



Assemblée annuelle

15 avril 2026 | 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 participer à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 de BMO.

Comment participer

Vous pouvez participer à l'assemblée virtuelle en vous connectant à la webdiffusion en direct. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir peuvent également assister en personne à la Place BMO, au 33 Dundas Street West, Toronto (Ontario).

Veuillez consulter les éventuelles mises à jour sur notre site Web (www.bmo.com/assemblee-annuelle) ainsi que le site Web de notre agent des transferts (www.envisionreports.com/BM02026).



Votre vote compte.

Se reporter à la page 5 pour de l'information détaillée sur qui peut voter et comment.

Nous vous encourageons à voter immédiatement.

Date et heure

Le mercredi 15 avril 2026
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion en direct

<https://meetings.lumiconnect.com/400-782-668-996>
Entrez votre mot de passe : bmo2026
(sensible à la casse)

En personne

Place BMO, au 33 Dundas Street West,
Toronto (Ontario)

Qui peut voter

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions de BMO à la fermeture des bureaux le 17 février 2026, sauf comme il est indiqué à la page 5. Vous pouvez exprimer une voix par action. Le 17 février 2026, il y avait 704 919 913 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 5.

Comment voter

Vous pouvez voter à l'avance par procuration ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote, ou encore à l'assemblée en vous connectant à la webdiffusion en direct, ou en assistant 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 (se reporter à la page 6 pour plus de détails). Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous devriez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard le 13 avril 2026 à 17 h (heure de l'Est) (ou à cette heure l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement). Nous vous rappelons d'examiner la circulaire de sollicitation de procurations avant de voter.



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 2026

	Recommandation du conseil	Pour en savoir plus
1. Recevoir les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 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 4

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 le Conseil d'administration tiendra compte des résultats dans son examen de ces questions.

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

Par ordre du Conseil d'administration,



Pascale Elharrar
Chef des affaires juridiques, Contentieux et secrétaire générale
Le 23 février 2026

Comment poser des questions à l'assemblée

Vous pouvez poser des questions par l'entremise de 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
1 First Canadian Place,
9th Floor
Toronto (Ontario) Canada
M5X 1A1

Où obtenir un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée de 2026

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/BM02026, sur notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca. Si vous préférez obtenir un exemplaire papier, communiquez avec notre agent des transferts, Computershare, qui se chargera de vous le faire parvenir. Les demandes doivent être reçues au plus tard le 7 avril 2026 afin que vous puissiez recevoir un exemplaire papier avant la date limite de remise des procurations et l'assemblée.

Vérifier régulièrement les mises à jour

Veuillez surveiller le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BM02026, notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou SEDAR+, à www.sedarplus.ca. Assurez-vous de vérifier régulièrement les mises à jour.

Résultats du vote tenu en 2025

Les résultats du vote à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025 peuvent être consultés sur notre site Web (choisissez 2025 à www.bmo.com/assemblee-annuelle).

Obtenez plus d'information en ligne

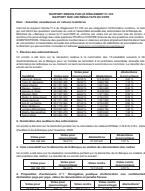
www.bmo.com/gouvernance



Circulaire de sollicitation de procurations 2026



Rapport annuel 2025



Résultats du vote tenu en 2025

Circulaire de sollicitation de procurations

Message aux actionnaires

Chers actionnaires,

L'assemblée annuelle des actionnaires de cette année est prévue le mercredi 15 avril 2026. Ce sera l'occasion pour vous d'entendre directement la direction vous parler de la performance de la Banque en 2025 et de voter sur toutes les questions commerciales soumises, notamment l'élection des membres du Conseil d'administration pour la prochaine année. Nous espérons que vous y participerez.

Vous trouverez des renseignements sur les points qui seront à l'ordre du jour de l'assemblée dans les pages qui suivent le présent avis de convocation et circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Pour vous préparer à l'assemblée, nous vous invitons à lire la présente circulaire de sollicitation de procurations, ainsi que le Rapport annuel 2025, qui expose les résultats financiers de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2025.

L'année dernière a été marquée par des transformations importantes à l'échelle mondiale, tant sur le plan économique que politique et technologique. Tout au long de l'année, BMO a soutenu les clients et les collectivités que nous servons en les aidant à traverser cette période d'incertitude et à tirer parti des occasions offertes par cette nouvelle réalité économique.

Depuis 208 ans, BMO donne aux clients et aux collectivités les moyens d'améliorer leurs finances partout où nous exerçons nos activités. Nous sommes l'une des dix principales banques nord-américaines et avons tiré parti de la dynamique que nous avons créée ces dernières années pour réaliser une autre année d'exploitation solide. L'accent que nous mettons sur une croissance rentable et constante est renforcé par la solidité et la stabilité de notre bilan, qui affiche de solides ratios de fonds propres et de liquidité. Nous sommes extrêmement fiers de notre historique de versement de dividendes, qui, pour la 197^e année d'affilée, est le plus long de toutes les entreprises au Canada.

En examinant les candidats à l'élection au Conseil, vous constaterez qu'un nouveau membre important s'est joint à notre équipe d'administrateurs indépendants. Tammy Brown



George A. Cope
Président du Conseil



Darryl White
Chef de la direction

a été nommée au Conseil et se portera candidate à l'élection lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année. M^{me} Brown compte plus de 30 ans d'expérience en comptabilité publique, en plus d'avoir occupé des postes de haute direction et de gouvernance au sein des marchés industriels, d'avoir siégé à des conseils d'administration et d'avoir de l'expérience en ressources humaines. Détenant le titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés de l'Ontario depuis 2021, M^{me} Brown a été associée chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et a agi à titre de vice-présidente du conseil d'administration de KPMG Canada.

Dans les pages suivantes, vous trouverez des renseignements sur tous les candidats à l'élection lors de l'assemblée de cette année. Les candidats sont des administrateurs hautement qualifiés, dotés de solides capacités de leadership, de compétences et d'expériences pertinentes et complémentaires, et sont indépendants de la direction. Nous vous remercions de nous confier votre soutien.

Nous vous encourageons vivement à soumettre votre vote sur tous les points à l'ordre du jour avant l'assemblée, notamment l'élection des administrateurs. Vous trouverez des explications sur les instructions de vote dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Veuillez prendre le temps d'examiner l'information qui figure dans le présent document. Votre Conseil d'administration et l'équipe de direction vous remercient pour votre participation active.

George A. Cope

Darryl White

Guide de consultation de la circulaire de sollicitation de procurations de 2026

Dans la présente circulaire :

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

L'information qui figure dans la présente circulaire est à jour au 17 février 2026 et les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire. Les documents, les sites Web et les renseignements dont il est question dans les présentes ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, sauf si l'intégration par renvoi est mentionnée expressément.

Points dont nous discuterons lors de notre assemblée annuelle de 2026, 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 2026 5 Instructions de vote 9 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 18 19 À propos du Conseil d'administration 27 Constituer un Conseil efficace 36 Rémunération des administrateurs 38 Rapports des comités pour 2025
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 44 45 Message du président du comité des ressources humaines 51 Gouvernance et surveillance de la rémunération 55 Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction 69 Performance et rémunération en 2025 89 Tableaux de la rémunération de la haute direction et autre information financière
Information administrative et mandat du Conseil	4	Autres renseignements 103
Les propositions d'actionnaire reçues cette année, y compris les huit propositions qui seront soumises à un vote	5	Propositions d'actionnaire 106

L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Ordre du jour de l'assemblée de 2026

1. Recevoir les états financiers de BMO

Nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 et le rapport de l'auditeur y afférent figurent dans notre Rapport annuel 2025 qui est affiché sur notre site Web, à www.bmo.com et dans notre profil sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca.

2. Élire les membres du Conseil d'administration

Les actionnaires éliront 14 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 10 et suivantes.

La totalité des 14 administrateurs ont été élus lors de notre assemblée annuelle de 2025, à l'exception de Tammy Brown, qui a été nommée au Conseil en date du 4 décembre 2025, 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 5 et suivantes.

Le Conseil vous recommande de voter POUR chaque candidat.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George A. Cope ou Darryl White, chacun d'eux avec pleins pouvoirs de substitution) 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 moins de votes *pour* que d'*abstentions* de vote. 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 2026. 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 2025 et 2024 :

Honoraires (M\$) ¹⁾	2025	2024
Honoraires d'audit	32,9	30,5
comprennent les honoraires versés pour l'audit des états financiers consolidés de la Banque, y compris l'audit du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la Banque, et tout audit des états financiers des filiales de la Banque. Les honoraires d'audit comprennent également les honoraires versés pour les services fournis relativement aux documents exigés par la loi et les règlements, y compris ceux qui sont liés aux prospectus.		
Honoraires pour services liés à l'audit	3,5	3,4
comprennent les honoraires versés pour les procédures particulières relatives à la circulaire de sollicitation de procurations de BMO 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		
Honoraires pour services fiscaux	-	0,1
comprennent les honoraires versés pour les services de conformité fiscale fournis à diverses grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO		
Autres honoraires	1,6	2,1
comprennent les honoraires versés par les grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO et pour les services liés aux facteurs ESG		
Total	38,0	36,1

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 A. Cope ou Darryl White, chacun d'eux avec pleins pouvoirs de substitution) 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 (SEC) 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. Sept rotations de l'associé responsable de l'audit ont eu lieu depuis que notre audit est confié à un seul cabinet d'audit. Chaque année, le comité évalue les auditeurs du point de vue de l'indépendance et de l'esprit critique et examine en particulier les risques et les avantages de la rotation des cabinets d'audit et de leur maintien en fonction.

Lors de l'assemblée annuelle de 2025, la résolution visant à nommer les auditeurs a recueilli 346 328 946 voix pour (92,63 %) et 27 567 667 abstentions de vote (7,37 %).

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 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.

Lors de l'assemblée annuelle de 2025, la résolution sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction a recueilli 349 394 274 voix pour (96,28 %) et 13 515 640 voix contre (3,72 %). 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 de la haute direction 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 2026.

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de notre programme de la rémunération de la haute direction, vous pouvez communiquer avec les Relations avec les investisseurs ou avec le Conseil d'administration (se reporter à la page 23 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 A. Cope ou Darryl White, chacun d'eux avec pleins pouvoirs de substitution) en tant que fondés de pouvoir et que vous ne leur avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *pour* cette résolution.

5. Examiner les propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a présenté à la Banque huit propositions d'actionnaire qui seront incluses dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction et soumises au vote. InvestNow Inc. a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. M. John Robert Verdun a présenté une proposition d'actionnaire. Aequo Services d'engagement actionnarial, au nom de Gestion FÉRIQUE, régime de retraite des membres de la CSN, a présenté une proposition d'actionnaire. Les 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 106 et suivantes.

Après des discussions avec la Banque, i) InvestNow a accepté de ne pas soumettre sa proposition au vote, ii) John Robert Verdun a accepté de ne pas soumettre sa proposition au vote, et iii) Aequo Services d'engagement actionnarial, au nom de Gestion FÉRIQUE, régime de retraite des membres de la CSN, a accepté de ne pas soumettre sa proposition au vote. Pour plus d'information sur les propositions retirées, se reporter aux pages 119 et suivantes. Les propositions retirées ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

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

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George A. Cope ou Darryl White, chacun d'eux avec pleins pouvoirs de substitution) 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 19 novembre 2026.

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 la Place BMO, au 33 Dundas Street West, Toronto (Ontario). Vérifiez notre site Web (www.bmo.com/assemblee-annuelle) régulièrement pour ne pas manquer les éventuelles mises à jour.

Date et heure

Le mercredi 15 avril 2026
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion

<https://meetings.lumiconnect.com/400-782-668-996>
Entrez le mot de passe : bmo2026 (sensible à la casse)

En personne

La Place BMO, au 33 Dundas Street West, Toronto (Ontario)



Votre vote compte.

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 2026, 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 2026, il y avait 704 919 913 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 2026 de BMO.

Nous sollicitons les procurations par la poste. Cependant, notre agence externe, Sodali & Co, 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, y compris l'envoi de documents relatifs à l'assemblée aux actionnaires inscrits et à tous les actionnaires non inscrits. Nous nous attendons à verser environ 50 000 \$ à Sodali & Co pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez communiquer avec elle au numéro sans frais 1 833 711-5523 ou par courriel à assistance@investor.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 sur la rémunération de la haute direction et à l'égard des propositions d'actionnaire sont non contraignants, mais le Conseil d'administration tiendra compte des résultats dans son examen de ces questions.

	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 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 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'actionnariat des employés, du régime d'achat d'actions à l'intention des employés 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, 320 Bay Street, 14th Floor, Toronto (Ontario) M5H 4A6).

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 13 avril 2026 (ou à la même heure l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement). Nous nous réservons le droit, avec ou sans préavis, de renoncer à appliquer l'heure limite du dépôt des procurations, mais ne sommes nullement tenus d'accepter ou de rejeter quelque procuration en retard que ce soit.

Comment voter à l'assemblée en ligne

Pour voter à l'assemblée en ligne :

- Connectez-vous en ligne à <https://meetings.lumiconnect.com/400-782-668-996>. 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 : bmo2026 (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 remplissez 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 ou l'autre des personnes suivantes :

- notre secrétaire avant 17 h (heure de l'Est) le 13 avril 2026 (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 dans l'avis de convocation ci-dessus;
- le président du Conseil avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement;
- de toute autre manière permise par la loi.

Vous pouvez également modifier votre vote en ligne à tout moment avant la date limite du vote par procuration ou en votant à l'assemblée en ligne ou en personne (se reporter aux instructions qui figurent ci-dessus). Le dernier vote exprimé est celui qui sera pris en compte dans le décompte. Si une modification de vos instructions de vote est reçue après la date limite de remise des procurations, elle ne pourra servir qu'à la révocation de vos instructions de vote précédentes.

À propos des fondés de pouvoir

Vous pouvez nommer une autre personne que les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) 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 à l'assemblée en ligne - 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 7.

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, chacun d'eux avec pleins pouvoirs de substitution, 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. BMO a fourni les autres documents relatifs à l'assemblée à votre intermédiaire afin qu'il vous les envoie. 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 13 avril 2026 (ou à la même heure l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement). Nous nous réservons le droit, avec ou sans préavis, de renoncer à appliquer l'heure limite du dépôt des procurations, mais ne sommes nullement tenus d'accepter ou de rejeter quelque procuration en retard que ce soit.

Comment voter à l'assemblée en ligne

Avant l'assemblée, 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 en ligne.
- 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 en ligne :
 - Connectez-vous en ligne à <https://meetings.lumiconnect.com/400-782-668-996>. 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 : bmo2026 (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 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 en ligne.

Comment modifier votre vote

Si vous changez d'avis après avoir envoyé vos instructions de vote, vous pourrez 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 en ligne, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir quoi faire. Si une modification de vos instructions de vote est reçue de votre intermédiaire après la date limite de remise des procurations, elle ne pourra servir qu'à la révocation de vos instructions de vote précédentes.

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, 320 Bay Street, 14th Floor, Toronto (Ontario) M5H 4A6 et, dans les deux cas, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HE) le 13 avril 2026.
- 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 en ligne).

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 en ligne 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 vous joindre 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 en ligne).
- **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 en ligne, y compris la liste des navigateurs compatibles. Vous pouvez en télécharger un exemplaire sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, ou sur le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BMO2026, 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. Il est prévu que les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir qui participent à l'assemblée en ligne aient essentiellement les mêmes occasions de poser dûment leurs questions sur les points à l'ordre du jour avant l'assemblée que les actionnaires et les fondés de pouvoir qui participent à l'assemblée en personne.
- 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 aura également le droit de limiter ou de regrouper les questions afin de s'assurer que le plus grand nombre possible d'actionnaires et de fondés de pouvoir aient l'occasion de poser une question. 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. La Banque n'entend pas aborder les questions ou les déclarations qui, de l'avis du président de l'assemblée : n'ont aucun lien avec les activités ou les affaires de la Banque ou les points à l'ordre du jour de l'assemblée; sont liées à des renseignements non publics importants relatifs à la Banque; se rapportent à des revendications personnelles ou font la promotion d'intérêts personnels; sont méprisantes ou de mauvais goût; recoupent celles exprimées par un autre actionnaire ou fondé de pouvoir; ou sont inopportunes ou de toute autre manière inappropriées dans le cadre du déroulement de 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.

Se joindre à l'assemblée en tant qu'invité

- Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires véritables qui se sont dûment nommés eux-mêmes comme fondés de pouvoir) peuvent assister, poser des questions et voter à l'assemblée, en personne ou en ligne. Toutefois, si vous avez nommé un fondé de pouvoir (autre que vous-même), vous pouvez néanmoins vous joindre à l'assemblée en ligne en tant qu'invité. Si vous accédez à l'assemblée en ligne 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 et dispose d'une expérience et de points de vue variés. Les administrateurs doivent posséder les compétences appropriées et les qualités requises, 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, 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 28 pour plus d'information au sujet de la façon dont nous déterminons l'indépendance.

Compétences et composition

Un conseil efficace possède les compétences pertinentes et les qualités requises, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés. Tous les candidats aux postes d'administrateur ont de l'expérience dans la comptabilité et les finances, les fusions et acquisitions, la gestion des risques, la planification stratégique et le leadership de direction.

Aux fins d'une supervision efficace de nos activités, les candidats aux postes d'administrateur reflètent les 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.

Chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants. Parmi les candidats aux postes d'administrateur, six (42,86 %) sont des femmes et huit (57,14 %) des hommes. Le Conseil est composé de deux administrateurs qui s'identifient comme personnes de couleur et d'un administrateur qui s'identifie comme Autochtone. Tous nos candidats aux postes d'administrateur maîtrisent l'anglais. Trois 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 sur les compétences et la diversité aux pages 28 et 29 et de la durée du mandat des administrateurs à la page 34.

Engagement

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. La présence moyenne globale aux réunions au cours de l'exercice 2025 des administrateurs s'est établie à 99 %. Se reporter à la page 34 pour plus d'information au sujet de l'assiduité aux réunions.

Les points sur lesquels vous voterez

Vous élirez 14 administrateurs pour un mandat d'un an. La totalité des 14 candidats aux postes d'administrateur siègent actuellement au Conseil.

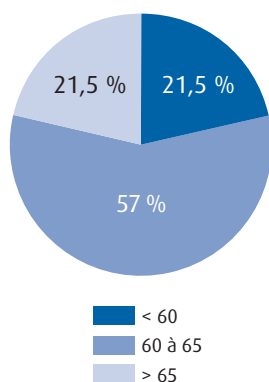
Le Conseil vous recommande de voter POUR chaque candidat.

93 %
indépendants

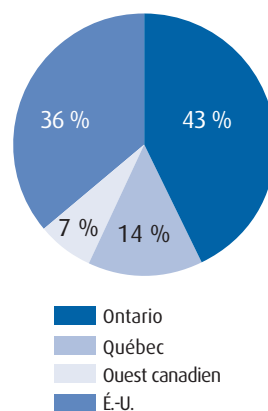
64 ans
âge moyen des candidats
aux postes d'administrateur

99 %
taux de participation des
administrateurs aux
41 réunions du Conseil et
des comités en 2025

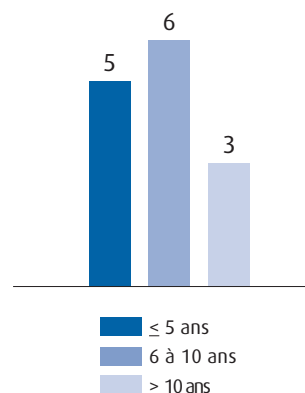
Âge



Composition géographique



Durée du mandat



8 ans
durée moyenne du mandat

Profils des administrateurs

Cette année, il y a 14 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 facteurs, 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 aux pages 27 et suivantes pour plus d'information au sujet du processus de sélection et des compétences des candidats aux postes d'administrateur).

