gouvernance d'entreprise et de graves violations des droits de l'homme.

Le secteur pétrolier et gazier représente la plus importante industrie d'exportation au Canada, figure parmi les trois premières industries à contribuer au PIB du Canada, fournit 500 000 emplois à l'échelle du pays et contribue chaque année à hauteur de plusieurs milliards de dollars aux coffres du gouvernement en termes de taxes et de redevances – payant ainsi pour de nombreux services publics pour les Canadiens.

En outre, les producteurs de pétrole et de gaz canadiens réalisent des gains importants sur le plan environnemental : leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) ont diminué de 22 pour cent de 2011 à 2019, et d'un autre 12 pour cent de 2019 à 2020¹. Ils ont investi 3,1 milliards de dollars dans l'amélioration de leur performance environnementale en 2019 seulement, ce qui a représenté les deux tiers de toutes les dépenses en protection de l'environnement effectuées au pays cette année-là².

Le fait de se positionner en faveur de l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada bénéficie à l'économie, à l'environnement, à l'innovation, aux actionnaires et à tous les Canadiens.

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire compte tenu de l'engagement de BMO d'être le principal partenaire de nos clients à la lumière de notre ambition climatique, qui soutient la stratégie de carboneutralité dans le secteur pétrolier et gazier canadien, et du rôle du Conseil et de la direction dans l'établissement de la stratégie de la Banque.

1) <https://www.canadianenergycentre.ca/canadas-oil-and-gas-emissions-went-down-in-2020-national-inventory-report/> (en anglais seulement)

2) <https://energynow.ca/2022/07/five-ways-canadas-oil-and-gas-industry-is-improving-environmental-performance> (en anglais seulement)

La stratégie climatique fait partie intégrante de notre stratégie globale qui a été approuvée par le Conseil et ne peut être déléguée aux actionnaires. Il incombe au Conseil de surveiller l'ensemble des risques inhérents à la Banque, y compris les risques liés aux changements climatiques, et le Conseil doit être en mesure d'exercer son jugement avec discernement sur de telles questions.

Notre engagement envers notre ambition climatique est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Notre approche consiste à soutenir nos clients dans leur propre parcours de décarbonisation vers la carboneutralité, et non à désinvestir. L'approche de BMO est conforme à l'approche adoptée par le secteur pétrolier et gazier canadien, reflétée dans L'Alliance Nouvelles voies. L'Alliance nouvelles voies est une coalition des plus grands producteurs de sables bitumineux du Canada, qui exploitent environ 95 % de la production de sables bitumineux du Canada et qui travaillent ensemble à l'élaboration d'un plan ambitieux et réalisable visant à réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de la production de sables bitumineux, l'objectif ultime étant d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

L'ambition de carboneutralité propre à BMO soutient des initiatives comme celle-ci, qui mettront nos clients sur la voie de la réalisation d'objectifs de carboneutralité qui préservent la compétitivité et s'harmonisent avec les objectifs stratégiques de l'entreprise. Notre Rapport climatique 2021 est très clair : « [...] Notre stratégie de partenariat avec les clients est axée sur le soutien de leurs efforts de décarbonisation plutôt que sur des stratégies de désinvestissement qui, selon nous, ne favorisent pas la réduction des émissions à elles seules. »

Nous avons également déclaré en lien avec le secteur pétrolier et gazier : « Les stratégies de désinvestissement ne soutiennent pas la réduction des émissions du monde réel et pourraient entraîner une transition chaotique vers une carboneutralité qui ne répond pas aux besoins économiques et sociaux des collectivités touchées. Nous soutenons nos clients dans leurs efforts de réduction des émissions et prévoyons qu'au fil du temps, ils effectueront la transition de leurs activités pour soutenir une économie à faibles émissions de carbone. À cette fin, nous accordons la priorité à la mobilisation de nos clients afin de soutenir leurs plans de

transition. En plus de notre soutien, les politiques gouvernementales ont un rôle à jouer pour s'assurer que toutes les entreprises sont habilitées à amorcer leur propre transition et à atteindre les objectifs de leur plan de transition. »

La direction de BMO a communiqué publiquement notre soutien au secteur pétrolier et gazier canadien, alors que nous prenons des mesures pour faire la transition vers un avenir soit à faible émission de carbone soit carboneutre. Ces mesures comprenaient des déclarations publiques de nos hauts dirigeants, identifiant le Canada comme un fournisseur de choix – avec le gaz naturel liquide le plus propre et le plus éthique du monde – une ressource abondamment disponible au Canada. Nous avons reconnu, dans le contexte de la transition vers une économie plus faible en carbone, que les producteurs pétroliers et gaziers nord-américains sont des chefs de file en matière d'innovations axées sur le climat et qu'ils ont des objectifs de réduction des émissions parmi les plus ambitieux de tous les autres producteurs de pétrole, y compris les émissions de GES, les polluants atmosphériques et d'autres sources. La direction de BMO a également déclaré que nous devons continuer d'encourager ces producteurs et d'autres producteurs de confiance parce qu'ils sont des gestionnaires efficaces dotés des normes ESG fiables et transparentes. L'alternative est une énergie provenant de producteurs moins réglementés et ayant une attitude différente envers le changement climatique.

Cela fait également partie du contexte réglementaire dans lequel BMO évolue au Canada, où la *Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité*, qui est entrée en vigueur le 29 juin 2021, inscrit dans la loi l'engagement du Canada à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. En outre, les organismes de réglementation prudentielle des banques en Amérique du Nord et ailleurs élaborent des méthodes d'évaluation des risques de transition pour le secteur financier qui contribuent à façonner la propre stratégie climatique de BMO. L'approche de BMO en matière d'intégration de la stratégie de carboneutralité tient compte de facteurs commerciaux et de facteurs en matière de gestion des risques et de réglementation. Il serait inapproprié pour les actionnaires d'empêcher BMO de gérer ces questions, comme ce serait le cas si cette proposition était adoptée.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 3

L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (la « SHARE »), au nom de l'Atkinson Foundation, 130 Queens Quay East, West Tower, Unit 900, Toronto (Ontario) M5A 0P6, et BCGEU, 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, ont soumis conjointement la proposition suivante à votre vote.

IL EST RÉSOLU que les actionnaires demandent que la Banque de Montréal (« BMO ») réalise et publie (selon des frais raisonnables et en omettant les informations exclusives) un audit indépendant sur l'équité raciale analysant les incidences défavorables de BMO sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur. La contribution des organisations de défense des droits civils, des employés et des clients doit être prise en compte pour déterminer les questions précises à analyser.

Argumentaire

En tant qu'intermédiaires essentiels, les institutions financières jouent un rôle clé dans la société, car elles permettent aux entreprises et aux particuliers d'accéder à des occasions économiques essentielles grâce à une large gamme de produits et services financiers, notamment en facilitant les transactions, en fournissant des services de crédit et de prêt, des comptes d'épargne et des services de gestion des investissements. En raison du rôle important que jouent les institutions financières dans notre économie et notre société, ces institutions ont la responsabilité de veiller à ce que leurs activités commerciales, leurs pratiques, leurs politiques et leurs produits et services n'aient pas d'incidence défavorable sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur.

Un rapport de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada évaluant les pratiques de première ligne de six banques canadiennes, dont BMO, suggère que les clients racialisés ou autochtones sont soumis à des pratiques discriminatoires¹⁾. Comparativement aux autres clients, les minorités visibles et les clients autochtones sont plus susceptibles de se voir recommander des produits qui ne correspondent pas à leurs besoins, de ne pas se voir présenter l'information d'une manière claire et simple et de se voir offrir des produits optionnels, comme une protection de découvert et une assurance protection de solde.

Une étude universitaire de décembre 2020, commandée par la British Columbia Securities Commission, a révélé que les estimations du pourcentage de Canadiens qui ne bénéficient pas de services bancaires (sans relation officielle avec une banque) variaient de 3 % à 6 %, et que les pourcentages des Canadiens qui bénéficient peu des services bancaires (qui dépendent d'institutions financières marginales comme les prêteurs sur salaire) variaient de 15 % à 28 %²⁾. L'étude a révélé que l'insuffisance ou l'absence de services bancaires a un effet

disproportionné sur les peuples autochtones, et que l'accès aux services financiers a été cité par les chercheurs comme un problème endémique dans les communautés de couleur à faible revenu.

Les institutions financières canadiennes, dont BMO, ont la responsabilité de s'attaquer à la discrimination financière et de fournir un meilleur accès au crédit et aux autres services financiers afin de garantir que toutes les communautés deviennent solides sur le plan économique.

Au cours des dernières années, BMO a fait l'objet d'une couverture médiatique négative sur les questions d'équité raciale, notamment le profilage racial et la discrimination raciale^{3),4)}. Ces controverses peuvent être le signe de problèmes systémiques d'équité raciale dans les activités de la Société.

Les engagements actuels de BMO en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) ne suffisent pas à repérer ou à traiter les problèmes éventuels et existants d'équité raciale découlant de ses pratiques, politiques, produits et services. Par exemple, la stratégie L'inclusion sans obstacles 2025 de BMO ne traite pas des problèmes éventuels et/ou existants d'équité raciale découlant des produits et services qu'elle offre.