Actionnariat

Douze des quatorze candidats aux postes d'administrateur satisfont à nos exigences en matière de propriété d'actions. M^{me} Hazel Claxton et M^{me} Tammy Brown ont respectivement jusqu'en 2028 et en 2030 pour satisfaire aux exigences ou les surpasser. 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 36 et 64.

Le nombre d'actions détenues est calculé au 17 février 2026 et la valeur est fondée sur le cours de clôture de nos actions à la Bourse de Toronto (TSX) à cette date, soit 192,93 \$. 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 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 : 64 ans

Administrateur depuis : 2006

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2025 : 94,93 %

(344 500 954) votes *pour* et 5,07 %

(18 408 043) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 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 (de 2008 à 2020)

DOMAINES D'EXPERTISE

- Leadership de direction / Planification stratégique / Fusions et acquisitions / 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)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommé chef de la direction de l'année par le Report on Business et Corporate Citizen Award (2019)
- P.-D. G. de l'année au Canada (2015)
- Nommé membre de l'Ordre du Canada (2014)
- Doctorat honorifique en droit, Université Western Ontario (2012)

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 80 160 / 15 465 269 \$

DDVA : 89 373 / 17 242 733 \$

Total : 169 533 / 32 708 002 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 363x

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Janice M. Babiak

Administratrice de sociétés

Indépendante

Âge : 67 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 2025 : 96,55 %

(350 392 216) votes *pour* et 3,45 %

(12 516 833) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 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, la réglementation et 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 et sécurité de l'information / 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. (d'avril 2012 à août 2025) (comité d'audit (présidente), comité des finances)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommée parmi les 20 meilleurs administrateurs créateurs de valeur en Amérique du magazine *Corporate Board Member* (2024)
- 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
- 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, notamment CPA (É.-U.), CA (R.-U.), CISM et CISA

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 500 / 96 465 \$

DDVA : 48 357 / 9 329 516 \$

Total : 48 857 / 9 425 981 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 105x

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Craig W. Broderick

Administrateur de sociétés

Indépendant

Âge : 66 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Greenwich, Connecticut, États-Unis

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

Résultat du vote en 2025 : 98,90 %

(358 920 260) votes *pour* et 1,10 %

(3 988 788) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 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 (de 1986 à 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)

- Circle Internet Financial (depuis avril 2023) (comité de gestion des risques (président), comité d'audit et comité stratégique)
- McDermott International Inc. (depuis juin 2020) (comité de gouvernance et comité d'audit) (ancien membre du comité de gestion des risques)
- RMG Acquisition Corp. III (de février 2021 à juillet 2025) (comité d'audit (président), comité de la rémunération (président))
- RMG Acquisition Corp. II (jusqu'en 2022) (comité d'audit)
- RMG Acquisition Corp. (jusqu'en 2021) (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

FORMATION

- Baccalauréat ès arts, College of William and Mary

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 5 000 / 964 650 \$

DDVA : 22 534 / 4 347 485 \$

Total : 27 534 / 5 312 135 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 59x

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Tammy L. Brown

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 55 ans

Administratrice depuis : 2025

Résidence : Palgrave (Ontario) Canada

Membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2025 : s. o.

Présence aux réunions en 2025 : s. o.

Compte plus de 30 ans d'expérience dans les domaines de l'audit, de la comptabilité, de la finance et de la gouvernance au sein des marchés industriels, qu'elle a accumulés dans le cadre de sa carrière au sein de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., au Canada, et est très engagée auprès de la collectivité.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- A mené une carrière de 32 ans de services professionnels auprès de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., un cabinet offrant une gamme complète de services d'audit, de fiscalité et de conseil, où elle a gravi les échelons jusqu'à occuper des postes de haute direction tels qu'associée responsable de l'audit, leader nationale, Marchés industriels, associée responsable, Réseau national des peuples autochtones et vice-présidente du conseil d'administration de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. Canada

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)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Administratrice (de décembre 2025 à ce jour) et ancienne trésorière (de 2017 à 2025), Coalition mondiale contre le cancer de l'ovaire
- Ancienne administratrice et présidente du conseil d'administration, Women's College Hospital
- Une des 100 femmes les plus influentes au Canada du Réseau des femmes exécutives
- Fellow, Ordre des comptables professionnels agréés de l'Ontario

FORMATION

- Baccalauréat spécialisé (économie, finances et comptabilité), Université Wilfrid Laurier

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : - / -
DDVA : - / -
Total : - / -

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : - / -

- Doit acquérir des actions avec le temps pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Hazel Claxton

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 65 ans

Administratrice depuis : 2023

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Membre du comité d'audit et de révision

Résultat du vote en 2025 : 99,55 %

(361 271 556) votes *pour* et 0,45 %

(1 637 494) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 100 %

Possède des connaissances approfondies en améliorations organisationnelles, en finance et en comptabilité ainsi qu'une expérience en ressources humaines acquise dans des postes de haute direction. Elle a mis sur pied des équipes des plus performantes.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Vice-présidente à la direction et de chef des ressources humaines de Morneau Shepell Inc. (qui fait maintenant partie de TELUS Santé) jusqu'à son départ à la retraite en 2018
- Cumule 29 ans de carrière chez PwC Canada, où elle a occupé plusieurs postes de direction, dont celui de membre de l'équipe de direction canadienne, de directrice du capital humain et d'associée principale au sein du groupe de restructuration et de conseils aux entreprises
- Compte 20 ans dans le domaine des restructurations, à travailler auprès de prêteurs, de sociétés et de leurs parties prenantes afin de se consacrer à l'évaluation et à la gestion des risques et de tirer profit des occasions d'amélioration

DOMAINES D'EXPERTISE

- Leadership de direction / Comptabilité et finance / Ressources humaines / Planification stratégique

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

- Fonds de placement immobilier Allied (depuis mai 2022) (comité de la gouvernance, de la rémunération et des candidatures)
- TELUS Corporation (depuis mai 2021) (comité d'audit et comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Administratrice, Unity Health Toronto (depuis 2015, y compris pour son prédécesseur, l'hôpital St. Michael's) (comité des ressources (présidente jusqu'en juin 2023), sous-comité d'audit (présidente), comité de la planification et de la construction (jusqu'en juin 2023), comité de la gouvernance et des candidatures)
- Administratrice, Université Queen's (de 2016 à 2022) (vice-présidente du conseil, comité de la gouvernance et des candidatures (présidente), comité d'audit et de gestion des risques, comité des ressources humaines, administratrice émérite (depuis 2022))
- Shaw Festival Theatre (de 2009 à 2014) (comité d'audit et des finances (présidente), comité des ressources humaines)
- Membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés de l'Ontario

FORMATION

- B. Com. (avec distinction) de l'Université Queen's
- Désignation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 325 / 62 702 \$
DDVA : 4 279 / 825 547 \$
Total : 4 604 / 888 250 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 10x

- Doit acquérir des actions avec le temps pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Diane L. Cooper

Administratrice de sociétés

Indépendante

Âge : 66 ans

Administratrice depuis : 2024

Résidence : Groveland, Floride, États-Unis

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

Résultat du vote en 2025 : 99,54 %
(361 253 745) votes *pour* et 0,46 %
(1 654 468) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 100 %



Possède une vaste expérience de la direction des services financiers, acquise au cours de ses 30 années de carrière au sein de GE Capital, notamment en tant que présidente et chef de la direction de GE Commercial Distribution and Finance, l'un des plus grands prêteurs commerciaux des États-Unis.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Présidente et chef de la direction des activités de distribution commerciale de GE Capital (de 2009 à 2016)
- Présidente de GE Capital Equipment Finance
- Présidente de GE Franchise Finance

DOMAINES D'EXPERTISE

- Leadership de direction / Gestion des risques / Services financiers / Expérience aux États-Unis

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

- StoneX Group Inc. (depuis 2018) (comité d'évaluation des risques (présidente), comité de la technologie et des opérations et comité d'audit)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre fondatrice du GE Women's Network
- Responsable régionale de United Way, Dallas-Fort Worth
- Ancienne présidente, Junior Achievement, Dallas-Fort Worth

FORMATION

- B.A. (affaires), Baker University
- M.B.A., Baker University

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : - / -

DDVA : 13 386 / 2 582 561 \$

Total : 13 386 / 2 582 561 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 29x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche (se reporter à la page 36)

Stephen Dent

Associé directeur général et cofondateur, Birch Hill Equity Partners

Indépendant

Âge : 64 ans

Administrateur depuis : 2021

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

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

Résultat du vote en 2025 : 99,62 %
(361 537 955) votes *pour* et 0,38 %
(1 371 093) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 92 %



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 / Fusions et acquisitions / Gestion des risques

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 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, Université Wilfrid Laurier
- M.B.A., Ivey School of Business, Université Western

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 25 000 / 4 823 250 \$

DDVA : 9 700 / 1 871 421 \$

Total : 34 700 / 6 694 671 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 74x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

M. Dent était un administrateur de Mastermind GP Inc. lorsqu'elle a annoncé, le 23 novembre 2023, qu'elle avait demandé et obtenu une ordonnance initiale visant la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. Il a cessé d'être un administrateur de Mastermind le 16 janvier 2024.

Martin S. Eichenbaum

Professeur titulaire de la chaire d'économie Charles Moskos,
Université Northwestern

Indépendant

Âge : 71 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 2025 : 99,24 %
(360 165 974) votes *pour* et 0,76 %
(2 742 074) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 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 / Politiques publiques

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

–

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du comité, Roundtable on Macroeconomics and Climate Risks and Opportunities de la National Academy of Sciences, Engineering and Medicine
- Fellow, Société royale du Canada
- Fellow, American Academy of Arts and Sciences
- Ancien corédacteur de l'American Economic Review (de 2011 à 2015)

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 1 782 / 343 801 \$

DDVA : 32 658 / 6 300 708 \$

Total : 34 440 / 6 644 509 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 74x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

David Harquail

Président du conseil, Franco-Nevada Corporation¹

Indépendant

Âge : 69 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Membre du comité des ressources
humaines et membre du comité
d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2025 : 99,61 %
(361 511 458) votes *pour* et 0,39 %
(1 397 590) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 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

- Cofondateur de Franco-Nevada Corporation, société de redevances de premier plan du secteur de l'exploitation aurifère et de l'énergie, dont il a été le chef de la direction 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

- Ancien gouverneur, conseil des gouverneurs, Université Laurentienne
- Bienfaiteur 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), Université de Toronto
- Ingénieur agréé (Ontario)
- M.B.A., Université McGill

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 18 174 / 3 506 310 \$

DDVA : 18 976 / 3 661 040 \$

Total : 37 150 / 7 167 350 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 80x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

¹ M. Harquail démissionne en tant que président du conseil et administrateur de Franco-Nevada avec prise d'effet le 12 mai 2026. À compter de cette date, il exercera le poste de président honoraire.

Eric R. La Flèche

Président et chef de la direction, Metro Inc.



Indépendant
Âge : 64 ans
Administrateur depuis : 2012
Résidence : Montréal (Québec) Canada

Membre du comité des ressources humaines

Résultat du vote en 2025 : 97,32 %
(353 179 964) votes *pour* et 2,68 %
(9 729 085) *abstentions*
Présence aux réunions en 2025 : 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 DES 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-hôpital neurologique 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 17 février 2026)

Actions : 7 000 / 1 350 510 \$
DDVA : 42 329 / 8 166 534 \$
Total : 49 329 / 9 517 044 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 106x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Brian McManus

Administrateur de sociétés



Indépendant
Âge : 58 ans
Administrateur depuis : 2024
Résidence : Hudson (Québec) Canada

Membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2025 : 99,69 %
(361 778 452) votes *pour* et 0,31 %
(1 130 597) *abstentions*
Présence aux réunions en 2025 : 100 %

Compte plus de 20 ans d'expérience à titre de chef de la direction au sein de sociétés ouvertes canadiennes du secteur industriel. Il s'est taillé une réputation dans la création de valeur importante pour les actionnaires grâce à la constitution d'équipes solides et à une répartition disciplinée des capitaux.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Président exécutif, Polycor Inc., chef de file mondial du secteur de la pierre naturelle, de 2024 à 2026
- Président exécutif et chef de la direction, Uni-Sélect inc., distributeur du marché secondaire de l'automobile, de 2021 à 2023, jusqu'à ce que la société soit vendue à un investisseur pour des raisons stratégiques
- Président et chef de la direction, Stella-Jones Inc., fabricant de produits en bois traité, de 2001 à 2019

DOMAINES D'EXPERTISE

- Leadership de direction / Planification stratégique / Fusions et acquisitions / Comptabilité et finance

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

- Metro inc. (depuis 2021) (comité d'audit (président), comité des ressources humaines)
- Uni-Sélect inc. (de 2021 à 2023)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommé PDG de l'année 2016 par *Les Affaires*
- A été président honoraire du Tournoi de golf de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants
- A été conseiller municipal du village de Senneville de 2013 à 2017

FORMATION

- Baccalauréat ès arts, Université McGill
- M.B.A., Ivey School of Business, Université Western

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 10 311 / 1 989 301 \$
DDVA : 1 783 / 343 994 \$
Total : 12 094 / 2 333 245 \$

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

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Lorraine Mitchelmore

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 63 ans

Administratrice depuis : 2015

Résidence : Calgary (Alberta) Canada

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

Résultat du vote en 2025 : 98,65 %
(358 020 943) votes *pour* et 1,35 %
(4 888 106) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 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 DES 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)

- Chenière 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

- Conseillère auprès du programme Advancing Women Executive de McKinsey and Company (de 2021 à ce jour)
- Membre du conseil consultatif, Catalyst Inc. (de 2014 à 2023)
- Présidente des Tables sectorielles de stratégies économiques du Canada – Les ressources de l'avenir (2018)
- Coprésidente de la campagne de Centraide Calgary (2015)

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 600 / 115 758 \$

DDVA : 36 165 / 6 977 313 \$

Total : 36 765 / 7 093 071 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 79x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Madhu Ranganathan

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 61 ans

Administratrice depuis : 2021

Résidence: Saratoga, Californie, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision

Résultat du vote en 2025 : 98,62 %
(357 903 410) votes *pour* et 1,38 %
(5 005 639) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 100 %

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

- Présidente, chef des finances et responsable du développement de l'entreprise, OpenText (d'avril 2018 à mars 2025)
- Chef des finances de [24]7.ai, une entreprise de services et de logiciels mondiale axée sur l'expérience client (de 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 (de décembre 2005 à mai 2008)
- Redback Networks, Inc., un fournisseur mondial de matériel perfectionné pour réseaux de télécommunications (d'août 2002 à novembre 2005)
- Jamcracker, Inc., une société de plateforme de services Web à l'intention des entreprises (de janvier 2000 à août 2002)
- BackWeb Technologies Inc., un fournisseur de logiciels de technologies du pousser pour solutions d'affaires électroniques (de décembre 1996 à janvier 2000)
- Price Waterhouse LLP (d'avril 1995 à décembre 1996)
- Grant Thornton LLP (de janvier 1994 à avril 1995)
- La Compagnie d'Assurance Liberté Mutuelle (de novembre 1989 à juin 1993)

DOMAINES D'EXPERTISE

- Comptabilité et finance / Technologies et sécurité de l'information / 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)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- 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 17 février 2026)

Actions : 329 / 63 474 \$

DDVA : 9 640 / 1 859 845 \$

Total : 9 969 / 1 923 319 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de la rémunération annuelle) : 21x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 36)

Darryl White

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



Non indépendant

Âge : 54 ans

Administrateur depuis : 2017

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2025 : 99,46 %

(360 954 789) votes *pour* et 0,54 %

(1 954 260) *abstentions*

Présence aux réunions en 2025 : 100 %

Compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant et compte à son actif une longue carrière dans les services financiers, dont plus de 30 ans dans les investissements et les services bancaires aux entreprises.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

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

–

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Président du conseil d'administration du Groupe CH
- Administrateur du Bank Policy Institute et de Catalyst
- Membre du Conseil canadien des affaires, du Business Council, du Business Council of Toronto, du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing et du conseil des fiduciaires du Réseau universitaire de santé

FORMATION

- H.B.A., Ivey Business School, Université Western
- Programme de gestion avancée, Harvard Business School
- Doctorat honorifique en droit, Ivey Business School, Université Western

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 17 février 2026)

Actions : 67 893 / 13 098 596 \$

DDVA : 96 518 / 18 621 218 \$

DVAAR : – / –

DVAR : 122 933 / 23 717 464 \$

Total : 287 344 / 55 437 278 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la rémunération annuelle) : 46x

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de huit fois son salaire de base (se reporter à la page 79)

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 rendement solide et d'une durabilité à long terme, et fait partie intégrante d'un comportement d'affaires responsable.

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 d'administrateurs qui possèdent les compétences pertinentes et les qualités requises, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés 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.

- > Une des sociétés les plus éthiques au monde en 2025 (World's Most Ethical Companies®) – Ethisphere
- > Rendement de haut niveau en matière de gestion et d'atténuation des risques liés à la durabilité – Sustainalytics
- > Classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada en 2025 – Corporate Knights
- > Classement comme l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada – Waterstone Human Capital

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 de déclarer les dividendes.

À BMO, nous continuons à bâtir une banque numérique hautement performante et prête pour l'avenir, qui repose sur un effectif fortement mobilisé et une culture centrée sur la réussite.

Animés par notre raison d'être – Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*, nous sommes guidés par nos valeurs et portés par nos priorités stratégiques :

- > Une **expérience client de premier ordre**, fondée sur l'approche Un seul et même client
- > Une **culture de réussite hautement performante** reposant sur une action concertée, la responsabilisation et la reconnaissance
- > Une banque qui met le **numérique au premier plan** et qui est **optimisée par l'IA** afin de créer de la valeur et d'être prête pour l'avenir
- > Une **gestion du risque supérieure**

Structure de gouvernance de BMO

Conseil d'administration

(se reporter à la page 104 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 (157 filiales réparties dans 15 territoires au 31 octobre 2025)

Comités du Conseil

(se reporter à notre site Web pour consulter la charte de chaque comité, et aux pages 38 à 43 pour les rapports des comités de 2025)

- 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
- Formation, évaluation et planification de la relève des administrateurs
- Rémunération des administrateurs
- Surveillance des filiales
- Suivi de la surveillance des comités
- Répartition des questions en matière de durabilité 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
- Inclusion des employés 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
- Liens entre la rémunération des dirigeants, les priorités stratégiques et les enjeux de durabilité prioritaires de BMO

Comité d'évaluation des risques

- Cadre d'appétit global pour le risque et gouvernance
- Gestion des risques environnementaux et sociaux de la Banque, y compris les risques liés aux changements climatiques
- Repérage, évaluation 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 surveille notre cadre, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gouvernance afin qu'ils respectent les exigences des autorités de réglementation, les attentes du secteur et des parties prenantes et les pratiques exemplaires, ou les surpassent.

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. Son mandat a été prolongé d'une période de deux ans prenant fin au moment de son départ prévu pour la retraite à l'assemblée annuelle de 2027 de la Banque. Il est administrateur indépendant et siège au Conseil de BMO depuis 2006.