Les questions d'équité raciale présentent des risques commerciaux importants sur le plan juridique, financier, réglementaire et réputationnel pour la Société et ses actionnaires. Un audit indépendant sur l'équité raciale aidera BMO à repérer, classer par ordre de priorité, corriger et éviter les incidences défavorables sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur. Par conséquent, nous invitons BMO à évaluer son comportement à travers le prisme de l'équité raciale afin d'obtenir une image complète de la manière dont elle contribue au racisme systémique et pourrait contribuer à le démanteler.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO A DÉJÀ DÉCLARÉ PUBLIQUEMENT SON ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ, L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION PAR LE BIAIS DE LA STRATÉGIE L'INCLUSION SANS OBSTACLES 2025 DE BMO, NOTAMMENT SON PLAN D'AVANTAGES POUR LA COMMUNAUTÉ AMÉRICAINE ANNONCÉ, ET QU'ELLE CONTINUERA À SUIVRE SES PROGRÈS PAR RAPPORT À CES OBJECTIFS.

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition. La stratégie pluriannuelle L'inclusion sans obstacles 2025 de BMO met l'accent sur l'équité, l'égalité et l'inclusion. Nous cherchons à donner accès aux occasions et à favoriser la progression de nos collègues, de nos clients et des collectivités que nous servons. Tout cela s'inscrit dans le cadre de

1) <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/programmes/recherche/rapport-clients-mysteres.html>

2) https://bcbasicincomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Financial_Inclusion_in_British_Columbia_Evaluating_the_Role_of_Fintech.pdf (en anglais seulement)

3) <https://yellowheadinstitute.org/2020/02/27/banking-while-brown-indigenous-people-and-structural-racism-in-canada/> (en anglais seulement)

4) <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/bmo-human-rights-complaint-1.5812525> (en anglais seulement)

notre engagement axé sur notre raison d’œuvrer en faveur d’une société inclusive, sans aucun obstacle à l’inclusion. Nous publions actuellement notre objectif et nos initiatives L’inclusion sans obstacles dans notre Rapport de durabilité et nous continuerons de le faire dans l’avenir. Compte tenu de notre objectif stratégique L’inclusion sans obstacles, d’un certain nombre d’initiatives importantes qui ont été récemment lancées et sont en cours, et de notre engagement à continuer de suivre nos progrès par rapport à cet objectif, la direction estime qu’un audit sur l’équité raciale par un tiers n’est ni utile ni nécessaire à l’heure actuelle.

Pour nos employés, nous nous efforçons de garantir une expérience équitable pour tous. Nous favorisons l’inclusion et l’accès au perfectionnement et à l’avancement professionnel pour les collègues qui font face à des obstacles systémiques. Nos initiatives comprennent la création de conseils consultatifs axés sur l’expérience, l’avancement et l’engagement des talents divers et la création de programmes de talents ciblés visant à accélérer le recrutement, le perfectionnement et l’avancement des talents dans les groupes sous-représentés. En outre, nous offrons une formation continue à tous les employés sur le comportement inclusif, la lutte contre le racisme et l’histoire des Autochtones étant donné l’importance de l’apprentissage des employés dans la création d’un lieu de travail inclusif et d’une expérience client inclusive.

BMO est déterminée à éliminer les obstacles à l’inclusion au moyen d’investissements, de produits, de services et de partenariats qui permettent de supprimer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés nos clients, nos employés et les collectivités sous-représentés, et qui favorisent une inclusion et une croissance équitable pour tous. Nous élargissons l’inclusion financière à l’intention de notre clientèle diversifiée grâce à des produits, à des services et à des ressources de services bancaires inclusifs. Nous satisfaisons les besoins de nos clients en répondant à leurs attentes et en leur offrant des expériences uniques. Les initiatives comprennent l’accès au capital pour les entreprises appartenant à des Noirs et à des minorités, des services financiers pour les groupes mal desservis et des programmes pour les clients autochtones. Par exemple :

- En novembre 2020, BMO a lancé BMO EMpower, un engagement de 5 milliards de dollars sur cinq ans visant à rendre autonomes les entreprises appartenant à des Noirs et à des Latino-Américains, ainsi que les communautés de couleur. En date du 1^{er} octobre 2022, BMO EMpower avait dépassé son objectif, investissant et prêtant plus de 5,5 milliards de dollars aux collectivités mal desservies pour contrer les principaux obstacles auxquels font face les entreprises, les collectivités et les familles issues de minorités.
- En novembre 2022, BMO a annoncé BMO EMpower 2.0 et un engagement de plus de 40 milliards de dollars pour soutenir des collectivités et des entreprises aux États-Unis, y compris un engagement de plus de 15 milliards de dollars pour des prêts hypothécaires et des prêts aux petites entreprises accordés à des emprunteurs issus de minorités ou de communautés minoritaires,

et plus de 17 milliards de dollars pour des prêts destinés au développement communautaire, des investissements et d’autres formes de soutien au logement abordable et au développement économique. Ce plan quinquennal d’avantages pour la collectivité, qui s’appuie sur l’engagement initial de BMO EMpower, a été élaboré avec la participation de plus de 85 groupes communautaires de tout le pays dans le cadre de séances d’écoute animées par la National Community Reinvestment Coalition, la California Reinvestment Coalition et l’Alliance to Close the Racial Wealth Gap.

- BMO a lancé le programme Services aux entreprises à portée de main – BMO pour les entrepreneurs noirs et s’est engagée à verser 100 millions de dollars en prêts afin d’aider les entreprises dirigées par des Noirs dans le cadre du démarrage, de l’expansion et de la croissance de leur entreprise au Canada.
- BMO a créé plusieurs programmes pour aider les collectivités et les clients mal desservis et dépourvus de services bancaires aux États-Unis.
- Aux États-Unis, BMO est en train de former un conseil consultatif communautaire qu’elle annoncera plus tard dans l’année. Ce conseil sera composé de représentants d’organismes sans but lucratif et d’autres organismes communautaires avec lesquels BMO échangera de l’information et desquels elle recevra des commentaires sur son engagement communautaire et ses investissements.
- En 2021, BMO a lancé son prêt Welcome Home, un produit de prêt hypothécaire assorti d’une aide à la mise de fonds spécialement conçu pour rendre l’accession à la propriété plus abordable dans certaines communautés minoritaires des États-Unis.
- BMO participe aussi activement au projet REACH (Roundtable for Economic Access and Change) à Milwaukee, parrainé par l’Office of the Comptroller of the Currency, qui vise à promouvoir un meilleur accès au crédit et au capital dans les collectivités mal desservies.
- BMO s’est engagée à doubler le volume d’affaires lié aux Autochtones pour qu’il atteigne 8 milliards de dollars d’ici 2025 (7 milliards de dollars au troisième trimestre de l’exercice 2022). Les services bancaires de BMO sont offerts à 270 communautés autochtones au pays et BMO a consenti plus de 200 millions de dollars de prêts pour l’habitation dans les communautés autochtones, notamment dans le cadre de son programme de prêts à l’habitation dans les réserves.

Le Code de conduite de BMO fournit des conseils éthiques à tous les employés qui proposent des produits et des services à nos clients. Notre Code est fondé sur nos valeurs d’intégrité, de responsabilité, d’empathie et de diversité et nous attendons de nos employés qu’ils adhèrent à ces valeurs dans le cadre de leurs activités. Nous renforçons régulièrement ces attentes et intervenons dans les situations où le comportement n’est pas conforme à notre Code.

Pour les collectivités, nous nous efforçons d'être des chefs de file pour accroître l'inclusion, établir de solides relations pour favoriser la justice raciale ainsi que la vérité et la réconciliation, et promouvoir des occasions économiques locales inclusives. Les initiatives comprennent l'investissement dans des organisations qui se concentrent sur la justice sociale et raciale et des programmes de diversité des fournisseurs. Par exemple :

- Dans le cadre d'un partenariat avec Centraide dans la région du Grand Toronto, BMO a établi le projet d'occasions économiques locales inclusives qui vise à favoriser le progrès économique dans les zones socio-économiques et racialisées les plus défavorisées du Grand Toronto. Il s'agit notamment de fournir des programmes et des services accessibles aux membres de la collectivité, aux entrepreneurs et entreprises locaux et d'aborder les enjeux relatifs à l'accès.
- BMO a engagé 10 millions de dollars pour soutenir la création d'un nouveau centre pour l'antiracisme et l'équité dans les soins de santé à l'hôpital St. Michael qui, entre autres, vise à accroître la compréhension et la sensibilisation à l'égard des disparités en matière de santé au moyen de programmes de formation anti-oppression et d'ateliers sur l'équité et la responsabilité sociale, tout en élargissant les possibilités de carrière pour les travailleurs de la santé appartenant à des groupes sous-représentés.
- Dans le cadre de son initiative BMO EMpower 2.0, BMO a annoncé un engagement philanthropique de 135 millions de dollars sur cinq ans pour soutenir des projets caritatifs axés sur les communautés minoritaires, plus de 100 millions de dollars étant spécifiquement destinés aux organisations et communautés de minorités, dont un engagement de 5 millions de dollars pour soutenir les communautés amérindiennes et l'accès à la propriété à un prix abordable sur les terres tribales.
- Le Conseil consultatif pour les communautés autochtones de BMO a été créé en 2020 et son mandat est de fournir des conseils et des commentaires à BMO sur la création de nouvelles politiques et pratiques qui répondent au 92^e appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.
- Nous avons publié la deuxième édition de notre Rapport sur les partenariats et les progrès en matière autochtone, Wíchítowin ᐃᓕᓄᓄᓄᓄ (prononcé : wee-chih-hito-win). En collaboration avec l'Université des Premières Nations du Canada, BMO a offert un cours de formation en ligne, Nisitohamowin ᓂᓯᓴᓄᓄᓄᓄ, accessible gratuitement au public pendant les trois prochaines années, avec une promesse de don de 300 000 \$ à l'Université. Nisitohamowin offre un aperçu des 500 ans d'histoire coloniale du Canada du point de vue des peuples autochtones. À ce jour,

90 % des employés de BMO et près de 20 000 membres du public ont suivi le cours, ce qui représente un exemple de la manière dont BMO concrétise l'esprit de réconciliation.