Conduite professionnelle

BMO adhère à des normes 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 une confiance et 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 veille à ce que les attentes de BMO en matière de comportement éthique soient claires et bien comprises par tous les employés à l'échelle mondiale et supervise le processus de dénonciation de BMO.

> BMO a été nommée l'une des sociétés les plus éthiques du monde par Ethisphere en 2025 pour la huitième année consécutive. BMO est l'une des quatre banques dans le monde à avoir été reconnues en 2025. Elle est également la seule banque au Canada à avoir été reconnue de la sorte depuis la création du prix en 2007.

Le comité d'audit et de révision aide le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la conformité des exigences juridiques et réglementaires et des normes de conduite et d'éthique, et examine le Code de conduite de BMO (le « Code ») et en recommande l'approbation au Conseil d'administration.



Le Code de BMO décrit les engagements et les normes de rendement qui sont attendus de nous, ainsi que la façon dont nous répondons à ces attentes. Il nous aide à faire ce qui est bien tout en offrant une expérience exceptionnelle à nos clients, à nos employés et aux collectivités.

Le Code s'applique à tout le monde chez BMO, soit l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés. Nous n'accordons ni n'approuvons aucune dérogation à l'égard de notre Code. Tous les employés participent à la formation annuelle, et tous les dirigeants, employés et administrateurs doivent confirmer qu'ils ont lu et compris le Code, 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 un service de signalement qui est sécuritaire, confidentiel et, au besoin, anonyme, qui permet à quiconque, à l'intérieur ou à l'extérieur de BMO, de signaler une inconduite présumée à l'égard de BMO ou de l'un de ses fournisseurs de services. Toutes les préoccupations sont traitées de manière appropriée et les violations au Code entraînent des conséquences.

Nous fournissons de la formation et publions des communications au sujet de l'importance de s'exprimer, des différents moyens mis à la disposition des employés afin de leur permettre de soulever

des préoccupations ainsi que de la façon de repérer les représailles et de s'en protéger.

Plusieurs ressources internes de signalement à l'intention des employés décrivent le processus, les responsabilités et les coordonnées de personnes-ressources à l'égard de nos circuits de signalement, ainsi que l'engagement de BMO de protéger les employés contre les représailles. Des renseignements sur notre service de signalement figurent également sur notre site Web public à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/ligne-d-alerte-ethique.

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 de sorte 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

La direction élabore la stratégie globale de BMO. 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 unité 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 (IA), à la gouvernance, à la cybersécurité, aux partenariats numériques et à la durabilité, 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, notamment les risques liés aux changements climatiques, à la cybersécurité et à l'IA;
- les incidences financières et sur les fonds propres de la stratégie recommandée.

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 régulièrement le point avec le Conseil au sujet des progrès réalisés par la Banque et chaque unité 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 à l'atteinte des objectifs stratégiques et des priorités commerciales de BMO, qui respecte l'appétit pour le risque de la Banque et qui est soutenue par une solide culture de gestion des risques favorisant le succès de ses activités.

L'approche de BMO à l'égard de la gestion des risques s'articule autour de cinq principes clés qui orientent notre approche à l'égard de la gestion des risques dans l'ensemble de l'entreprise :

- 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.

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 et soutenu par des politiques qui régissent notre approche à l'égard de la gestion des risques, y compris la façon dont les risques sont repérés, évalués, mesurés, gérés et communiqués. Il convient à la nature, à l'étendue, à la complexité et au profil de risque des activités de la Banque. Le Conseil approuve également le cadre d'appétit global pour le risque et supervise le respect de cet énoncé par la direction.

- > Le comité d'évaluation des risques surveille le repérage et la gestion des risques. Se reporter au rapport de ce comité pour 2025, qui figure à la page 43, 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'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 66).
- > Le comité d'évaluation des risques et le comité d'audit et de révision supervisent et reçoivent régulièrement des rapports sur les risques liés à la cybersécurité et à la technologie, notamment les risques liés à l'intelligence artificielle. Veuillez vous reporter à la rubrique Rapports des comités pour 2025 aux pages 43 et 38 pour leurs activités de cette année.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre cadre de gestion globale 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 2025.

Gouvernance des filiales

BMO a 157 filiales réparties dans 15 territoires du monde entier au 31 octobre 2025. 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 des filiales

de la Banque qui sont des institutions financières réglementées par le gouvernement fédéral. Le bureau de gouvernance des filiales identifie les pratiques de gouvernance des filiales rigoureuses 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 cinq 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 de filiales 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 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 unité d'exploitation et secteur d'activité, territoire et type d'actifs, et d'autres renseignements pertinents.

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

Certaines informations relatives aux filiales doivent être transmises à un comité de gestion supérieur ou au Conseil, conformément à notre politique d'entreprise relative à l'approbation du Conseil et aux exigences en matière de surveillance et aux lignes directrices connexes.

Communications et engagement

BMO et le Conseil communiquent 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.

- 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 sont conçus pour assurer 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.

Engagement	+	Communications	+	Commentaires
La politique d'engagement des actionnaires de BMO fait état de la façon dont la direction et le Conseil communiquent avec les actionnaires et de la façon dont ils peuvent communiquer avec nous. 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. Le secrétariat général, les Services aux actionnaires et les Relations avec les investisseurs, ainsi que l'équipe responsable de la durabilité ont aussi des discussions avec les actionnaires et répondent aux questions, aux préoccupations et aux propositions d'actionnaire.		Les communications régulières avec les actionnaires comprennent ce qui suit : • 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 trimestriels et information relative à la durabilité et au climat présentée); • les conférences sectorielles; • notre site Web et nos médias sociaux; • 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).		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. Vous pouvez joindre la direction par courriel aux coordonnées suivantes : Direction investor.relations@bmo.com Relations avec les investisseurs investor.relations@bmo.com Services aux actionnaires corp.secretary@bmo.com Vous pouvez également communiquer avec le président du Conseil ainsi que nos administrateurs ou présidents des comités aux coordonnées fournies ci-après.

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 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 contrôleur et chef comptable, et déclarent notamment que des questions susceptibles d'être importantes dont ils sont au courant ont été signalées au contrôleur et 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 annuel;
- la notice annuelle.

Trois façons de communiquer avec le Conseil

1. Remplissez le formulaire qui se trouve sur notre site Web
<https://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, 9th Floor
Toronto (Ontario) M5X 1A1

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

Durabilité

La durabilité est intégrée à notre raison d'être, y compris notre ambition climatique d'être le principal partenaire de nos clients dans leur quête de résilience énergétique et climatique¹. Nous prenons des mesures pour gérer nos activités conformément à nos objectifs financiers et de gestion des risques à long terme, en tenant compte de notre incidence sur les collectivités, la société et les parties prenantes.

La responsabilité à l'égard de la surveillance du développement durable fait partie intégrante du mandat de notre Conseil d'administration, et chaque comité permanent est responsable de la surveillance du développement durable, notamment les risques et les occasions associés aux changements climatiques, qui relèvent de sa compétence.

Le Conseil examine l'information relative à la durabilité et aux changements climatiques présentée par BMO, et les considérations climatiques sont intégrées dans des rapports trimestriels présentés au Conseil, au besoin. Le Conseil approuve également l'énoncé d'appétit global pour le risque, qui comprend l'énoncé d'appétit pour le risque à l'égard des risques environnementaux et sociaux.

Le comité d'audit et de révision supervise les questions liées à la gouvernance et à la communication en matière de durabilité, et approuve notre Rapport climat et durabilité annuel.

Le comité d'évaluation des risques seconde le Conseil d'administration dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance ayant trait à la détection, à l'évaluation et à la gestion de notre exposition au risque environnemental et social, notamment les risques découlant des changements climatiques, et de notre respect des politiques générales de gestion des risques et de la conformité aux exigences réglementaires liées aux risques. Le comité d'évaluation des risques approuve également la politique d'entreprise relative aux risques environnementaux et sociaux.

Le comité d'audit et de révision et le comité de gestion des risques examinent conjointement les cibles liées aux changements climatiques et le plan d'action de transition climatique de BMO.

Le comité des ressources humaines encadre et surveille les principes et les politiques de rémunération et leur conformité à la

¹ La résilience énergétique et climatique est la capacité des entreprises, des collectivités et des personnes à composer avec les risques que représentent les changements climatiques.

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, y compris de s'assurer que BMO met sur pied des équipes capables de mener à bien la stratégie d'entreprise de la Banque, qu'elle est dotée d'une culture inclusive 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.

Le comité des ressources humaines 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.

Formation des hauts dirigeants

BMO fournit des occasions à tous les employés, peu importe leur genre, leur race, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur

gestion des risques et à la durabilité, y compris les changements climatiques, et est responsable d'harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la performance à l'égard de nos priorités stratégiques, qui comprennent la durabilité. Le comité des ressources humaines surveille également les stratégies en matière de ressources humaines qui portent sur l'inclusion, la santé et le bien-être.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine régulièrement les chartes de notre Conseil d'administration et de ses comités afin d'évaluer la couverture et l'alignement de leurs responsabilités de surveillance liées aux questions de durabilité sur leurs mandats respectifs.

Tenant compte des occasions et des risques commerciaux découlant des pratiques de développement durable, le Conseil de BMO a adopté une grille de compétences pour ses administrateurs, qui comprend notamment les compétences et l'expérience en matière de durabilité. Plusieurs membres du Conseil, qui sont représentés au sein de chacun des comités du Conseil, possèdent une telle expérience, dont les renseignements détaillés figurent dans leurs biographies. Les membres du Conseil bénéficient d'une formation continue, dont du matériel pédagogique de fond qui porte sur les questions liées au développement durable et des mises à jour sur les sujets liés au climat.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur la façon dont assurons la gouvernance, la gestion et la mesure des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance ainsi que des occasions connexes liées à nos activités dans notre rapport en matière de climat et durabilité. Celui-ci contient de l'information conforme aux exigences réglementaires, y compris la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques, du BSIF, et des références à des normes relatives aux rapports sur le développement durable, entre autres celles du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), des Normes canadiennes d'information sur la durabilité (NCID) et du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC). Veuillez consulter notre site Web à www.bmo.com/fr-ca/principal/a-propos-de-bmo/notre-impact/clients/durabilite.

identité du genre, leur religion, leur état civil et/ou leur âge et qu'ils soient handicapés ou non. Nous avons établi des priorités pour favoriser les comportements de leadership inclusifs. BMO repère les candidats les plus talentueux, met en œuvre des programmes de perfectionnement destinés aux candidats à fort potentiel, et repère et élimine les barrières afin de permettre à tous les employés d'accéder à des postes de leadership et à de la formation.

BMO prend soigneusement en compte un large éventail de critères pour les postes de membres de la haute direction et se fixe comme objectif d'avoir une représentation d'au moins 40 % de femmes au sein de ces postes, ce qui est le cas depuis 2016. En date du 31 octobre 2025, 40,4 % des hauts dirigeants de la Banque (y compris le Comité de direction de la Banque ainsi que les hauts dirigeants et les directeurs généraux) étaient des femmes. À l'heure actuelle, une proportion de 16,7 % (2 sur 12) des membres du Comité de direction sont des femmes.

Tous les membres du Comité de direction maîtrisent l'anglais, un des membres maîtrise le français, un maîtrise l'hindi et un maîtrise le marathi.

Le comité des ressources humaines et le Conseil surveillent de près la composition 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 « Compétences et diversité » aux pages 29 et 30.

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, possédant les compétences pertinentes et les qualités requises, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés, et indépendants de la direction. Cela permet de constituer un Conseil d'administration fort et efficace, favorisant une prise de décisions plus judicieuses et une surveillance plus efficace afin de stimuler 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 14 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 aux pages 29 et 30

- 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 recrute 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 pas 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.
- Chaque année, le président du Conseil rencontre chaque administrateur pour obtenir un retour d'information sur les performances de ses pairs et fournir une évaluation de la performance individuelle de chaque administrateur.

Orientation 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 33

- 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) à <https://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance/>.
- > 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 entièrement 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 processus de nomination du président du Conseil est dirigé par le président du Conseil actuel ou, si on envisage de reconduire son mandat, par le président du comité de gouvernance et de mise en candidature. Le 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 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 l'heure actuelle, aucun administrateur de BMO ne siège 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.

Compétences et diversité

Le Conseil s'assure de pouvoir s'adjoindre d'administrateurs hautement qualifiés qui possèdent un bagage de connaissances variées et qui reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels BMO exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles ayant les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque. Cela permet de constituer un Conseil d'administration fort et efficace, ce qui lui permet de prendre de meilleures décisions et d'exercer une surveillance plus efficace qui garantira le succès de BMO.

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, de leurs compétences et de leurs qualités requises. Il tient compte de plusieurs critères, dont l'indépendance, l'éthique et l'intégrité, la variété des expériences, le jugement d'affaires, le champ d'expertise, les compétences et qualités requises, la disponibilité et l'engagement. Le comité de gouvernance et de mise en candidature prend en considération la diversité au sein du Conseil en fonction du genre, de l'âge, de l'origine ethnique et de la représentation géographique, y compris les exigences en matière de résidence prévues par la *Loi sur les Banques* (Canada).

Le comité 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 qualifiés d'origines diverses qui répondent aux critères du Conseil en matière de compétences. 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 42,86 % des candidats aux postes d'administrateur, huit candidats sont des hommes, soit 57,14 % des candidats aux postes d'administrateur, et deux candidats s'identifient comme des personnes de couleur et un candidat s'identifie comme Autochtone.

Pour ce faire, nous passons en revue, à chaque réunion du comité de gouvernance et de mise en candidature, une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateur qui possèdent les compétences pertinentes et les qualités requises, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés.

- > Le Conseil se compose d'administrateurs hautement qualifiés qui offrent des compétences et des qualités pertinentes, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés pour constituer un Conseil fort et efficace.
- > 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 et les regroupons dans une grille de compétences. Les critères qui figurent dans la liste sont examinés chaque année et mis à jour au besoin. Nous utilisons cette information pour évaluer la vigueur et la diversité générales du Conseil et au moment de recruter de nouveaux administrateurs. La grille aide aussi le comité de gouvernance et de mise en candidature et le Conseil à recruter les personnes dotées des compétences voulues au sein d'un marché mondial qui change rapidement. Comme le montre la grille, les candidats aux postes d'administrateur présentent une vaste gamme d'expérience et de points de vue.

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 indiquées ci-dessous. L'expérience de nos administrateurs est décrite plus amplement dans leur profil respectif.

	George A. Cope	Janice M. Babiak	Craig W. Broderick	Tammy L. Brown	Hazel Claxton	Diane L. Cooper	Stephen Dent	Martin S. Eichenbaum	David Harquail	Eric R. La Flèche	Brian McManus	Lorraine Mitchelmore	Madhu Ranganathan
Leadership de direction	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Planification stratégique	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestion des risques	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Fusions et acquisitions	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Comptabilité et finance	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ressources humaines	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Politiques publiques	●	●	●			●		●	●			●	
Droit et réglementation	●	●	●	●		●							
Services financiers		●	●			●	●	●	●				
Commerce de détail	●	●				●				●			
Technologies et sécurité de l'information	●	●	●			●			●	●		●	●
Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance¹	●	●		●	●	●	●		●	●		●	●
Expérience aux États-Unis	●	●	●			●		●	●		●	●	●

1 Comprend les éléments constitutifs des pratiques de développement durable, y compris celles liées au climat.

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 en Amérique du Nord.

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 unités 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 ordinaires 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 unités 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.		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 de la mise en œuvre 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 2025, 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, notamment :

Présentation/sujet	Public cible (Conseil/comité)
Expérience client	
Mise à jour sur les avancées de l'approche Un seul et même client	Conseil d'administration
Mise à jour sur le financement de premier ordre aux États-Unis	Conseil d'administration
Mise à jour sur la protection du consommateur	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur les prêts aux particuliers et aux entreprises en Amérique du Nord	Conseil d'administration
Mise à jour sur le secteur immobilier commercial	Comité d'évaluation des risques
Survot des Services bancaires aux grandes entreprises	Comité d'évaluation des risques
Culture de réussite	
Questionnaire relatif à la culture de réussite	Conseil d'administration, comité des ressources humaines
Mise à jour sur la stratégie en matière de capital humain	Conseil d'administration, comité des ressources humaines
Numérique au premier plan	
Transformation technologique	Conseil d'administration
Intelligence artificielle	Conseil d'administration
Technologies émergentes : réflexion sur l'IA et d'autres technologies émergentes	Conseil d'administration
Intelligence artificielle et encadrement du comité d'audit	Comité d'audit et de révision
Le rôle du conseil d'administration en matière d'intelligence artificielle	Membres du Conseil
Mise à jour sur la cryptomonnaie stable : tendances sectorielles	Conseil d'administration
Évolution des risques d'atteinte à la vie privée	Membres du Conseil
Mise à jour sur la cybersécurité	Comité d'audit et de révision
Mise à jour du groupe Technologie et opérations	Comité d'audit et de révision
Durabilité	
Balados <i>Sustainability Leaders</i> de BMO	Conseil d'administration
Information en matière de durabilité (échelle mondiale/mesures « Omnibus » de l'UE/É.-U.)	Membres du Conseil
Mise à jour trimestrielle sur la durabilité et le climat	Comité d'audit et de révision
Bulletin d'information trimestriel sur la durabilité de BMO	Conseil d'administration
Gestion du risque, du capital et du financement	
Mise à jour trimestrielle sur la réglementation	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur la confidentialité	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes	Comité d'audit et de révision
Bulletin d'information mensuel de BMO sur la lutte contre le blanchiment d'argent	Comité d'audit et de révision
Conférence Risk Americas	Membres du Conseil
Composer avec les risques et la réglementation en contexte d'incertitude	Membres du Conseil
Digital Asset Forum de l'Institute of International Finance	Membres du Conseil
Perspectives en matière de fiscalité aux États-Unis	Membres du Conseil
Bilan des activités – Marchés des capitaux	Comité d'évaluation des risques

Gouvernance	
Régime relatif aux propositions d'actionnaire (États-Unis / Canada)	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Canada Spencer Stuart Board Index	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Tendances en matière de gouvernance et d'efficacité du conseil	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Technologie, sécurité et résilience : le rôle du conseil d'administration	Comité d'évaluation des risques
Gouvernance en matière de durabilité	Conseil d'administration
Mise à jour sur les changements importants dans les règles et les règlements relatifs à la gouvernance	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Période de vote par procuration : engagement pour 2025 et premières conclusions	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Le conseil d'administration du futur	Membres du Conseil
Conseil et engagement des actionnaires	Conseil d'administration
Gouvernance du chef de la direction et de l'administration au sein du conseil	Membres du Conseil
Contexte économique	
Mise à jour sur l'économie	Conseil d'administration
Contexte commercial actuel	Conseil d'administration
Tarifs douaniers et commerce	Conseil d'administration
<i>Banks and the State-Dependent Effects of Monetary Policy</i>	Membres du Conseil
Bilan de la politique monétaire du Canada	Membres du Conseil
Situation fiscale du Canada et des États-Unis au sein du G7	Membres du Conseil
Cadre de politique monétaire : ciblage de l'inflation	Membres du Conseil
Congrès annuel : Canadian Macroeconomic Annual Conference	Membres du Conseil

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 soutiennent 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. Les politiques du Conseil exigent qu'un administrateur souhaitant devenir membre du conseil d'administration d'une autre société ouverte en informe le président du Conseil avant d'accepter le poste, afin d'examiner les conflits potentiels et le temps à consacrer.