- BMO a obtenu la certification Or du programme Relations progressistes avec les Autochtones (PAR) par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone six fois de suite pour avoir fait progresser les intérêts des autochtones et le développement économique.
- BMO a donné un total de 16 millions de dollars aux communautés autochtones du Canada, dont 7,7 millions de dollars étaient réservés à des prix et bourses d'études.
- BMO s'est dotée d'un conseil de la diversité à l'échelle de l'entreprise, qui s'efforce de promouvoir la diversité des fournisseurs dans le cadre de ses achats, et des comités de travail se réunissent tous les mois pour évaluer les possibilités offertes par l'organisation aux entreprises appartenant à des minorités. Toute entreprise certifiée issue de la diversité qui pense être en mesure de répondre aux besoins de BMO est invitée à s'inscrire sur le portail sur la diversité des fournisseurs de BMO pour que sa candidature soit prise en considération.
- Pour garantir une accessibilité et un soutien accrus aux fournisseurs issus de la diversité, BMO a introduit, en 2021, l'Ascension de BMO, un programme d'expansion des affaires axé sur la diversité qui comprend un programme de 10 mois axé sur la mise en relation, l'éducation et le mentorat d'entreprises certifiées issues de la diversité, dans le but d'approfondir les relations avec ces fournisseurs afin de développer leur entreprise.
- BMO a augmenté le niveau d'approvisionnement en produits et services auprès de partenaires autochtones et en 2022, elle a dépassé son engagement pour 2023 de dépenser 10 millions de dollars annuellement auprès d'entreprises autochtones.

Un certain nombre de nos initiatives L'inclusion sans obstacles sont en cours de réalisation et comporteront, ou seront informées par, une consultation des parties prenantes, comme le conseil consultatif communautaire, qui sera annoncée plus tard cette année. Compte tenu de cela et de notre engagement à continuer de suivre nos progrès par rapport à notre stratégie L'inclusion sans obstacles, la direction ne pense pas qu'un audit d'équité raciale réalisé par un tiers soit nécessaire à l'heure actuelle. La direction continuera de considérer et d'évaluer les moyens par lesquels nous pouvons mesurer nos progrès dans la promotion d'une société inclusive sans obstacles à l'inclusion.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition retirée

Le B.C. General Employees' Union General Fund, le B.C. General Employees' Union Defence Fund, 4911 Canada Way, Burnaby (C.-B.) V5G 3W3 (BCGEU) et Investors for Paris Compliance, pour le compte de la Salal Foundation, 185 – 911 Yates St., Suite 561, Victoria (C.-B.) V8V 4Y9, ont conjointement soumis la proposition d'actionnaire suivante à la Banque qui a été retirée. La Banque a convenu avec le BCGEU et la Salal Foundation d'inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Divulgence d'un plan de transition crédible vers la carboneutralité

La Glasgow Financial Alliance for Net Zero, dont BMO est membre, recommande aux institutions financières d'avoir un plan de transition établissant [TRADUCTION] « un ensemble d'objectifs, de mesures et de mécanismes de responsabilisation visant à harmoniser les activités commerciales d'une organisation avec une trajectoire vers la carboneutralité¹⁾. »

En mars 2022, BMO a publié son Rapport climatique 2021 en réponse à son engagement envers la carboneutralité de ses émissions financées d'ici 2050. Bien que le Rapport offre aux investisseurs des éclaircissements sur les mesures relatives aux émissions et sur les cibles sectorielles pour 2030, il manque de renseignements et de détails sur la façon dont BMO s'y prendra pour réaliser des progrès. Par exemple :

- À la lumière d'une analyse de modélisation, BMO a intégré des seuils de tolérance à son cadre de gestion globale des risques, sans toutefois préciser quels sont ces seuils ou s'ils sont effectivement utilisés pour atteindre les cibles de 2030;
- BMO ne donne aucun détail sur la façon dont elle évaluera les plans de transition des clients ou tiendra les investisseurs au courant du progrès de son portefeuille;
- Les activités d'octroi de prêts et de prise ferme de BMO en faveur d'entreprises figurant sur la Global Coal Exit List ont totalisé 6,76 milliards de dollars américains en 2021²⁾. La politique liée au charbon de BMO est axée principalement sur les « nouveaux » projets ou clients du secteur du charbon, sans engagement à réduire progressivement le financement existant du secteur du charbon à la lumière des données scientifiques sur le climat;
- BMO indique faire des progrès en ce qui a trait à son engagement de 300 milliards de dollars à l'égard du « financement durable », mais ne fournit aucun chiffre ni renseignement sur l'incidence de cette activité sur les émissions;
- BMO a précédemment annoncé³⁾ sa « décision financière » de réduire ses activités énergétiques à l'extérieur du Canada, sans toutefois préciser d'échéancier. Le fait de respecter cet engagement d'ici 2030 permettrait à BMO de réduire de moitié

ses émissions liées au pétrole et au gaz, en conformité avec les données scientifiques sur le climat.

Les investisseurs sont d'avis que ce manque de précisions et d'information représente un risque commercial important. Le Bureau du surintendant des institutions financières est à élaborer une ligne directrice sur la gestion des risques climatiques qui obligera BMO à se doter d'un plan de transition climatique pour gérer « des risques physiques croissants découlant des changements climatiques et de la transition vers une économie à faibles émissions de GES⁴⁾. »

Il est primordial pour BMO de se doter d'un plan de transition crédible, compte tenu de son exposition aux risques de transition. Selon une récente étude, BMO compte 298 millions de tonnes en équivalent CO2 d'émissions financées⁵⁾. En outre, BMO participe toujours à des projets d'expansion dans le secteur des combustibles fossiles, y compris le réseau pipelinier Trans Mountain et le projet Coastal Gaslink.

Les membres du groupe de référence de BMO donnent plus de détails sur la façon dont ils atteindront la carboneutralité, notamment en ce qui concerne la réduction des activités liées aux combustibles fossiles ou les cibles de réduction des émissions financées (Lloyds, BNP Paribas, ING, Société Générale) et l'information sur l'évaluation de la carboneutralité des clients et sur les progrès réalisés (Credit Suisse, ANZ Group). La présente proposition est conforme à une proposition soumise et retirée par le MÉDAC l'année dernière⁶⁾.

Résolution : Les actionnaires demandent que BMO présente un plan de transition décrivant la façon dont elle compte harmoniser ses activités de financement avec ses cibles de réduction des émissions sectorielles pour 2030, y compris les mesures et les politiques précises devant être mises en œuvre, les réductions devant découler de ces mesures et politiques, et les échéanciers pour ces mises en œuvre et réductions d'émissions connexes.

1) <https://assets.bbhub.io/company/sites/63/2022/09/Recommendations-and-Guidance-on-Financial-Institution-Net-zero-Transition-Plans-November-2022.pdf> (en anglais seulement)

2) <https://www.coalexit.org/> (en anglais seulement)

3) <https://www.reuters.com/article/us-bmo-energy-idCAKBN28B4WD> (en anglais seulement)

4) <https://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/fi-if/rg-ro/gdn-ort/gi-ld/Pages/b15-dft.aspx>

5) <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

6) https://www.bmo.com/ir/files/F22%20Files/BMOProxy_March2022FR.pdf

Réponse de BMO

Le BCGEU et la Salal Foundation ont accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec la BMO. BMO publiera la série de rapports de durabilité BMO 2022, qui comprendra de l'information supplémentaire sur les sujets abordés dans la proposition, notamment la planification de la transition climatique, la gestion des risques, l'évaluation de la maturité des clients, le financement durable et le lobbying.

En 2021, BMO s'est jointe à l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA) et a commencé à appliquer son cadre de référence. Ce cadre de référence constitue une bonne pratique de premier plan au sein du secteur et contribue à façonner l'approche adoptée par BMO dans la poursuite de son ambition climatique d'être le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre.

BMO est déterminée à réaliser son ambition climatique d'être le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre et à respecter ses engagements aux termes du cadre de référence de la NZBA, notamment celui d'élaborer des plans crédibles. Ce travail est complexe et évoluera au fil du temps, conformément à la stratégie commerciale globale de la Banque. La possibilité de poursuivre ces travaux à un rythme soutenu dépendra, dans certains cas, de la disponibilité des données et des difficultés importantes liées aux données devront être surmontées avant que l'on puisse procéder à une analyse complète de

l'harmonisation en matière de carboneutralité entre les portefeuilles de prêts. BMO et les sociétés faisant partie de notre groupe de référence continuent de rechercher et de recueillir davantage de données et de capacités analytiques afin de réaliser des progrès à l'égard de notre programme lié au climat. Notre acquisition de Radicle, une plateforme d'émission et de négociation de crédits de carbone avec la plateforme technologique de conseil et d'évaluation de l'empreinte carbone « Climate Smart », soutiendra ces efforts en renforçant l'engagement de nos clients envers les occasions de décarbonisation et en améliorant la qualité des données.