Assiduité

Le tableau ci-après fait état de l’assiduité de nos d’administrateur aux réunions du Conseil et des comités tenues au cours de l’exercice 2025. Les administrateurs indépendants se sont réunis en l’absence de la direction à chaque réunion du Conseil. Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille la présence des administrateurs et examine le dossier d’assiduité des administrateurs deux fois par année.

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.

	Conseil ⁹⁾		Comité d’audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (6 réunions)		Comité des ressources humaines (8 réunions)		Comité d’évaluation des risques (8 réunions)		Présence totale
	Réunions ordinaires (13 réunions)										
Janice M. Babiak ¹⁾	13	100 %	6	100 %	6	100 %	–	–	–	–	100 %
Craig W. Broderick	13	100 %	6	100 %	6	100 %	–	–	8	100 %	100 %
Hazel Claxton ¹⁾	13	100 %	6	100 %	–	–	–	–	–	–	100 %
Diane L. Cooper	13	100 %	5/5	100 %	–	–	–	–	7/7	100 %	100 %
George A. Cope ¹⁾²⁾	13	100 %	–	–	6	100 %	8	100 %	–	–	100 %
Stephen Dent ³⁾⁴⁾	12	92 %	–	–	3/3	100 %	8	100 %	8	100 %	97 %
Christine A. Edwards ⁵⁾	7/7	100 %			3/3	100 %	5/5	100 %			
Martin S. Eichenbaum	13	100 %	6	100 %	–	–	–	–	8	100 %	100 %
David Harquail ²⁾	13	100 %	–	–	–	–	8	100 %	8	100 %	100 %
Eric R. La Flèche	13	100 %	–	–	–	–	8	100 %	–	–	100 %
Brian McManus	13	100 %	–	–	–	–	–	–	8	100 %	100 %
Lorraine Mitchelmore ⁶⁾⁷⁾	13	100 %	–	–	6	100 %	8	100 %	8	100 %	100 %
Madhu Ranganathan ¹⁾	13	100 %	6	100 %	–	–	–	–	–	–	100 %
Darryl White ⁸⁾	13	100 %	–	–	–	–	–	–	–	–	100 %
Moyenne		99 %		100 %		100 %		100 %		100 %	100 %

- 1) M^{me} Babiak, M^{me} Claxton, M. Cope, M^{me} Edwards et M^{me} Ranganathan ont assisté aux réunions du comité d’évaluation des risques en tant qu’invités.

2) M. Cope, M^{me} Edwards et M. Harquail ont assisté à toutes les réunions du comité d’audit et de révision en tant qu’invités.

3) M. Dent a été nommé président du comité des ressources humaines en date du 11 avril 2025.

4) M. Dent a été nommé membre du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 11 avril 2025.

5) M^{me} Edwards a cessé d’être membre du Conseil d’administration en date du 11 avril 2025.
- 6) M^{me} Mitchelmore a cessé de présider le comité des ressources humaines en date du 11 avril 2025, mais en est toujours membre.

7) M^{me} Mitchelmore a été nommée présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 11 avril 2025.

8) M. White a assisté à toutes les réunions des comités en tant qu’invité.

9) M^{me} Brown a été nommée membre du Conseil d’administration et membre du comité d’évaluation des risques en date du 4 décembre 2025.

Durée du mandat

La politique sur la durée du mandat des postes d’administrateur du Conseil est conçue pour soutenir 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 spéciales, 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.

Limite d’âge	72 ans (ou après au moins 10 ans au Conseil)
Limites quant à la durée des mandats	Administrateurs • 15 ans (20 ans pour les administrateurs qui se sont joints au Conseil avant le 1^{er} janvier 2010) Président du Conseil • 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 • 5 ans, avec possibilité de renouvellement pour une période supplémentaire de trois 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.

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	+	Efficacité du président du Conseil et des présidents de comité	+	Efficacité du Conseil et des comités
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.		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.		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 des sujets liés à la transformation numérique et aux tendances émergentes dans le secteur bancaire, comme l'IA et le progrès de la stratégie en matière de durabilité; • aux objectifs du Conseil et des comités pour l'année. Les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe. 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 raisonnables 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 frais raisonnables qu'ils engagent pour assister aux réunions du Conseil et des comités.

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2025

Type de rémunération	Exercice 2025
Rémunération des administrateurs	
Président du Conseil (ce qui comprend la présence aux réunions des quatre comités)	500 000 \$ par année : • 250 000 \$ sous forme de DDVA • 250 000 \$ en espèces
Administrateurs (ce qui comprend leurs services à titre de membres d'un comité)	265 000 \$ par année : • 175 000 \$ sous forme de DDVA • 90 000 \$ 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	55 000 \$ 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 extraordinaires du Conseil (en sus de cinq)	2 000 \$ par réunion
Réunions extraordinaires 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

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 jusqu'à ce qu'ils satisfassent aux exigences minimales en matière de propriété d'actions.

Tous les administrateurs surpassent à l'heure actuelle exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Hazel Claxton et M^{me} Tammy L. Brown, qui ont respectivement jusqu'en 2028 et en 2030 pour satisfaire à ces exigences ou les surpasser (se reporter aux pages à la page 12). M. White a satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants (se reporter à la page 79).

Tous les administrateurs non-salariés durant l'année civile 2025 ont reçu la totalité de leur rémunération à titre d'administrateur de Banque de Montréal sous forme de DDVA.

Le tableau ci-après fait état du nombre total d'actions dont nos administrateurs non-salariés qui renouvellent leur candidature ont la propriété. La valeur est fondée sur le cours de clôture des actions de BMO à la TSX le 17 février 2026, soit 192,93 \$.

	Nombre total d'actions	Nombre total de DDVA	Nombre total de titres de capitaux propres
Nombre	149 181	329 180	478 361
Valeur	28 781 490 \$	63 508 697 \$	92 290 188 \$

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 68).

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2025

Le tableau ci-après ventile la rémunération versée aux administrateurs non-salariés au cours de l'exercice 2025. Les administrateurs qui ont siégé à quelque titre 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 (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Tranche de la rémunération reçue sous forme de DDVA (%)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$) ¹⁾
	Espèces (\$)	DDVA (\$)							
Janice M. Babiak ²⁾	90 000	175 000	55 000	15 000	20 000	-	355 000	100	355 000
Craig W. Broderick ²⁾	90 000	175 000	55 000	30 000	20 000	-	370 000	100	370 000
Hazel Claxton	90 000	175 000	-	-	-	-	265 000	100	265 000
Diane L. Cooper ⁴⁾⁵⁾	90 000	175 000	-	13 573	20 000	374 138 ⁵⁾	672 712	75,9 ⁵⁾	511 039
George A. Cope ²⁾⁵⁾	250 000	250 000	-	-	-	242 081 ⁵⁾	742 081	82,9 ⁵⁾	615 555
Stephen Dent ²⁾	90 000	175 000	30 590	15 000	-	-	310 590	100	310 590
Christine A. Edwards ³⁾⁵⁾	40 197	78 160	24 565 ³⁾	6 699	8 949	163 435 ⁵⁾	322 005	100 ⁵⁾	322 005
Martin S. Eichenbaum	90 000	175 000	-	15 000	20 000	-	300 000	100	300 000
David Harquail	90 000	175 000	-	15 000	-	-	280 000	100	280 000
Eric R. La Flèche	90 000	175 000	-	-	-	-	265 000	100	265 000
Brian McManus	90 000	175 000	-	-	-	-	265 000	100	265 000
Lorraine Mitchelmore ²⁾	90 000	175 000	55 000	30 000	20 000	-	370 000	100	370 000
Madhu Ranganathan	90 000	175 000	-	-	20 000	-	285 000	100	285 000
Total de la rémunération versée sous forme de DDVA : 4 802 388 \$									
Total de la rémunération versée sous forme d'actions : 0 \$									
Total de la rémunération versée en espèces : 288 199 \$									

- 1) Comprend la valeur d'octroi des DDVA versée au cours de l'exercice 2025, y compris les DDVA gagnés en tant qu'administrateur de BMO Financial Corp. (notre société de portefeuille bancaire américaine) ou de BMO Bank National Association, filiale en propriété exclusive de BMO Financial Corp., qui fournit des services bancaires ainsi que des services de fiducie et autres aux États-Unis et à l'échelle mondiale (directement ou indirectement par l'entremise de ses filiales), 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. Dent, M^{me} Mitchelmore et M. Broderick président un comité. Jusqu'au 11 avril 2025, M^{me} Mitchelmore présidait le comité des ressources humaines. À cette date, M. Dent a été nommé président du comité des ressources humaines et M^{me} Mitchelmore a été nommée présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature.

3) M^{me} Edwards n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélue à notre Conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025 et a cessé d'être membre du Conseil d'administration et du comité des ressources humaines, et présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 11 avril 2025.

4) M^{me} Cooper est devenue membre du comité d'audit et de révision et du comité d'évaluation des risques en date du 6 décembre 2024.
- 5) M. Cope a gagné 172 500 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur de BMO Financial Corp. M^{me} Edwards a gagné 122 904 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administratrice de BMO Financial Corp. et de BMO Bank National Association. M^{me} Cooper a gagné 266 690 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administratrice de BMO Financial Corp. et de BMO Bank National Association. Ces sommes 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 = 1,4329 \$ CA au 15 janvier 2025, 1,00 \$ US = 1,3968 \$ CA au 15 avril 2025, 1,00 \$ US = 1,3716 \$ CA au 15 juillet 2025, et 1,00 \$ US = 1,40515 \$ CA au 15 octobre 2025; et ii) pour la rémunération en espèces, à l'aide d'un taux de change moyen sur deux semaines calculé à la fin du trimestre pertinent : 1,00 \$ US = 1,4372 \$ CA, pour le trimestre clos le 31 décembre 2024, 1,00 \$ US = 1,432 \$ CA pour le trimestre clos le 31 mars 2025, 1,00 \$ US = 1,3689 \$ CA pour le trimestre clos le 30 juin 2025 et 1,00 \$ US = 1,3853 \$ CA pour le trimestre clos le 30 septembre 2025. M. Cope a reçu 115 554,81 \$ CA sous forme de DDVA et 126 526,50 \$ CA en espèces. M^{me} Cooper a reçu 221 465,73 \$ CA sous forme de DDVA et 161 672,75 \$ CA en espèces. M^{me} Edwards a reçu 173 493,58 \$ CA sous forme de DDVA.

Rapports des comités pour 2025

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 2025 à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision » et dans l'« annexe I ». Se reporter à la page 34 pour des détails au sujet de l'assiduité aux réunions des comités durant l'exercice 2025.

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, y compris l'information relative aux changements climatiques, 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, les normes de conduite des affaires et d'éthique, ainsi que les mesures de protection des consommateurs et les plaintes. Il agit également à titre de comité d'audit et de révision de certaines filiales désignées.

100 % indépendant

Membres : Jan Babiak (présidente), Craig Broderick, Hazel Claxton, Diane L. Cooper, Martin Eichenbaum 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. Tous les membres sont des experts financiers du comité d'audit, au sens attribué à « Audit Committee Financial Experts » dans les règles de la SEC.

Faits saillants de 2025

Information financière et contrôles internes

- il a soumis les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière (IFRS) 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 travaux effectués par la Banque relativement aux 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 2025;
- il a examiné la performance du chef des finances pour l'exercice 2024;
- il a examiné les travaux de la Banque liés à aux normes réglementaires en matière d'information;
- il a examiné des rapports de la direction au sujet des ratios de fonds propres réglementaires de la Banque.

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 2026, 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 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, 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 un examen approfondi des auditeurs des actionnaires, comme recommandé par Comptables professionnels agréés Canada/le Conseil canadien sur la reddition de comptes au sujet de la qualité de l'audit. Cet examen minutieux vise à comprendre le cabinet d'audit, ses processus de qualité internes et sa capacité à soutenir l'équipe d'audit dans le cadre de l'exécution d'un audit de haute qualité;
- 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 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 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 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, du processus d'examen des plaintes et de mesures des plaintes, ainsi que 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 surveillé et examiné l'information sur les allégations de cas d'inconduite;
- il a examiné des rapports trimestriels sur le respect, par la Banque, des obligations en matière de pratiques commerciales du Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers (le « Cadre ») 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 (ACFC);
- il a maintenu un dialogue ouvert avec l'ACFC;
- 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, la politique générale relative aux risques juridiques, réglementaires et de réputation, 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 2025;
- 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 et a supervisé la remise d'attestations externes concernant les paramètres de durabilité communiqués.

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;
- il a surveillé régulièrement et examiné l'information sur les questions liées à la technologie et à la sécurité, y compris les performances des entreprises en matière de fraude et les mesures d'atténuation, la préparation et la réponse aux incidents physiques, virtuels et émergents, les risques de sécurité liés à l'IA et les questions réglementaires, d'audit et d'auto-identification liées à la criminalité financière.

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

- il a examiné des rapports trimestriels sur l'efficacité du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, y compris les réalisations, les risques, les tendances, les indicateurs et les mesures;
- il a assisté à une présentation du Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) sur le régime de lutte contre le blanchiment d'argent au Canada, les priorités stratégiques du CANAFE et les récentes mesures d'application;
- il a examiné des mises à jour régulières sur les mesures de sanctions nouvelles et en évolution; les volumes opérationnels; les nouveaux formulaires de déclaration obligatoire au Canada; les mesures d'application dans le secteur; et l'évolution de la réforme de la réglementation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent dans tous les territoires où BMO exerce ses activités;
- il a examiné et approuvé le budget, les ressources et les priorités stratégiques de la fonction Lutte contre le blanchiment d'argent pour l'exercice 2025.

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, le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le conseiller général et le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2025. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Jan M. Babiak
Présidente du comité d'audit et de révision

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 : Lorraine Mitchelmore (présidente), Jan Babiak, Craig Broderick, George Cope et Stephen Dent

Faits saillants de 2025

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 pour l'harmoniser avec la stratégie de la Banque;
- 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 et examiné la grille de compétence des administrateurs;
- il a procédé à l'évaluation annuelle des compétences et de l'expérience des membres du comité.

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, de leurs qualifications et de leur expérience clés;
- il a participé au renouvellement et à la planification de la relève au sein du Conseil;
- il a examiné et évalué les administrateurs, potentiels et actuels, en fonction des compétences, des qualités requises, de l'expérience et des points de vue nécessaires pour constituer un Conseil fort et efficace bien placé pour surveiller la stratégie de la Banque;
- il a repéré et recommandé aux fins d'approbation par le Conseil un nouveau candidat qui s'est joint au Conseil en date du 4 décembre 2025, notamment l'évaluation de son indépendance et du caractère approprié de ce candidat aux termes de la politique en matière d'évaluation des personnes responsables et des normes de détermination de l'indépendance des administrateurs de BMO;
- il a effectué l'examen annuel de la rémunération des administrateurs et n'a pas proposé de modification à la rémunération annuelle des membres du Conseil, à la rémunération du président du Conseil et des présidents de comité, ainsi qu'aux exigences minimales en matière de propriété d'actions.

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 évalué et comparé les politiques d'assiduité et d'engagement du Conseil;
- il a évalué l'indépendance et le caractère approprié d'un nouvel administrateur;
- il a évalué et géré les conflits d'intérêts potentiels des administrateurs;
- 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, a recommandé les réponses au Conseil aux fins d'approbation et a supervisé les mesures prises en réponse aux votes sur les propositions;
- il a approuvé nos documents liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes des comités, les descriptions de tâches, les politiques du Conseil ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil);
- il a surveillé les échanges entre les parties prenantes et les administrateurs et la direction;
- il a surveillé les échanges entre les administrateurs et les organismes de réglementation;
- il a contrôlé les rapports de la direction au Conseil sur les domaines d'intérêt dont l'intelligence artificielle, le système bancaire ouvert, les domaines liés aux risques ainsi que la croissance des activités de la Banque aux États-Unis;
- il a supervisé l'examen coordonné de l'audit en cours sur l'équité raciale par le Conseil et ses comités;
- il a examiné l'efficacité de l'assemblée annuelle des actionnaires en format hybride de la Banque à un nouvel emplacement;
- 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 l'efficacité de la séance stratégique conjointe BMO/BFC de la Banque.

Formation et perfectionnement des administrateurs

- il a supervisé l'accueil, l'orientation et l'intégration d'un nouvel administrateur et des nouveaux membres du comité des ressources humaines, du comité de gouvernance et de mise en candidature et du comité d'évaluation des risques;
- il a supervisé la sélection, la nomination et l'orientation des nouveaux présidents du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance et de mise en candidature;
- il a fourni aux administrateurs du matériel pédagogique de fond périodique sur des questions liées au développement durable;
- il a élaboré un programme portant sur des sujets distincts et intégrés susceptibles d'intéresser le Conseil pour l'exercice 2025, tels que le rendement relatif, la croissance, le client unique, le numérique au premier plan et les facilitateurs technologiques pour les stratégies d'entreprise et de groupe;
- il a examiné les présences aux conférences et aux autres séances de formation permanente des membres du Conseil;
- il a examiné l'approche de la Banque à l'égard de la formation permanente des administrateurs.

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 à la restructuration du programme de classification en matière de gouvernance du Conseil (Board Governance Classification Program) utilisé pour déterminer le niveau de gouvernance approprié applicable à chaque filiale;
- il a examiné les procès-verbaux et l'ordre du jour des réunions du comité de gouvernance de BMO Financial Corp. (BFC), la société de portefeuille américaine de la Banque, et le lien entre BMO et les conseils de BFC.

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 2025. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Lorraine Mitchelmore

Présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature

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, l'inclusion ainsi que la santé et le bien-être des employés.

100 % indépendant

Membres : Stephen Dent (président), George Cope, David Harquail, Eric La Flèche et Lorraine Mitchelmore

Faits saillants de 2025

Compétences et planification de la relève

- il a examiné et approuvé la structure organisationnelle clé et les changements apportés à l'équipe de direction afin d'harmoniser la structure avec la stratégie :
 - nomination du chef, Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et du chef, Services bancaires aux grandes entreprises au Canada et Solutions intégrées Amérique du Nord;
 - changements apportés aux équipes et à la structure sous le nouveau chef et président, BMO aux É.-U. – responsable de surveiller les activités américaines des Services bancaires Particuliers et entreprises, des Services bancaires aux grandes entreprises et de la Gestion privée;
 - nomination d'un chef des affaires administratives;
 - plans de transition pour les anciens chefs, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord et Services bancaires aux entreprises;
 - il a supervisé la mise en œuvre de plans de relève pour le chef des finances, le conseiller général et le chef, Affaires juridiques et conformité réglementaire;
 - il a recommandé des candidats pour la relève du chef de la direction et des chefs de groupes/fonctions au Conseil pour approbation;
 - il a examiné ses stratégies en matière de direction et de talents afin de les arrimer à la stratégie de la Banque;
 - il a participé au programme de rencontres entre les hauts dirigeants et les administrateurs avec 12 hauts dirigeants.
- examen périodique approfondi, et a approuvé les modifications à apporter afin de favoriser l'harmonisation avec notre stratégie et notre philosophie en matière de rémunération;
 - il a examiné plusieurs aspects de la rémunération du chef de la direction en matière de performance, y compris la performance relative de la Banque par rapport celle à des groupes de comparaison (de base et de référence) en Amérique du Nord et aux ratios de rémunération préétablis (se reporter à la page 60), il a recommandé aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation la cible de rémunération totale, l'évaluation de performance et les attributions au titre de la rémunération variable pour l'exercice 2025;
 - il a examiné et approuvé les évaluations de performance pour l'exercice 2025 à l'égard des plus hauts dirigeants de BMO et des chefs des fonctions de surveillance et approuvé leurs attributions au titre de la rémunération variable finale pour l'exercice 2025;
 - il a examiné les résultats relatifs à la rémunération incitative pour d'autres employés et hauts dirigeants les mieux rémunérés;
 - il a examiné et approuvé le montant global annuel des régimes importants de rémunération incitative de la Banque, en tenant compte des recommandations des fonctions de contrôle telles que la gestion des risques, la conformité et l'audit;
 - il a examiné les résultats du processus de gestion des événements à risques importants, y compris toute recommandation relative aux rajustements à l'égard de la performance et/ou de la rémunération;
 - il a examiné la performance et l'indépendance du conseiller en rémunération indépendant du comité.

Culture de réussite

- il a examiné la stratégie en matière de capital humain;
- il a évalué les résultats des sondages destinés aux employés de la Banque portant sur la culture, l'engagement et le bien-être;
- il a examiné les progrès réalisés par BMO dans le cadre de la stratégie L'inclusion sans obstacles;
- il a examiné la stratégie de leadership de BMO, ses plans de relève et son approche en matière de perfectionnement des dirigeants.

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a examiné le régime de rémunération de la haute direction et a fourni des recommandations à cet égard dans le cadre de son

Les membres du comité se sont réunis périodiquement 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 2025. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Stephen Dent

Président du comité des ressources humaines

Comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques surveille les activités de repérage, d'évaluation et de gestion des risques ainsi que le respect des politiques de gestion des risques et des exigences réglementaires liées aux risques. Il examine également le cadre de gestion des risques 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 le cadre d'appétit pour le risque, et 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), Diane L. Cooper, Stephen Dent, Martin Eichenbaum, David Harquail, Brian McManus et Lorraine Mitchelmore

Faits saillants de 2025

Cadre d'appétit pour le risque et gouvernance

- il a examiné et soumis au Conseil pour approbation le cadre de gestion globale des risques, ainsi que le cadre d'appétit pour le risque, y compris des énoncés qualitatifs et des paramètres d'évaluation d'appétit pour le risque;
- 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 budget de la fonction de gestion des risques, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a examiné les objectifs et la performance du chef de la gestion des risques;
- il a examiné des rapports sur les conclusions relatives aux risques 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.

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 a 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, et les risques non financiers et transversaux de la Banque;
- il a examiné le rendement de la Banque par rapport aux limites d'appétit pour le risque et aux plans d'action de la direction afin de remédier à tout paramètre d'évaluation qui excède l'appétit pour le risque de la Banque;
- 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 l'ensemble des risques et des risques déterminés importants de la Banque;

- il a examiné les nouveaux risques et scénarios et en a discuté, notamment l'inflation persistante et les taux d'intérêt élevés sur une période plus longue, les nouvelles politiques américaines, la montée des tensions géopolitiques, le ralentissement économique en Chine, le ralentissement de l'immobilier commercial, le niveau d'endettement élevé des ménages et la correction des prix de l'immobilier au Canada, la perturbation numérique accélérée, l'intelligence artificielle, l'informatique quantique et la cybercriminalité;
- il a pris part à des discussions avec la direction portant sur le risque environnemental et social.

Respect des politiques en matière de gestion des risques

- il a discuté des politiques liées aux risques 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.

Conformité aux exigences réglementaires

- il a reçu 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 2025. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Craig W. Broderick

Président du comité d'évaluation des risques

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de son personnel. La rémunération de la haute direction repose sur un processus rigoureux et bien gouverné, et constitue un outil important que nous utilisons pour renforcer notre raison d'être, favoriser la mise en œuvre à long terme de nos stratégies commerciales et inspirer la réussite de nos employés.

Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour harmoniser la rémunération aux dirigeants avec l'exécution de nos priorités stratégiques et la création d'une valeur durable à long terme pour les actionnaires. La rémunération des hauts dirigeants, conforme à nos valeurs et à notre mode de fonctionnement éthique et responsable, lie la rétribution à la performance financière de façon à ne pas encourager ni récompenser une prise de risques inappropriée.

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
- > Notre structure de surveillance soutient une culture qui favorise une prise de risques prudente
- > Le comité des ressources humaines (le « comité ») reçoit des conseils d'un conseiller en rémunération externe indépendant
- > Nos régimes de rémunération importants font l'objet d'un examen par un tiers indépendant
- > Les comités de surveillance de la direction comprennent des leaders de fonctions de contrôle et exercent leurs activités au sein de l'entreprise, aux États-Unis et au Royaume-Uni

Pratiques de rémunération rigoureuses

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

- > La structure de notre rémunération n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques excessifs
- > Une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres et est reportée
- > Chaque haut dirigeant doit satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions
- > Une proportion de vingt-cinq pour cent du montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants est liée à l'atteinte des objectifs annuels se rapportant au risque et à la stratégie de la Banque, qui comprennent des objectifs en matière de développement durable. Les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux hauts dirigeants sont également déterminées en fonction de leur performance à l'égard de leurs objectifs annuels, y compris des objectifs individuels relatifs à la durabilité
- > 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 unités 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 du comité des ressources humaines

BMO a clairement établi sa position en tant que banque nord-américaine de premier plan, jetant ainsi des bases solides pour sa croissance future.

L'amélioration réelle des finances est bien plus qu'une affaire de chiffres. Elle relève aussi de la confiance, des occasions et de la croissance. Au cours des cinq dernières années, BMO est devenue une banque nord-américaine de premier plan. Elle est la septième banque en Amérique du Nord et figure parmi les cinq principaux prêteurs aux entreprises en Amérique du nord¹. BMO a mis de l'avant sa stratégie de croissance en Amérique du Nord au sein d'un contexte opérationnel dynamique, tout en restant fidèle à son approche animée par sa raison d'être : Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*. Le cours des actions de BMO a connu une augmentation de 120 % au cours de cette période terminée le 31 octobre 2025.

À titre de chef de la direction, Darryl White s'est employé à mettre en œuvre des changements transformatifs en vue d'inspirer une culture d'imputabilité et de performance essentielle afin d'offrir l'expérience bancaire de calibre mondiale que nos clients connaissent et attendent. Les résultats de cette approche déployée au cours des cinq dernières années se traduisent par les réussites suivantes :

- Des activités solides et prospères au Canada, qui jouissent d'une fidélisation de la clientèle de premier ordre dans le secteur et d'une croissance rentable.
- Au nombre des acquisitions transformatrices, citons l'intégration réussie de Bank of the West – une occasion d'accroître notre présence sur les marchés clés aux États-Unis et de saisir des parts notables de marché additionnelles. Parallèlement, le retrait d'entreprises à moindre rendement, notamment les activités de gestion d'actifs en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique et nos activités de banque privée à Hong Kong et à Singapour, a renforcé le positionnement stratégique de la Banque en vue d'une rentabilité durable.
- Des transformations horizontales à l'échelle de la Banque produisant de la valeur pour les actionnaires, comme l'approche Un seul et même client, qui génère de nouvelles occasions pour la clientèle et donne lieu à des expériences plus rapides et personnalisées lors de chaque interaction, ainsi que l'approche Le numérique au premier plan, qui a favorisé les ventes numériques, avec plus du tiers des produits de base vendus grâce aux capacités numériques primées de la Banque.
- La Banque a été classée dans le premier quartile² à l'échelle mondiale, ayant obtenu un taux d'engagement³ de premier ordre dans le secteur, grâce à l'importance accordée par la haute direction à la santé de la culture et à ses initiatives à cet égard. BMO est passée du troisième au premier quartile au cours des cinq dernières années, améliorant et transformant ses méthodes de travail et la manière dont ses clients utilisent les services

bancaires, tout en demeurant l'une des sociétés les plus éthiques du monde.

- BMO tire parti de l'intelligence artificielle (IA) et des technologies émergentes de façon responsable, stimulant l'innovation et créant de la valeur commerciale. Elle a d'ailleurs reçu plusieurs prix lors des Global IA Innovation Awards 2025 de *The Digital Banker* pour ses initiatives en matière d'analyse prédictive, pour l'utilisation de l'IA en vue de personnaliser ses offres aux clients, pour le meilleur assistant virtuel et pour le meilleur lancement de l'année de nouveau produit reposant sur l'IA.
- Une approche éprouvée et disciplinée vis-à-vis de la gestion des risques qui est essentielle afin de gagner la confiance des clients et de consolider la réputation de BMO envers ceux-ci en tant que partenaire à long terme pour les services bancaires.
- Le leadership de notre chef de la direction a été reconnu à l'extérieur de l'organisation, témoignant de la puissance de notre stratégie et de la réputation d'excellence de la Banque. Au nombre des marques de reconnaissance qu'a obtenues Darryl White, mentionnons les suivantes : chef de la direction de l'année et stratège de l'année par *The Globe and Mail* (2023), récipiendaire de la Médaille du couronnement du Roi Charles III (2025) et du Prix International Horatio Alger (2025).

Ces réalisations ont permis à BMO d'atteindre des résultats de premier ordre selon diverses mesures financières clés au cours de ces cinq années, et notre RTPC annualisé s'est établi à 22,2 % sur cinq ans, à 16,9 % sur trois ans et à 43,3 % sur un an, positionnant ainsi BMO avantagusement au sein du secteur bancaire au Canada (se reporter à la page 75).

Cette performance n'est pas uniquement le reflet de la stratégie. Le progrès que BMO a accompli pour ses clients, ses employés et ses actionnaires, ainsi que pour les collectivités où nous vivons et travaillons, reflète également notre raison d'être, nos valeurs et notre éthique, et le Conseil accorde une grande confiance à la force de l'équipe de direction de BMO, alors qu'elle entame une nouvelle phase de croissance, propulsée par une stratégie gagnante. Nous avons la conviction profonde que M. White saura mener ce prochain chapitre de main de maître – favorisant l'innovation, optimisant la croissance et créant une valeur durable pour les clients et les actionnaires.

1 Part du portefeuille des prêts aux entreprises d'après les documents déposés auprès des organismes de réglementation américains, accessibles publiquement (FR Y-9Cs et FFIEC 002s) et l'analyse interne.

2 Taux de référence selon l'Indice de santé organisationnelle : secteur des services bancaires et des investisseurs institutionnels en 2022.

3 Taux de référence sur les sociétés chefs de file de Qualtrics en 2025. Le taux de référence sur les sociétés chefs de file de Qualtrics en 2025 comprend un groupe d'entreprises exerçant des activités dans les services bancaires, les assurances, les marchés des capitaux et des activités financières diverses.

Domaines d'intérêt clés du comité pour 2025

Le comité des ressources humaines surveille la stratégie de la Banque en matière de capital humain et se concentre sur ses catalyseurs essentiels : la gestion des talents, la culture et la rémunération. Dans le cadre de l'engagement du Conseil envers une gouvernance solide, et grâce aux efforts du comité des ressources humaines, cette supervision fait en sorte que l'organisation possède le leadership, la culture et les structures de rémunération nécessaires pour atteindre ses objectifs commerciaux, soit harmoniser la rémunération avec une croissance responsable à long terme et une création de valeur pour les actionnaires.

Talents – Une solide mise en application favorise le succès de la stratégie de BMO – et le comité a encadré les changements apportés à l'équipe de haute direction, qui continuera de porter le succès de BMO. Toutes les nominations favorisent la croissance et l'augmentation du rendement des capitaux propres (RCP) et reflètent la grande force de BMO en matière de perfectionnement des membres de sa direction et de recrutement de dirigeants d'exception au sein de la Banque.

En 2025, le comité a approuvé la nomination du chef, Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et du chef, Services bancaires aux grandes entreprises au Canada et Solutions intégrées Amérique du Nord, témoignant de notre volonté d'obtenir une croissance rentable au Canada. Le comité a également approuvé le nouveau rôle d'importance du chef et président, BMO aux É.-U. Ce poste de haute direction aux États-Unis regroupe les activités américaines des Services bancaires Particuliers et entreprises, des Services bancaires aux grandes entreprises et de la Gestion privée au sein d'un nouveau modèle d'exploitation intégré, donnant lieu à un mode de fonctionnement unifié pour ce marché important. Finalement, le comité a également approuvé cette année le nouveau poste de chef des affaires administratives et a mené à bien le plan de relève pour les postes de chef des finances et de conseiller général.

Ces nominations solidifient l'excellence de l'équipe de haute direction de BMO et mettent en lumière notre approche mesurée et rigoureuse en matière de planification de la relève. L'ajout de dirigeants talentueux provenant de l'extérieur de l'organisation et dotés d'une grande expérience des services bancaires aux États-Unis correspond bien à l'ampleur, à la portée et à l'importance de la présence de BMO en sol américain et renforce notre équipe de direction aux États-Unis. BMO continue d'accroître son avantage à l'égard de la concurrence en s'adjoignant de nouveaux dirigeants possédant une solide expertise dans l'analyse de données et l'IA – des facteurs clés pour une future croissance.

À BMO, les décisions concernant la structure organisationnelle et les talents sont motivées par la stratégie. Nous élaborons notre modèle de direction et nous effectuons des choix concernant nos dirigeants en vue de faire progresser nos priorités stratégiques. Ainsi, les personnes clés et la structure dont nous avons besoin pour atteindre nos objectifs à long terme sont en place. Notre processus met l'accent sur le perfectionnement proactif des talents,

l'évaluation rigoureuse et la planification à long terme – les marques d'un cadre de gouvernance rigoureux qui permet à BMO de déployer sa stratégie avec confiance et garantit la continuité, la stabilité et la préparation nécessaires en vue d'une croissance future.

Culture – Le comité a continué de superviser l'évolution de la culture de résultats élevés et de réussite de BMO ainsi que le rôle que jouent les membres de la haute direction dans la promotion d'une solide culture de gestion des risques – des catalyseurs essentiels de la performance soutenue et de la résilience d'entreprise. La manière dont nous atteignons nos objectifs importe tout autant que le résultat. Il s'agit donc de faire preuve de transparence, d'une gouvernance solide et d'intégrité, et d'encourager nos employés à prendre la parole si quelque chose n'est pas conforme au Code de conduite de BMO. L'équipe de direction a démontré qu'un élan inspirant se diffuse actuellement parmi les comportements de l'équipe de BMO en matière de culture de réussite. Les résultats du sondage de la Banque relatif à la culture de réussite continuent d'ailleurs de la positionner parmi les sociétés de premier plan à l'échelle mondiale dans certains domaines et confirment ainsi la mobilisation de ses employés. La vaste majorité des employés ont affirmé que leur travail à BMO répond à leurs attentes ou les surpasse et ont témoigné d'un solide esprit d'inclusion. Les employés ont affirmé que la culture de gestion des risques saine se perçoit à l'échelle de la Banque et que notre engagement envers notre raison d'être, nos valeurs, notre éthique et notre conduite sont des éléments de fierté dans la façon dont nous exerçons nos activités.

Le Conseil prend acte des marques de reconnaissance externes concernant les réalisations de BMO à ces égards. BMO a été nommée l'une des sociétés les plus éthiques du monde par Ethisphere pour huit années d'affilée, et a récemment été inscrite au palmarès de Forbes 2026 des sociétés les plus dignes de confiance aux États-Unis. Ces reconnaissances témoignent de notre engagement à répondre aux besoins de nos clients, à donner à nos collègues les moyens d'agir et à renforcer les collectivités.

L'Association for Talent Development a décerné à BMO le prestigieux prix BEST, qui célèbre les organisations favorisant la réussite grâce à la formation des employés et au perfectionnement de leurs compétences. BMO est la seule banque canadienne s'étant distinguée en 2025. BMO a également figuré au classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de Corporate Knights pour la 24^e année de suite. Elle s'est classée parmi les sociétés aux cultures d'entreprise les plus admirées au Canada de Waterstone Human Capital. Toutes ces distinctions réaffirment la position de BMO à titre d'organisation portée par sa raison d'être, reconnue à l'échelle mondiale pour son intégrité, ses pratiques commerciales responsables et une culture inspirant la performance et l'inclusion.

Rémunération – La rémunération consolide la stratégie de BMO, contribuant aux réussites mesurables de ses dirigeants qui correspondent aux intérêts de ses actionnaires et à la réussite à long terme de la Banque.

Le comité et la direction ont examiné le régime incitatif à l'intention des hauts dirigeants de la Banque afin de confirmer que

celui-ci s'arrime toujours à la stratégie de BMO et qu'il continue de favoriser une performance solide ainsi qu'une prise de risques prudente et mesurée. Parmi les nouveautés apportées au régime, notons des augmentations importantes aux exigences en matière de propriété d'actions des membres de la haute direction, dont il est question aux pages 64 et 65 de la présente circulaire, qui harmonisent davantage les décisions de la haute direction de BMO avec les intérêts des actionnaires. Le régime met également de l'avant une approche globale de la Banque qui récompense la croissance responsable et durable, l'excellence opérationnelle ainsi que la gestion des risques disciplinée. Cette approche harmonisée vise à assurer que les décisions et les comportements de la haute direction soutiennent la raison d'être et les priorités stratégiques de BMO et donnent lieu à une expérience client de premier rang à l'échelle mondiale.

Performance de 2025

Le comité évalue la performance annuelle dans trois domaines, qui ont tous une incidence sur la rémunération des dirigeants. La performance par rapport aux objectifs financiers représente 75 % du montant global de la rémunération variable des dirigeants, et la performance par rapport à nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie représente le 25 % restant. En outre, la comparaison de notre performance au titre du rendement total des capitaux propres avec celle de notre groupe de comparaison de base du Canada peut faire augmenter ou diminuer le résultat de la rémunération variable jusqu'à 20 % (se reporter à la page 62 pour obtenir de plus amples renseignements). Le comité examine également des éléments secondaires qui ne sont pas explicitement inclus dans les calculs du

facteur d'évaluation de la performance des secteurs pour la Banque ou les unités d'exploitation, incluant la performance financière absolue et relative, la prise de risque inappropriée et le non-respect des directives législatives, réglementaires ou de surveillance, ou du Code de conduite de BMO. L'efficacité de notre gouvernance et de notre gestion des risques nous permet de mettre en œuvre efficacement notre stratégie.

1. Performance financière

Les résultats financiers se situent à l'intérieur d'une fourchette de résultats prédéterminés concernant la rémunération variable supérieurs et inférieurs aux objectifs fixés au début de l'exercice. Les objectifs financiers que nous fixons chaque année sont fondés sur notre stratégie et intègrent l'évolution des besoins de nos clients, les occasions qui se présentent dans nos divers secteurs d'activité, les conditions économiques attendues et prédominantes, nos objectifs financiers à moyen terme et l'appétit pour le risque de BMO. En 2025, dans le cadre de l'établissement des objectifs, BMO a aussi tenu compte de facteurs géopolitiques qui ont influé sur les marchés et les clients à l'échelle mondiale, fixant des objectifs rigoureux, harmonisés avec la stratégie, et qui témoignent d'une gestion des risques prudente et mesurée.

Aux fins de rémunération, nos résultats financiers à l'égard du RCP de 11,7 %¹, de la croissance du bénéfice par action de 21,8 %¹ et du ratio d'efficacité de 56,3 %¹ illustrent un rendement solide qui surpasse nos objectifs pour l'exercice 2025.

¹ Les résultats, les mesures et les ratios ajustés ne sont pas des mesures et des ratios conformes aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 de la page 70 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.

2. Performance en fonction de nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie pour l'exercice 2025

BMO a surpassé ses objectifs se rapportant au risque et à la stratégie pour 2025, qui sont directement liés aux priorités stratégiques de la Banque. Les points saillants de nos réalisations sont résumés ci-après, et vous trouverez plus de renseignements au sujet de ces résultats aux pages 71 à 74.