Au-delà de notre mise en œuvre du cadre de référence de la NZBA, notre approche en matière de gestion du risque environnemental et social utilise l'examen des plans de transition de nos clients comme outil de contrôle diligent pour certains secteurs sujets aux risques climatiques. Nous continuerons d'adapter notre approche pour prendre en considération et évaluer, au besoin, la pertinence des plans de transition de nos clients, le tout dans le but d'évaluer le risque et la possibilité d'aider nos clients dans leur transition vers la carboneutralité.

BMO, le BCGEU et la Salal Foundation poursuivront leurs engagements et le dialogue sur les sujets importants soulevés dans la proposition au fur et à mesure de l'avancement de ce travail.

Proposition retirée

Le BCGEU, 4911 Canada Way, Burnaby (C.-B.) V5G 3W3 a soumis une proposition d'actionnaire à la Banque, laquelle proposition bénéficie de l'appui de la Union of British Columbia Indian Chiefs (UBCIC) qui a été retirée. La Banque a convenu avec le BCGEU d'inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

La *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (DNUDPA) stipule que les États se concertent de bonne foi avec les peuples autochtones avant d'appliquer des mesures susceptibles de les concerner, afin d'obtenir leur consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC)¹⁾. La Loi sur la DNUDPA confirme que la DNUDPA constitue un instrument international en matière de droits de la personne qui trouve application en droit canadien²⁾.

L'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation demande au secteur des entreprises d'adopter et de mettre en œuvre la DNUDPA « en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer les normes et les principes qui s'y rattachent dans le cadre des politiques organisationnelles et des principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources³⁾. »

Le rapport de Foley Hoag LLP destiné aux banques ayant financé le controversé pipeline Dakota Access recommande que les pratiques exemplaires de l'industrie à l'échelle internationale en matière de CPLCC signifient aller au-delà des normes minimales fixées par le droit national⁴⁾.

Le fait de ne pas obtenir de CPLCC comporte par ailleurs des risques importants. Les entreprises qui ne cherchent à satisfaire qu'aux exigences nationales minimales prévues par la loi ou qui n'obtiennent pas de CPLCC sont souvent confrontées à des retards de projets, à des conflits et à d'autres risques juridiques, politiques, réputationnels et opérationnels importants.

Un document de 2019 préparé pour la Union of BC Indian Chiefs (UBCIC) et intitulé « Consentement⁵⁾ » (document sur le consentement) tente de dissiper certains malentendus à propos du CPLCC, notamment :

- « consentement » et « veto » ne sont pas interchangeables; ils ont différentes significations et utilisations;
- le CPLCC n'est pas un prolongement de la consultation et de l'accommodement, qui sont de nature procédurale.

Le document sur le consentement décrit des moyens par lesquels les entreprises canadiennes peuvent opérationnaliser le CPLCC, notamment :

- chercher à obtenir et confirmer le consentement des peuples autochtones avant de prendre des décisions;

- déterminer les conditions nécessaires à l'obtention et au maintien du consentement d'une Nation plutôt qu'avoir recours à des mécanismes juridiques comme les renoncements qui visent à limiter les droits des peuples autochtones;
- utiliser des mécanismes de règlement des différends collaboratifs plutôt que restreindre la capacité d'une Nation à prendre des mesures judiciaires;
- adopter un processus pour la prise d'éventuelles décisions et obtenir le consentement avant de demander l'approbation de la Couronne.

La Déclaration sur les droits de la personne de BMO invoque les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (les « Principes directeurs de l'ONU »). BMO offre par ailleurs une certaine transparence en ce qui concerne les investissements dans des entreprises autochtones. Toutefois, le traitement réservé par BMO à ses clients autochtones a été passé au crible, et plusieurs projets qu'elle finance ont été critiqués en raison de la violation du droit autochtone, y compris le Coastal GasLink en territoire wet'suwet'en et le prolongement de la ligne 3 dans le nord du Minnesota en territoire Anishinaabeg. Ces conflits ont fait la une des journaux internationaux.

Les actionnaires sont d'avis que des mesures supplémentaires doivent être prises pour opérationnaliser le CPLCC et l'appel à l'action 92 et les refléter dans les politiques et les activités commerciales de BMO. Un renvoi explicite à l'opérationnalisation du CPLCC contribuera à atténuer les risques liés aux droits de la personne tout en donnant à BMO des moyens supplémentaires de réaliser des changements significatifs et nécessaires sur la voie de la réconciliation.