- BMO offre une expérience d'ordre mondial, reposant sur notre approche Un seul et même client, génère une solide croissance de la clientèle et obtient des taux de fidélisation qui atteignent ou surpassent les cibles dans toutes les unités d'exploitation.
- Afin d'offrir à nos clients un service d'excellence et de favoriser notre stratégie de croissance en Amérique du Nord, nous avons créé de nouveaux postes et avons nommé à ce titre :
 - deux nouveaux chefs – soit les chefs des unités Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et Services bancaires aux grandes entreprises au Canada et Solutions intégrées Amérique du Nord – afin d'optimiser la croissance rentable dans nos marchés les plus forts, et
 - le président, BMO aux États-Unis, qui dirigera notre nouvelle unité d'exploitation Services bancaires aux États-Unis, composée de nos activités actuelles Services bancaires Particuliers et entreprises aux États-Unis, Services bancaires aux grandes entreprises et Gestion privée – grâce à une stratégie unifiée de mise en marché et à une nouvelle équipe de direction, nous sommes en excellente posture pour générer de la croissance et des solutions conformes à l'approche Un seul et même client, qui sauront approfondir les relations avec la clientèle.
- L'acquisition de Gestion d'actifs Burgundy Ltée accentue notre potentiel de croissance, renforçant nos solutions de gestion privée pour nos clients et solidifiant notre position de premier plan au Canada. Nous avons d'ailleurs reçu 25 prix FundGrade A+ Awards de Fundata Canada Inc., 12 prix lors de la cérémonie des LSEG Lipper Fund Awards Canada et des distinctions de haut rang pour les fonds d'investissement et les FNB de BMO quant au rendement corrigé du risque.
- BMO a continué de mettre de l'avant une culture qui prône la mobilisation et la réussite, tout en demeurant l'une des entreprises les plus éthiques au monde, où les actions contribuent à la réussite de BMO, où l'imputabilité produit une croissance réelle et durable, et où les employés sentent qu'ils peuvent s'approprier leur mission et chercher de nouvelles façons de produire une incidence positive par leur travail.
- L'approche Le numérique au premier plan de BMO et ses capacités optimisées par l'IA améliorent et transforment les méthodes de travail de nos employés et la manière dont les clients utilisent les services bancaires. BMO s'est vu décerner des marques de reconnaissance externes notables à titre de meneuse et d'innovatrice au sein de l'industrie, générant une valeur tangible pour l'entreprise et la clientèle de façon responsable, afin d'améliorer la prise de décision, de simplifier les activités et de générer de la valeur pour ses clients. BMO a dépassé les points de référence du secteur en matière d'utilisateurs actifs : plus de 80 % des employés utilisent des outils d'IA, ce qui représente plus de 3,7 millions d'invites.
- La stratégie de BMO en matière de durabilité et de changements climatiques fait progresser ses objectifs commerciaux, soutenant les clients en leur offrant des produits et des services leur permettant d'atteindre leurs objectifs en matière de durabilité et de gestion des risques.
- L'approche éprouvée et disciplinée de BMO à l'égard d'une gestion des risques de premier ordre nous permet de mettre en œuvre efficacement notre stratégie. Nous avons maintenu une situation de capital solide, mettant de l'avant des objectifs visant à faciliter l'utilisation de capital conformes aux stratégies de croissance du RCP, grâce auxquelles BMO a généré la meilleure amélioration par rapport au groupe de référence de banques du Canada.

Ces réussites n'auraient été possibles sans le dévouement des employés de BMO, et nous tenons à remercier chacun d'entre eux.

3. Performance relative

Nous utilisons le RTCP relatif sur trois ans de BMO pour modifier le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants, le tout conformément à notre objectif d'obtenir un rendement des capitaux propres soutenu et de haut niveau. Aux fins de la rémunération, notre RTCP annualisé sur trois ans s'est établi à 16,2 %, positionnant BMO au quatrième rang (alors qu'elle était au cinquième rang en 2024) parmi notre groupe de référence de banques du Canada, n'entraînant aucun changement quant au multiplicateur calculé.

Résultats au titre de la rémunération pour 2025

L'exercice 2025 fut fructueux pour BMO. Nous avons fait des progrès notables quant à nos engagements financiers et stratégiques, à l'accroissement de la rentabilité, à notre service aux clients et à notre soutien aux collectivités où nous vivons et travaillons. Au début de l'année, BMO a établi des cibles et des

objectifs pour l'exercice 2025. Grâce à une mise en œuvre disciplinée, nous avons surpassé nos objectifs financiers ainsi que les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie. Combiné à notre RTCP relatif sur trois ans, le multiplicateur calculé pour le montant global de la rémunération variable s'est établi à 117 % pour l'ensemble de la Banque. Pour en savoir plus sur la façon dont nous avons calculé le multiplicateur pour 2025, se reporter aux pages 69 et suivantes.

Compte tenu de ces résultats, la rémunération de nos membres de la haute direction visés est supérieure à celle de l'exercice précédent, conformément à la performance sous-jacente de BMO pour l'exercice.

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. Les ajustements en fonction de la performance seront effectués pour l'ensemble des droits à la valeur d'actions liés au rendement lorsqu'ils seront acquis en tenant compte des résultats de BMO en matière de RCP ajusté moyen sur trois ans par rapport aux objectifs financiers en matière de RCP à moyen terme.

Membres de la haute direction visés pour 2025

- **Darryl White**, chef de la direction
- **Tayfun Tuzun**, ancien chef des finances
- **Aron Levine**, président, BMO aux États-Unis
- **Alan Tannenbaum**, chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux
- **Darrel Hackett**, chef de la direction aux États-Unis, BMO Groupe financier; chef de la direction, BMO Financial Corp.; président et chef de la direction, BMO Bank N.A.

Rémunération du chef de la direction en 2025

Le Conseil reconnaît l'engagement extraordinaire de Darryl White quant à la promotion d'une culture de performance qui se diffuse à chaque niveau de l'organisation, produisant des avantages notables pour les clients et les actionnaires de BMO.

La culture permet d'arrimer la stratégie. Il s'agit d'un élément déterminant de la transformation de la Banque qui positionne l'organisation pour sa réussite à long terme.

Sous la gouverne de M. White, BMO s'est positionnée en tant que banque nord-américaine de premier plan, galvanisée par une expansion historique aux États-Unis rendue possible par l'acquisition marquante de Bank of the West, qui a accru la portée et la position concurrentielle de la Banque, ainsi que par le retrait d'activités à moindre rendement. Les efforts de M. White relativement à la durabilité, à l'innovation et à la croissance inclusive ont permis de solidifier la posture de BMO. Grâce à une approche alliant une exécution disciplinée et une stratégie orientée vers l'avenir, M. White fait en sorte que BMO demeure résiliente et concurrentielle au sein d'un contexte financier dynamique et en transformation rapide.

La performance de BMO en tant que banque nord-américaine de premier plan se reflète au-delà de nos résultats financiers pour 2025. Nous créons aussi de la valeur pour les actionnaires, BMO ayant obtenu un excellent rendement total des capitaux propres sur un an, soit de 43,3 %.

Le Conseil a exprimé une confiance et une satisfaction sans réserve à l'égard du rendement de M. White, de sa vision stratégique et de sa capacité à produire une croissance soutenue et des résultats portés par notre raison d'être. En tant que septième banque en Amérique du Nord ayant un actif total de 1 500 milliards de dollars, BMO possède l'envergure et les capacités nécessaires afin de créer une plateforme puissante en vue de la croissance – offrant ainsi un avantage stratégique à nos clients et créant une valeur à long terme pour toutes les parties prenantes.

La cible annuelle pour la rémunération totale du chef de la direction a été fixée à 15 millions de dollars avec prise d'effet le 1^{er} mai 2025 (calculée au prorata pour 2025 à 13,375 millions), traduisant ainsi la confiance que le Conseil accorde à M. White pour ce qui est de créer de la valeur dans l'avenir et de produire une croissance à long terme. La cible a été fixée afin d'arrimer plus adéquatement la rémunération aux niveaux de rémunération des groupes de comparaison de BMO en Amérique du Nord (de base et de référence), et de reconnaître le rendement de M. White, la durée d'occupation au sein de ses fonctions ainsi que l'ampleur relative de nos activités.

* * *

L'exercice 2025 fut fructueux pour BMO, qui a obtenu de solides revenus et un levier d'exploitation positif. La Banque a surpassé ses objectifs financiers à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté, de la croissance du BPA ajusté et du ratio d'efficience ajusté. BMO a également surpassé ses objectifs se rapportant au risque et à la stratégie pour 2025. Compte tenu de ces résultats et suivant une évaluation de la performance de M. White par rapport à ses objectifs pour 2025, le comité a recommandé et le Conseil a approuvé que sa rémunération variable soit attribuée à 117 % de sa cible, conformément au multiplicateur calculé afin d'établir le montant de la rémunération variable pour les hauts dirigeants indiqué dans la rubrique ci-dessus.

Le tout s'est traduit par une rémunération directe totale pour 2025 de 15,445 millions de dollars, avec un salaire de base de 1,2 million de dollars et 14,245 millions de dollars en rémunération variable. Lorsque nous nous sommes penchés sur les résultats du calcul de la rémunération du chef de la direction pour l'exercice, nous avons évalué la performance de M. White par rapport aux objectifs financiers et aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie approuvés par le Conseil en début d'exercice, ainsi que les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs à moyen terme de BMO.

Darryl White surpasse largement ses exigences en matière de propriété d'actions et sera assujéti à une exigence d'actionnariat de marché de haut niveau à compter de 2026 (se reporter à la page 65). Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de la rémunération de M. White pour 2025 aux pages 77 et suivantes, ainsi qu'un examen de la manière dont sa rémunération a été harmonisée avec les intérêts des actionnaires au fil du temps.

Commentaires constructifs des actionnaires

Le comité communique régulièrement avec les actionnaires, les groupes sectoriels et d'autres parties intéressées. Nous nous réjouissons de ces discussions et continuons de chercher des moyens d'intégrer vos commentaires dans nos programmes. Nous vous remercions en outre pour vos commentaires cette année. Au nom du comité, nous sommes heureux de vous informer que les actionnaires ont continué à exprimer une confiance très solide dans la rémunération de nos hauts dirigeants, en portant cette fois leur vote à 96,28 % en soutien à notre démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée annuelle de l'an dernier.

BM0 est positionnée pour la croissance et la poursuite de sa réussite.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur les activités et les décisions du comité, et nous vous remercions de votre confiance.



Stephen Dent
Président du comité des
ressources humaines



George A. Cope
Président du Conseil

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 gestion des talents, la santé et le bien-être et la rémunération. Il joue un rôle important dans la gouvernance. Se reporter à la page 42 pour obtenir de l'information au sujet du comité et de ses activités cette année. Cinq administrateurs indépendants siègent a ce comité et la durée moyenne d'un mandat au sein de celui-ci est de 7,5 ans. Tous les membres du comité satisfont aux exigences de la NYSE en ce qui concerne l'indépendance du comité de rémunération.

Administrateurs compétents

Pour s'assurer que le comité possède les compétences nécessaires pour s'acquitter de son mandat, les membres du comité doivent avoir une compréhension approfondie des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération (ou acquérir une telle compréhension dans un délai raisonnable après leur nomination). Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine la composition des compétences et de l'expérience des administrateurs du comité des ressources humaines chaque année pour s'assurer qu'elle demeure appropriée.

Comité des ressources humaines (se reporter aux pages 10 à 17 pour consulter les biographies)	Membre du comité depuis
Stephen Dent (président du comité depuis 2025)	2024
George A. Cope	2010
David Harquail	2023
Eric R. La Flèche	2019
Lorraine Mitchelmore	2016

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 ont acquis une expertise dans les ressources humaines et la rémunération à titre de chefs de la direction (ou l'équivalent) d'une société importante, ou en siégeant au comité de rémunération d'autres sociétés ouvertes.

	Nombre de membres du comité ayant une expérience ou des compétences précises
Ressources humaines	5 sur 5
Gestion des risques	5 sur 5
Questions environnementales, sociales ou de gouvernance	5 sur 5
Comptabilité et finances	5 sur 5
Leadership	5 sur 5

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

L'une des priorités stratégiques de BMO est la gestion du risque supérieure, 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 trois des membres actuels siègent également au comité d'évaluation des risques.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs ainsi que du comité et de ses activités en 2025 dans les profils qui figurent aux pages 10 et suivantes ainsi qu'à la page 42, respectivement.

Les pratiques de BMO renforcent l'harmonisation de la rémunération avec 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 68.

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 66 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 36).

Surveillance efficace

Le Conseil comprend la nécessité d'obtenir du succès sur le plan financier conformément à nos valeurs, tout en établissant une relation de confiance avec nos collègues, nos clients et nos collectivités, ainsi que le rôle de BMO dans la solidité et la stabilité des marchés financiers dans lesquels BMO exerce ses activités.

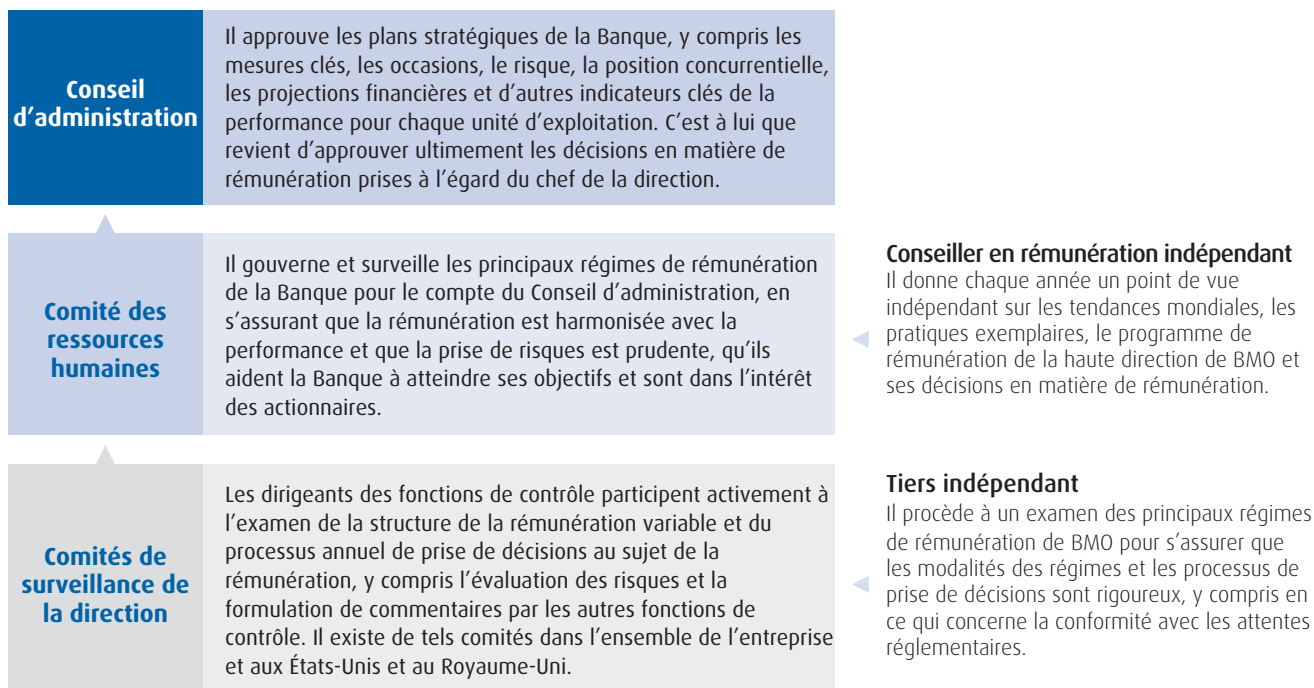
Le comité a un processus formel de surveillance des politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO afin de s'assurer qu'elles soutiennent les priorités stratégiques de la Banque, tout en gérant de manière appropriée les risques actuels et futurs liés à l'établissement de la structure et à l'exécution des régimes de rémunération incitative et leurs résultats (se reporter à la page 56).

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

Gouvernance des filiales

BMO favorise un lien étroit entre la gouvernance globale de l'entreprise et la gouvernance des filiales. Par exemple, le président 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 23.

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, en plus d'autres facteurs, et il est ultimement engagé à l'égard de ses décisions et responsables de celles-ci.



À propos des comités de surveillance de la direction

Les comités de surveillance de la direction participent activement à l'examen des structures 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 dans le cadre des décisions sur la rémunération;
- en recommandant l'apport d'ajustements discrétionnaires aux attributions au titre de la rémunération variable et/ou aux paiements au besoin;
- en prenant connaissance des exigences en matière de réglementation dans les territoires étrangers où nous exerçons des activités.

Se reporter à la page 56 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.

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 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.

Les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO sont harmonisées avec les 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 Conseil de stabilité financière (CSF);
- les pratiques, normes et lignes directrices du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF);
- les politiques intitulées Guidance on Sound Incentive Compensation Policies publiées conjointement par des agences bancaires américaines;

Comité de surveillance de la rémunération globale

- a été fondé en 2011;
- est constitué du chef des affaires administratives, du chef des ressources humaines et chef, Talent, culture et marque, 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 cinq reprises en 2025.

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 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, la France, Hong Kong, l'Irlande et le Royaume-Uni.

Le processus de surveillance du comité fait appel à trois comités de surveillance de la direction et intègre les conseils indépendants de tiers, qui tous contribuent à assurer une surveillance appropriée et efficace. Il vérifie l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance de la SEC des États-Unis.

En 2025, 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.

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 2025, 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 leur structure, 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;
- la participation périodique aux réunions du comité des ressources humaines, y compris des rencontres avec des membres.

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.

	2025	2024
Honoraires liés à l’établissement de la rémunération de la haute direction	240 798 \$ US	224 831 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Examens supplémentaires par des tiers

Au nom des comités de surveillance de la direction, un tiers indépendant est également mandaté afin d’effectuer 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 2025, Global Governance Advisors (GGA) a examiné deux des régimes de rémunération canadiens importants de BMO et indiqué que BMO continue de se conformer aux principes du CSF et aux exigences du BSIF et de la Réserve fédérale américaine.

L’examen de GGA a confirmé pour la direction que les paiements des incitatifs sont harmonisés avec les résultats de BMO et ne favorisent pas la prise de risques excessifs. 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;
- procédé à des simulations de crise et à des essais à rebours, à une analyse de la courbe de paiement et à une analyse approfondie de scénarios, de même qu’évalué si les régimes encouragent la prise de risques excessifs.

Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction

Le Conseil estime que le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de son personnel. Ancrée dans un processus rigoureux et bien gouverné, la rémunération de la haute direction représente un outil important que nous utilisons pour renforcer notre raison d'être, contribuer à la réalisation à long terme de nos stratégies commerciales et inspirer la réussite de nos employés.

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

La structure du programme de rémunération de la haute direction de BMO et ses politiques soutiennent les priorités stratégiques de la Banque et donnent 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 unités d'exploitation et de performance individuelle qui soutiennent l'exécution 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 57)

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 61)

La structure et la mise en œuvre de la rémunération de la haute direction doivent être harmonisées avec les priorités stratégiques de BMO ainsi que la performance de la Banque et des unités d'exploitation.

Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires (se reporter à la page 64)

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 une prise de risques prudente et mesurée (se reporter à la page 66)

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 en matière de développement durable

La durabilité est intégrée dans la structure de la rémunération des membres la haute direction de BMO, en tant que partie intégrante de facteurs stratégiques liés aux affaires et à la gestion du risque. Une proportion de vingt-cinq pour cent du montant global de la rémunération variable est liée à la réalisation de nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, qui sont harmonisés avec nos priorités stratégiques, y compris notre Ambition climatique être le principal partenaire de nos clients dans la leur quête de résilience énergétique et climatique. Les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux hauts dirigeants sont également déterminées en fonction de leur performance à l'égard de leurs objectifs annuels, y compris des objectifs individuels relatifs à la durabilité. Veuillez vous reporter à la page 70 pour obtenir des renseignements sur notre performance à l'égard des objectifs se rapportant au risque et à la stratégie pour 2025.

Processus de prise de décisions annuel

Chaque année, le comité entreprend un processus formel en six étapes pour assurer une saine gouvernance de ses politiques en matière de rémunération et de son processus de prise de décisions.

Au début de l'exercice	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 en matière de développement durable), le cadre d'appétit pour le risque, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de performance clés pour chaque unité 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.
	2. Établissement des objectifs de performance et des objectifs se rapportant au risque et à la stratégie qui s'harmonisent à nos régimes de rémunération variable 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 unité d'exploitation, ainsi que les objectifs de BMO se rapportant au risque et à la stratégie. Ces objectifs appuient les priorités globales de la Banque et son engagement envers la croissance responsable et durable, sont harmonisés et comparés avec l'appétit pour le risque de la Banque, et permettent d'établir le montant global de la rémunération variable. Les objectifs de performance et les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie sont également examinés par les comités de surveillance de la direction et les dirigeants de la fonction de contrôle avant d'être recommandés au comité des ressources humaines aux fins d'approbation.
	3. Examen des modifications apportées aux régimes de rémunération variable et établissement de la rémunération variable cible des membres de la haute direction Le comité examine les modifications apportées à la structure des régimes de rémunération variable et approuve la rémunération variable cible et les objectifs de performance individuels des membres de la haute direction. Il recommande également la rémunération variable cible du chef de la direction et les objectifs de performance individuels au Conseil aux fins d'approbation.
À la fin de l'exercice	4. Examen et approbation des facteurs d'évaluation de la performance des secteurs utilisés pour harmoniser les résultats relatifs à la rémunération variable avec la performance Les Finances déterminent les résultats d'entreprise et calculent ce qui suit : - le facteur d'évaluation de la performance aux fins de la réalisation des objectifs financiers; - le modificateur de la performance relative (RTCP); - le facteur d'évaluation de la performance utilisé pour ajuster le paiement des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) et des droits différés à la valeur d'actions liés au rendement (DDVAR) lorsqu'ils sont acquis. La direction évalue la performance eu égard aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie et recommande le facteur d'évaluation de la performance qui en découle au comité. La direction et les comités de surveillance de la direction travaillent conjointement pour : - 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 à la rémunération 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 employés, nos clients et les collectivités où nous vivons et travaillons; - effectuer un examen annuel des événements qui ont excédé un niveau de risque et des seuils de conformité prédéfinis 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. 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 examine ces commentaires et présente ensuite ses recommandations finales au comité aux fins d'approbation. Le comité a également le pouvoir discrétionnaire de modifier le montant global de la rémunération variable, les attributions et/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 indiqués dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs (se reporter à la page 63).
	5. Évaluation de la performance individuelle et attributions et paiements au titre de la rémunération variable pour les membres de la haute direction et aux chefs des fonctions de surveillance Le comité : - 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 unités 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 et/ou paiements au titre de la rémunération variable pour les hauts dirigeants; - évalue la performance individuelle eu égard aux objectifs personnels fixés au début de l'exercice pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et, en collaboration avec le comité d'évaluation des risques et le comité d'audit et de révision, pour les chefs des fonctions de surveillance; - recommande au Conseil l'attribution au titre de la rémunération variable finale du chef de la direction; - approuve les attributions et les paiements au titre de la rémunération variable octroyés 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 et aux autres employés requis à la Banque.
	6. Examen continu des risques (se reporter à la page 66) Diverses activités permettent de s'assurer qu'il est tenu compte des risques dans le processus d'établissement de la rémunération et soutiennent les travaux du comité : - le comité d'évaluation des risques : - évalue régulièrement les risques 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; - trois membres du comité d'évaluation des risques sont aussi membres 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 unités 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 et/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 et/ou paiements au titre de la rémunération variable individuels, et permettent de déterminer si des ajustements supplémentaires sont requis.
Tout au long de l'exercice	

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 sur le marché pour 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'actionnariat 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 lié au niveau de ses responsabilités, de ses compétences, de son expérience et à la compétitivité sur le marché. Montant fixe versé en espèces.	Toutes les attributions au titre de la rémunération variable sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon la performance atteinte par rapport aux objectifs financiers et aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie. 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 64. 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. Les tableaux suivants décrivent en détail chaque élément du programme de rémunération variable de BMO.			

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

Incitatif à court terme

Incitatif fondé sur la performance qui motive la performance mesurée en fonction des objectifs annuels liés à la stratégie de BMO.

Qui participe	Tous les hauts dirigeants.
Type d'attribution	Prime en espèces versée après que les résultats ont été évalués 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 unités d'exploitation pour l'exercice (se reporter aux pages 62 et suivantes).
Paiement	- Peut être entièrement ou partiellement réduit ou récupéré (se reporter à la page 68 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 59). 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	Tous les membres de la haute direction.	Dirigeants de la Banque occupant un poste inférieur à celui de membre de la haute direction.
Type d'attribution	- Unités d'actions théoriques qui sont directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. - Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon la performance de la Banque et des unités d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 62 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. - Avant le début de chaque exercice, les participants peuvent choisir de reporter la totalité ou une partie de leur rémunération incitative à moyen terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions liés au rendement (DDVAR), qui sont des incitatifs à long terme soumis aux mêmes conditions d'acquisition liées à la performance que les DVAR. Ce choix est irrévocable.	- Unités d'actions théoriques qui sont directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. - Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon la performance de la Banque et des unités d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 62 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	- L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les équivalents de dividendes gagnés sont convertis en droits supplémentaires qui sont acquis selon les mêmes modalités et le même calendrier que les DVAR initiaux. - Le paiement final est également assujéti à des conditions d'acquisition liées au rendement. Il est ajusté à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/- 20 %) en fonction du RCP ajusté¹⁾ moyen de la Banque sur la période de trois ans et du RTPC sur trois ans par rapport au groupe de comparaison de base (se reporter à la page 60). - 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 68 pour plus de détails).	- L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les équivalents de dividendes gagnés sont convertis en droits supplémentaires qui sont acquis selon les mêmes modalités et le même calendrier que les DVAAR initiaux. - 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 68 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 et à l'exclusion de la dotation à la provision pour (ou recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs, 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 70 de la présente circulaire et à la section « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 23 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2025. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 de la page 70 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.

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	Premiers vice-présidents et dirigeants qui occupent un poste supérieur.	Membres de la haute direction.
Type d'attribution	- 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 prix d'exercice). - Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon la performance de la Banque et des unités d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 62 et suivantes). - 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.	- Peuvent volontairement choisir : - de reporter la totalité ou une partie de leur rémunération incitative à court terme sous forme de DDVA, qui sont des reports à long terme directement liés au cours des actions ordinaires de BMO (applicable à tous les hauts dirigeants de la Banque), et/ou; - de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération incitative à moyen terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions liés au rendement (DDVAR) qui sont également des reports à long terme directement liés au cours des actions ordinaires de BMO. - Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires qui sont acquis selon les mêmes modalités et le même calendrier que les droits initiaux.
Acquisition et paiement	- 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 68 pour plus de détails).	- Les droits émis à l'égard du report de la rémunération incitative à court terme sont acquis immédiatement, tandis que ceux reportés à l'égard de la rémunération incitative à moyen terme sont assujettis à une période d'acquisition de trois ans et aux mêmes conditions d'acquisition liées au rendement que celles qui s'appliquent aux DVAR. - Les droits 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. En ce qui a trait aux DDVAR, le nombre définitif de droits est également multiplié par un facteur d'ajustement lié au rendement exprimé en pourcentage. - Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 68 pour plus de détails).

Caractère concurrentiel par rapport à nos groupes de référence

Le comité évalue le caractère concurrentiel du programme de rémunération nord-américain de BMO en le comparant au programme de rémunération d'un groupe de comparaison de base composé des plus grandes banques canadiennes et d'un groupe de comparaison de référence composé de banques régionales et suprarégionales américaines. Il utilise également d'autres références, notamment des sondages sur les services financiers et 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, au besoin.

Pour le chef de la direction, le comité examine les données publiées sur le marché pour le groupe de comparaison de base et le groupe de comparaison de référence. Il tient également compte du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à celui d'employés de BMO 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 de comparaison indiqué dans le tableau ci-dessous, 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, tandis que 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 le groupe de comparaison 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 ont conclu qu'elles étaient appropriées.

Groupe de comparaison de base	Groupe de comparaison de référence	
La Banque de Nouvelle-Écosse	Citizens Financial Group, Inc.	Truist Financial Corporation
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Fifth Third Bancorp	U.S. Bancorp
Banque Nationale du Canada	KeyCorp	Huntington Bancshares Inc.
Banque Royale du Canada	The PNC Financial Services Group, Inc.	M&T Bank Corporation
La Banque Toronto-Dominion	Regions Financial Corporation	

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

Les structures de la rémunération des hauts dirigeants et les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction doivent être harmonisées avec les priorités stratégiques de BMO ainsi que la performance de la Banque et des unités 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 type d'incitatif est fixée en tant que pourcentage de la rémunération variable totale et dépend du poste occupé par le haut dirigeant.

Se reporter à la page 62 pour connaître la structure du régime de rémunération variable.

La rémunération variable à moyen terme et à long terme est ajustée en fonction de la performance à deux reprises, soit au moment de l'attribution et à nouveau lors de l'acquisition des droits et du paiement

La rémunération variable, qui comprend les incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme, est établie en fonction de la performance eu égard aux objectifs financiers annuels qui sont liés directement à nos priorités stratégiques, y compris les objectifs clés en matière de durabilité, ainsi qu'à notre RTCP comparativement à notre groupe de référence de banques du Canada. Ces mesures sont décrites dans les pages qui suivent. Se reporter à la page 69 pour voir la carte de pointage pour 2025 et les résultats complets, et connaître l'incidence de la performance sur la rémunération pour 2025.

Nous évaluons la performance individuelle de chaque haut dirigeant par rapport à ses objectifs annuels individuels, qui sont alignés avec les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie de la Banque, notamment les objectifs qui soutiennent notre engagement à maintenir la croissance de façon durable et responsable. En particulier, nous évaluons la performance en tenant compte :

- des objectifs quantitatifs comme le ratio d'efficacité, le RCP, la croissance du bénéfice net, les résultats en matière de fidélisation de la clientèle/d'expérience client et la mobilisation des employés;

- des objectifs qualitatifs comme l'apport du haut dirigeant à l'organisation par son leadership horizontal, ses résultats démontrés, ainsi qu'une conduite et des comportements conformes à nos engagements envers une performance de haut niveau, l'approche Un seul et même client, les pratiques relatives aux risques et à la saine gouvernance, et l'inclusion.

Les gestionnaires 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.

Finalement, 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 :

- le paiement final est lié au cours des actions ordinaires de BMO au moment du paiement;
- les DVAR, les DDVAR et les DVAAR donnent droit, au cours de la période d'acquisition des droits, à des équivalents de dividende, qui sont attribués sous forme de droits supplémentaires acquis selon les mêmes modalités et le même calendrier que les droits initiaux. Se reporter aux pages 58 et 59 pour connaître leurs modalités particulières concernant l'acquisition et le versement.
- les DVAR et les DDVAR sont également ajustés de nouveau en fonction de la performance avant le paiement – au moment de l'acquisition, ils sont ajustés à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/-20 %) en fonction de la performance de la Banque à l'égard du RCP ajusté moyen sur trois ans et du RTCP relatif sur trois ans par rapport au groupe de comparaison de base (se reporter à la page 60).

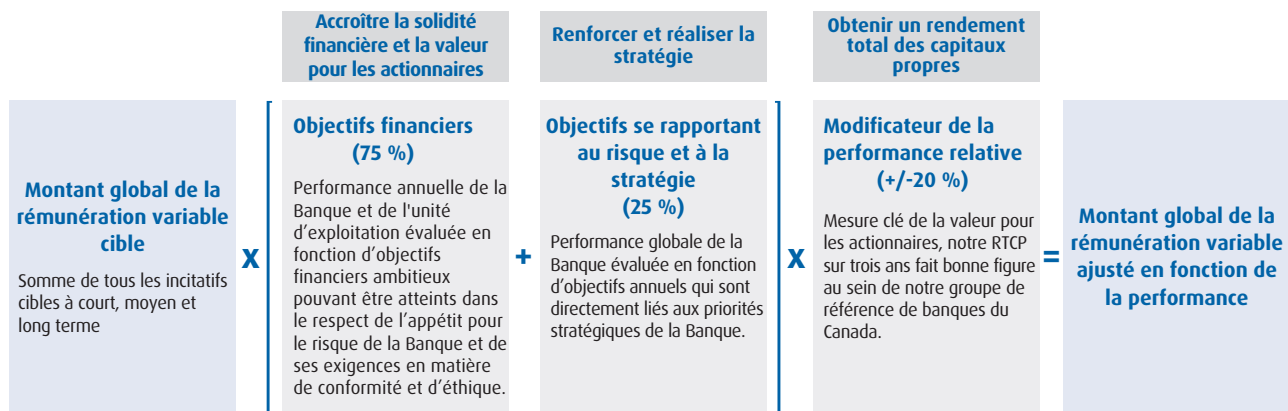
Mode de calcul du montant global de la rémunération variable

Le montant global de la rémunération variable de nos hauts dirigeants est ajusté à la hausse ou à la baisse selon notre performance eu égard aux objectifs financiers annuels et à nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie. 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 des objectifs se rapportant au risque et à la stratégie annuels, qui sont liés directement à notre stratégie et favorisent une culture de réussite hautement performante reposant sur une action concertée, la responsabilisation et la reconnaissance.



Mesures d'évaluation de la performance financière pour 2025 – ensemble de la Banque¹⁾

Rendement des capitaux propres ajusté

25 % – mesure clé de la rentabilité générale

Croissance du BPA ajusté²⁾

25 % – mesure clé pour l'analyse de la croissance du bénéfice

Ratio d'efficacité ajusté

25 % – mesure clé de notre gestion des dépenses

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

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

Priorités stratégiques pour 2025

> **Une fidélisation de la clientèle 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 de nos clients** dans leur quête de résilience énergétique et climatique

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

Se reporter aux pages 71 à 74 pour obtenir de l'information sur nos réalisations stratégiques pour 2025.

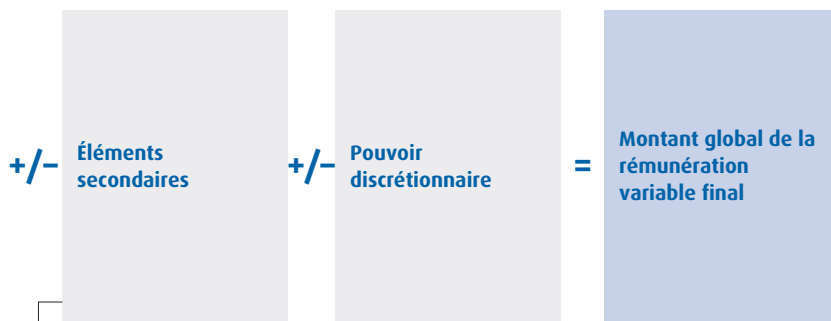
Groupe de référence de banques du Canada

- 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 terme³⁾.

- 1) Les mesures et les ratios ajustés ne sont pas des mesures ou ratios conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 70 de la présente circulaire et aux pages 23 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2025. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 à la page 70 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.
- 2) Pour les hauts dirigeants des unités 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 toutes les unités d'exploitation.
- 3) Le calcul du RTCP aux fins de la rémunération diffère du RTCP déclaré dans notre Rapport de gestion annuel 2025, lequel repose sur le cours de clôture des actions le 31 octobre uniquement, et non sur un cours moyen des actions.



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 unité 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 unités 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 70)
- Dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts douteux par rapport au plan/aux attentes
- Leadership des employés
- Croissance future/qualité du bénéfice
- Résultats d'audit/de conformité de la Banque et des unités d'exploitation

2. Performance comparée à celle du groupe de comparaison de base canadien (ajustée)¹⁾

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

- Dotations aux provisions pour pertes sur créance exprimées en pourcentage des prêts et acceptations et incidence des provisions ou recouvrements sur les prêts productifs
- Croissance des revenus
- Croissance des charges

3. Résultats de l'évaluation des risques

La direction tient compte de ce qui suit :

- Les évaluations des événements comportant un risque important tout au long de l'exercice ainsi que du comportement de ceux qui y ont participé.
- Les évaluations par le chef de la gestion des risques, qui comprennent un examen et une analyse des sept principaux facteurs de risque durant l'exercice et à la fin de l'exercice (se reporter à la page 66 pour connaître les sept principaux types de risques et obtenir une analyse plus détaillée des examens des risques).

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.

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

Rôle des comités de surveillance de la direction

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 en fonction des critères suivants :

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 le cadre des contrôles de gestion des risques de la Banque ou des risques inappropriés ont été pris (se reporter à la page 66 pour plus d'information sur le risque)

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 fausse ou trompeuse

Se reporter à la page 56 pour plus d'information sur le processus de prise de décisions au sujet de la rémunération du comité des ressources humaines.

1) Chacune de ces mesures est une mesure non conforme aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 à la page 70 de la présente circulaire et à la section « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 23 et suivantes du Rapport de gestion annuel 2025 pour obtenir plus d'information.

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 et des exigences en matière de propriété d'actions s'imposent 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 58 et 59). 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

Nous harmonisons la rémunération avec la performance à long terme en rendant une tranche importante de la rémunération de la haute direction variable et reportée.

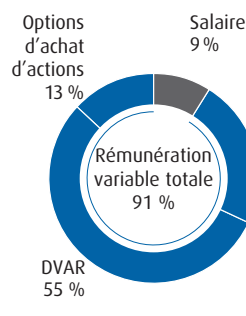
Le montant de la rémunération variable reportée et attribuée sous forme d'incitatifs à moyen terme et à long terme est établi en fonction du niveau du poste occupé par le haut dirigeant et reflète la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats d'entreprise à court terme (un an), à moyen terme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

Le pourcentage de la rémunération variable du chef de la direction et des membres de la haute 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 gérance 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.

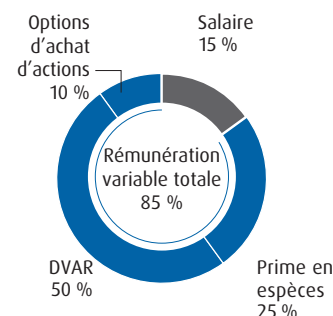
Les incitatifs à moyen terme du chef de la direction et des membres de la haute direction sont attribués à titre de DVAR, qui sont également assortis de paiements fondés sur la performance à l'acquisition. Les DVAR sont liés à la performance du cours des actions ordinaires de BMO ainsi qu'à la performance du rendement des capitaux propres ajusté moyen de BMO et du RTCP sur trois ans par rapport au groupe de comparaison de base (se reporter à la page 58), ce qui renforce le principe de rémunération à la performance de la Banque.