RÉSOLUTION : Il est demandé à BMO de prendre les mesures nécessaires pour opérationnaliser le CPLCC :

- en modifiant, à la lumière du document sur le consentement, sa Déclaration sur les droits de la personne en vue de tenir compte des risques importants liés au fait de ne pas obtenir un CPLCC;
- en harmonisant ses pratiques en matière de droit autochtone avec les pratiques exemplaires de l'industrie à l'échelle internationale, comme l'indique Foley Hoag;
- en se renseignant sur la question de savoir si, et de quelle manière, des clients ont opérationnalisé le CPLCC dans le cadre de leurs relations avec leurs propres clients, comme l'indiquent les Principes directeurs de l'ONU.

1) <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=A/RES/61/295&Lang=F> (Articles 18-19)

2) <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2021-c-14/derniere/lc-2021-c-14.html>

3) <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1524506030545/1557513309443>

4) https://foleyhoag.com/news-and-insights/publications/ebooks-and-white-papers/2017/may/good_practices_social_impacts_oil_pipelines_united_states/ (en anglais seulement)

5) https://www.ubcic.bc.ca/consent_paper (en anglais seulement)

Réponse de BMO

Comme il est prévu dans la Déclaration sur les droits de la personne de BMO, le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) est défini dans diverses normes et divers cadres de référence internationaux, notamment la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). En 2021, le Parlement canadien a adopté le projet de loi C-15, *Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, qui engage les gouvernements à rendre le droit canadien conforme à la DNUDPA sur un certain nombre d'années, en consultant les peuples autochtones et en collaborant avec eux.

BMO reconnaît l'importance du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause, ainsi que les droits des peuples autochtones de participer à la prise de décision. Conscients des risques liés à l'absence de prise en compte adéquate des droits des autochtones, nous avons intégré ce sujet dans nos politiques et processus de gestion des risques, notamment en faisant expressément référence aux droits des autochtones dans notre politique d'entreprise en matière de risques environnementaux et sociaux, en exigeant un contrôle diligent pour les secteurs à risque élevé où des répercussions sur les droits des autochtones sont soulevées, et en établissant des processus d'escalade pour le risque de réputation lié aux questions de droits des autochtones. Nous intégrons également les attentes du cadre de référence des Principes de l'Équateur qui intègre expressément le CPLCC pour les financements entrant dans son champ d'application.

Nous avons consulté notre Conseil consultatif pour les communautés autochtones au sujet du CPLCC en l'invitant à nous faire part de ses réflexions et de ses commentaires. Selon les recommandations reçues, BMO prévoit actuellement d'autres formations pour aider à approfondir la compréhension du CPLCC et des droits autochtones à l'intention du personnel de BMO, dans le contexte de nos engagements envers les droits de la personne et les partenariats autochtones, et pour intégrer davantage la compréhension de ces questions importantes dans notre approche de la gestion des risques. Cette formation s'appuie sur la formation existante sur le CPLCC dispensée dans le cadre de la gestion des risques environnementaux et sociaux et de la mise en oeuvre de nos engagements dans le cadre de référence des Principes de l'Équateur (qui intègre lui-même directement le concept de CPLCC pour les financements dans son champ d'application).

Le BCGEU et la UBCIC ont exprimé des inquiétudes quant aux considérations pratiques des Principes de l'Équateur et faisant part à BMO de leur opinion selon laquelle l'EP4 ne répond pas aux attentes minimales établies dans la DNUDPA, et en raison du nombre limité de transactions canadiennes qui deviennent assujetties aux Principes de l'Équateur. BMO ne partage pas ce point de vue. Le BCGEU et la UBCIC ont également déclaré qu'ils considéraient cet engagement comme une étape significative dans un engagement à plus long terme avec la Banque sur l'opérationnalisation du CPLCC.

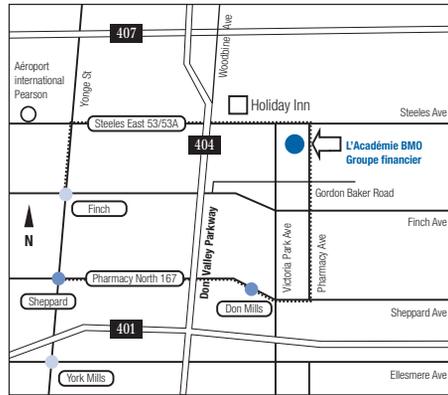
En personne

Vous pouvez également assister en personne à l'assemblée à **L'Académie BMO**, au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario).

Pour consulter les mises à jour, y compris celles relatives au format de notre assemblée et découlant de modifications apportées aux lignes directrices en matière de santé publique, surveillez notre site Web (www.bmo.com/assemblee-annuelle) et le site Web de notre agent des transferts (www.envisionreports.com/BM02023).

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 communiquer avec la Commission de transport de Toronto, 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





Votre vote compte.

Se reporter à la page 4 pour
de l'information détaillée sur qui
peut voter et comment.

Nous vous encourageons à voter
immédiatement.