Le chef de la direction et les membres de la haute direction ont également la possibilité de choisir volontairement de reporter la totalité ou une partie de leurs attributions de DVAR sous forme de DDVAR, qui sont des reports à plus long terme assortis des mêmes conditions d'acquisition liées au rendement que les DVAR. Pour plus d'informations sur les DDVAR, se reporter à la page 59.

Composition cible de la rémunération du chef de la direction



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



1) Moyenne des membres de la haute direction, à l'exception du chef de la direction et 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 75 % de la rémunération variable totale cible du chef de la direction et 70 % 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 1 an suivant un nouveau poste, un départ à la retraite ou une cessation d'emploi involontaire

1) Chef de la direction et 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).

À partir de janvier 2026

Les exigences en matière de propriété d'actions pour le chef de la direction et les membres de la haute direction ont été mises à jour afin de mieux s'harmoniser avec notre stratégie et de continuer à encourager la création de valeur à long terme pour nos actionnaires.

Cette mise à jour revoit à la hausse les exigences en matière de propriété d'actions pour le chef de la direction et les membres de la haute direction. En outre, une partie de leurs avoirs doit être constituée d'actions entièrement détenues ou de droits acquis. Les actions ordinaires de la Banque, les DDVA acquis et les DDVAR acquis seront pris en compte dans le calcul des exigences d'acquisition.

À partir du 15 janvier 2026				
Exigences en matière de propriété d'actions	Multiple de la rémunération directe totale cible		Période au cours de laquelle la propriété d'actions doit être maintenue (suivant un nouveau poste, un départ à la retraite ou une cessation d'emploi involontaire)	
	Exigence en matière de propriété d'actions totales	Exigence en matière de propriété d'actions dont les droits sont acquis	Exigence en matière de propriété d'actions totales	Exigence en matière de propriété d'actions dont les droits sont acquis
Chef de la direction	3,0x	1,0x	2 ans	1 an
Autres membres de la haute direction visés	1,0x	0,25x	1 an	6 mois

Cette nouvelle politique prévoit que chaque haut dirigeant disposera de trois ans pour satisfaire aux nouvelles exigences en matière de propriété d'actions totales et de cinq ans pour satisfaire à celles relatives à la tranche dont les droits sont acquis. Les futurs cadres promus à la haute direction disposeront de trois ans pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions totales (cinq ans s'ils se joignent à la Banque en tant que nouveaux employés) et de cinq ans pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions dont les droits sont acquis (sept ans s'ils se joignent à la Banque en tant que nouveaux employés).

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 67 et suivantes du Rapport annuel 2025 de BMO.

Le cadre d'appétit pour le risque, qui constitue un élément clé de la gouvernance des risques, désigne le niveau global et les types de risques que la Banque est disposée à assumer pour réaliser ses plans et objectifs stratégiques et commerciaux 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 unités d'exploitation, et elle recommande le cadre au Conseil aux fins d'approbation. 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.

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

Le cadre d'appétit pour le risque de la Banque définit le niveau global et les types de risques que la Banque est disposée à assumer pour réaliser ses plans et objectifs stratégiques et commerciaux.

Le cadre intègre sept risques clés qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque :

- le risque de crédit et de contrepartie;
- le risque de marché;
- le risque de liquidité et de financement;
- le risque non financier (y compris le risque opérationnel non financier et le risque de conformité juridique et réglementaire);
- le risque de stratégie;
- le risque environnemental et social;
- le risque de réputation.

L'appétit pour le risque est géré en fixant des limites de risque au sein de l'entreprise et des unités d'exploitation. 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 43).

Note au sujet du risque climatique

Les changements climatiques sont un facteur de risque transversal qui se manifeste dans les sept risques importants de BMO. Pour en savoir plus sur la façon dont la Banque gère le risque climatique, consultez notre Rapport climat et durabilité.

Gestion de la 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.

Gestion de la 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 aux pages 52 et 53) examinent l'établissement de 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;
- 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 fondé sur des mesures principales et secondaires qui comprennent une évaluation prospective des risques;
- le RCP, 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;
- le montant global de la rémunération variable est plafonné;
- 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;
- les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux hauts dirigeants sont plafonnées.

Simulation de crise

BMO fait appel à 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. La Banque 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 globale des risques et du portefeuille, des Finances, de l'Audit, des Affaires juridiques et de la Conformité réglementaire, 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 unités 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 nos priorités stratégiques (se reporter à la page 62). 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 aide la Banque à 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 RCP est une mesure principale et secondaire.

À la fin de chaque exercice, le comité 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 versées, 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 tient également compte d'autres mesures financières, environnementales et sociales de la Banque et de chaque unité d'exploitation afin de déterminer si d'autres modifications devraient être apportées aux résultats calculés.

3. Attributions individuelles

Le comité 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. Dans le cadre de cet examen, le comité procède à l'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 et/ou des paiements individuels 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 ajustées et/ou 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 unités d'exploitation) afin de déterminer si le profil de risque de chaque unité 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 et de recouvrement 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.

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/ou qui a été versée au cours des trois dernières années peut être récupérée advenant ce qui suit : - le redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque par suite d'un non-respect important des obligations d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières. À compter de 2023, advenant un redressement, la récupération s'appliquera aux hauts dirigeants¹⁾; - 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, DDVAR 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 : - 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; - le redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque par suite d'un non-respect important des obligations d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières. À compter de 2023, advenant un redressement, la récupération s'appliquera aux hauts dirigeants¹⁾.
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 à compter du moment de l'embauche, ce que le comité juge suffisant pour assurer leur transition au sein de la Banque.
Changement de contrôle²⁾	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Pour atténuer les risques influencés par la 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) Conformément à la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act* et aux normes d'inscription de la NYSE.

2) Un changement de contrôle survient dans les circonstances suivantes : i) au moins 50 % des titres comportant droit de vote en circulation de la Banque 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 2025

Rémunération variable en 2025

Le tableau ci-après démontre l'incidence de la performance sur la rémunération variable des hauts dirigeants en 2025, compte tenu de la performance de l'ensemble de la Banque évaluée en fonction d'objectifs financiers et d'objectifs se rapportant au risque et à la stratégie. Les résultats des unités d'exploitation sont analysés dans les profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 77 et suivantes.

L'exercice 2025 fut fructueux pour BMO, qui a obtenu de solides revenus et un levier d'exploitation positif. La Banque a surpassé ses objectifs financiers pour l'exercice 2025 à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté¹, de la croissance du BPA ajusté et du ratio d'efficacité ajusté, et a honoré ses engagements auprès de ses actionnaires.

BMO a également surpassé ses objectifs se rapportant au risque et à la stratégie pour 2025, notamment :

- BMO a généré en Amérique du Nord une solide croissance de la clientèle, toutes les unités ayant atteint ou surpassé les taux cible de fidélisation de la clientèle², témoignant de l'efficacité de l'approche Un seul et même client et de son investissement continu dans des expériences clients d'ordre mondial.
- Afin d'offrir à nos clients un service exceptionnel et de favoriser notre stratégie de croissance en Amérique du Nord :
 - Nous avons créé de nouveaux postes et nommé à ce titre deux nouveaux chefs – soit le chef Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et le chef Services bancaires aux grandes entreprises au Canada et Solutions intégrées Amérique du Nord – pour optimiser la croissance rentable dans nos marchés les plus forts.
 - Nous avons créé un nouveau poste et nommé à ce titre un président, BMO aux États-Unis, qui dirigera notre nouvelle unité d'exploitation Services bancaires aux États-Unis, composée de nos activités actuelles Services bancaires Particuliers et entreprises aux États-Unis, Services bancaires aux grandes entreprises et Gestion privée. Grâce à une stratégie unifiée de mise en marché et à une nouvelle équipe de direction, nous sommes en excellente posture pour générer une croissance du RCP et des solutions conformes à l'approche Un seul et même client, qui sauront approfondir les relations avec la clientèle.

- Nous avons fait l'acquisition de Gestion d'actifs Burgundy Ltée, renforçant nos solutions de gestion privée pour nos clients et solidifiant notre position de premier plan au Canada, dont témoigne les 25 prix FundGrade A+ Awards que nous avons reçus de Fundata Canada Inc. et les 12 prix obtenus lors de la cérémonie des LSEG Lipper Fund Awards Canada. Les fonds d'investissement et les FNB de BMO continuent quant à eux d'obtenir des distinctions de haut rang quant au rendement corrigé du risque.
- Nous avons favorisé l'adoption de solutions numérique pour générer de la valeur, tirant parti de nos capacités optimisées par l'IA et par notre approche Le numérique au premier plan de façon responsable, améliorant ainsi la prise de décision, facilitant les activités et créant de la valeur pour nos clients.
- Nous avons fait preuve d'une gestion des risques solide tout au long de 2025, consolidant la gouvernance, améliorant nos cadres et renforçant nos pratiques en première ligne, et nos équipes ont travaillé avec diligence pour stabiliser notre performance en matière de crédit et pour réduire la dotation à la provision pour pertes sur créances.
- L'indice de mobilisation des employés de la Banque s'est avéré de premier ordre dans l'industrie, et même à l'échelle mondiale dans certains secteurs, mettant en lumière notre engagement à entretenir une culture de réussite hautement mobilisée. Les employés affirment que la culture de gestion des risques saine est manifeste à l'échelle de la Banque et que nos engagements envers notre raison d'être, nos valeurs, notre éthique et notre conduite sont des éléments de fierté dans la façon dont nous exerçons nos activités.

La marque et la réputation de BMO ont également été reconnues au cours de l'exercice 2025, notamment par Ethisphere en tant que l'une des entreprises les plus étiqes du monde pour une huitième année consécutive. La Banque a également reçu trois prix au cours de l'année, décernés par le magazine *World Finance*, en reconnaissance de nos services bancaires privés et aux entreprises.

Notre RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération s'est classé au quatrième rang au sein de notre groupe de référence de banques du Canada, ce qui a donné lieu à un modificateur de la performance relative de 100 %.

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 91 % (sur 75 %)	+	Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie BMO a surpassé les objectifs annuels liés à notre stratégie 26 % (sur 25 %)	x	Modificateur de la performance relative BMO s'est classée au quatrième rang parmi son groupe de référence de banques du Canada pour ce qui est du RTCP sur trois ans 100 %	=	Multiplieur calculé 117 %	+	Jugement discrétionnaire 0 %	=	Montant global de la rémunération variable finale ajusté en fonction de la performance pour 2025 117 %
---	---	---	---	--	---	--	---	---	---	---

1) Les résultats, les mesures et les ratios ajustés ne constituent pas des mesures ou des ratios conformes aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 de la page 70 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.

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

Résultats financiers pour 2025 – accroître la solidité financière et la valeur pour les actionnaires

Les objectifs financiers pour l’exercice ont été fixés en fonction de notre stratégie, et intègrent les besoins en constante évolution de nos clients, les occasions qui se présentent dans nos divers secteurs d’activité, les conditions économiques prévues et actuelles, nos objectifs financiers à moyen terme et l’appétit pour le risque de BMO.

L’exercice 2025 s’est avéré une année solide pour BMO. Nous avons surpassé nos objectifs pour 2025 à l’égard du RCP ajusté¹, de la croissance du BPA ajusté et du ratio d’efficacité ajusté, et a respecté nos engagements envers nos actionnaires. Les résultats pour chaque mesure sont indiqués en détail ci-après.

Mesures financières – ensemble de la Banque	Résultats ²⁾ comptables	Résultats ¹⁾²⁾ ajustés	Comparativement aux mesures ajustées en 2024	Ajustées aux fins de la rémunération ³⁾	
	pour 2025	pour 2025		Objectifs pour 2025	Résultats en 2025
Rendement des capitaux propres	10,6 %	11,3 %	Hausse de 150 points de base	10,9 %	11,7 %
Bénéfice par action	11,44 \$	12,16 \$	Hausse de 26 %	Hausse de 10,6 %	Hausse de 21,8 %
Ratio d’efficacité	58,2 %	56,3 %	Baisse de 230 points de base	58,0 %	56,3 %

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 comprennent le capital social ordinaire, le surplus d’apport, le cumul des autres éléments du résultat global (de la perte globale) et les résultats non distribués. Le RCP ajusté est calculé à 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 liées aux prêts productifs.

Résultats pour l’exercice 2025

- Le RCP comptable s’est établi à 10,6 %, comparativement à 9,7 % à l’exercice 2024.
- Le RTC ajusté s’est établi à 11,3 %, soit une augmentation de 150 points de base comparativement à l’exercice 2024, en raison de la croissance du bénéfice, partiellement annulée par une augmentation des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. L’augmentation du bénéfice net découle de la hausse des revenus et de la baisse de la dotation à la provision pour pertes sur créances, partiellement annulée par la hausse des charges.
- Le RCP ajusté aux fins de la rémunération s’est établi à 11,7 %. Ce résultat était supérieur à notre objectif de 10,9 % pour l’exercice 2025 en raison du bénéfice net supérieur à celui qui avait été prévu, grâce à une meilleure performance des Marchés des capitaux, de Gestion de patrimoine, des Services bancaires Particuliers et entreprises aux États-Unis et des Services d’entreprise.

Croissance du bénéfice par action (BPA)

Bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, 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 attribuable aux actionnaires ordinaires. Le BPA ajusté aux fins de la rémunération est calculé à l’aide du bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et exclut la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liées aux prêts productifs.

Résultats pour l’exercice 2025

- Le BPA comptable a augmenté de 20 % pour atteindre 11,44 \$.
- Le BPA ajusté a augmenté de 26 % pour atteindre 12,16 \$ en raison de la hausse de la croissance du bénéfice et de la baisse du nombre d’actions ordinaires en circulation.
- La croissance du BPA ajusté aux fins de la rémunération a connu une hausse de 21,8 % depuis l’exercice 2024 et a été supérieure à notre objectif de croissance de 10,6 % pour l’exercice, principalement en raison du bénéfice net supérieur à celui qui avait été prévu, comme il est indiqué ci-dessus.

Ratio d’efficacité

Charges autres que d’intérêts divisées par le total des revenus, exprimée en pourcentage. Le ratio d’efficacité ajusté est calculé de la même façon que le ratio d’efficacité, à l’aide des revenus ajustés et des charges autres que d’intérêts ajustés.

Résultats pour l’exercice 2025

- Le ratio d’efficacité comptable était de 58,2 %, comparativement à 59,5 % à l’exercice 2024.
- Le ratio d’efficacité ajusté (également aux fins de la rémunération) s’est établi à 56,3 %, soit une amélioration de 230 points de base comparativement à 2024 en raison d’une hausse des revenus qui a été partiellement annulée par une hausse des charges, et a surpassé notre objectif de 58,1 % pour l’exercice.

1) Les résultats, les mesures et les ratios ajustés dans ce tableau ne constituent pas des mesures ou des ratios conformes aux PCGR. Pour obtenir un rapprochement du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté et du ratio d’efficacité ajusté, veuillez vous reporter à la section « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 23 et suivantes du Rapport de gestion annuel de BMO daté du 4 décembre 2025 pour l’exercice clos le 31 octobre 2025 (le « Rapport de gestion annuel 2025 ») ainsi qu’aux tableaux 9 et 14 des pages 29 et 32, respectivement, de notre Rapport de gestion annuel 2025. Comme il est indiqué en détail dans le Rapport de gestion annuel 2025, des postes d’ajustement dans l’ensemble ont réduit le bénéfice net de 523 millions de dollars au cours de l’exercice qui s’est terminé le 31 octobre 2025 et ont été exclus du calcul du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté et du ratio d’efficacité ajusté. Ces rapprochements sont intégrés par renvoi.

2) Pour obtenir des renseignements sur la façon dont BMO calcule le rendement des capitaux propres, le bénéfice par action et le ratio d’efficacité, veuillez vous reporter

à la section « Objectifs financiers et mesures de la valeur » qui figure aux pages 19 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2025. Ces termes et définitions sont intégrés par renvoi. Le Rapport de gestion annuel 2025 peut être consulté sur le site Web de BMO, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/rerelations-avec-les-investisseurs/accueil, et sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca. La croissance du BPA correspond à la hausse, exprimée sous forme de pourcentage, du BPA par rapport à l’exercice précédent.

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 2025 et excluent la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liées aux prêts productifs. Pour l’exercice 2025, le recouvrement de pertes sur créances liées aux prêts productifs ajusté s’élevait à 339 millions de dollars (470 millions de dollars avant impôts) et pour l’exercice 2024, la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs ajusté s’élevait à 502 millions de dollars (695 millions de dollars avant impôts).

Résultats stratégiques pour 2025 – exécution des objectifs se rapportant au risque et à la stratégie

En 2025, nous avons mesuré les progrès effectués à l'égard de nos priorités stratégiques en évaluant notre performance par rapport à des objectifs annuels liés à ces priorités. Ces objectifs représentent 25 % du montant global de la rémunération variable de nos membres de la haute direction. Les réalisations marquantes en 2025 qui ont fait progresser notre stratégie et favorisé la création de la valeur à long terme pour les actionnaires sont présentées ci-après.

Une fidélisation de la clientèle et une croissance de premier ordre, optimisées par l'approche Un seul et même client

Servir nos clients en leur offrant la gamme complète de nos produits et services et leur proposer des expériences clients exceptionnelles.

Réalisations en 2025

- Nous avons approfondi la collaboration selon l'approche Un seul et même client – un facteur clé de différenciation – en offrant à nos clients la gamme complète de nos produits et services pour les aider à améliorer leurs finances.
- Nous avons continué à stimuler une croissance de la clientèle de premier ordre et de grande qualité grâce à des relations approfondies, se traduisant par une forte croissance des comptes de chèques, et nous avons accru notre part de portefeuille et gagné des parts de marché¹ dans des catégories clés, notamment les dépôts de particuliers, les dépôts d'entreprises et les prêts hypothécaires au Canada.
- Nous avons maintenu une forte fidélisation de la clientèle dont témoignent nos résultats à cet égard, chaque unité de la Banque ayant atteint ou dépassé ses objectifs.
- Nous avons continué à offrir des produits et des services distinctifs pour donner aux clients les moyens d'améliorer leurs finances, y compris par le lancement de Mon progrès financier, un outil numérique de planification des objectifs qui fournit à nos clients des analyses complètes de leurs finances et des stratégies personnalisées pour les aider à atteindre leurs objectifs.
- Le magazine *World Finance* nous a décerné les titres de Meilleure banque commerciale au Canada et de Meilleure banque commerciale aux États-Unis, ainsi que Meilleure banque privée au Canada pour la 15^e année d'affilée, ce qui témoigne de notre compréhension des besoins financiers en constante évolution des clients et de notre engagement à offrir une expérience axée sur le numérique.
- Nous avons fait l'acquisition de Gestion d'actifs Burgundy Ltée, un gestionnaire de patrimoine indépendant de premier ordre au Canada, élargissant nos capacités de gestion de patrimoine et de planification financière axées sur les particuliers, les familles et les institutions à valeur nette élevée.
- Nous avons élargi notre gamme de cartes haut de gamme en établissant un partenariat avec Porter Airlines pour le lancement de deux nouvelles cartes Mastercard^{MD} BMO VIPorter, qui offrent un accès immédiat au programme de fidélisation de Porter et des récompenses-voyages accessibles plus rapidement, ce qui a généré de nombreuses adhésions.
- Nous avons reçu 25 distinctions FundGrade A+ Awards de la société d'analyse de données Fundata Canada Inc. pour notre rendement corrigé du risque constant, ainsi que 3 prix pour nos fonds d'investissement et 22 prix pour nos FNB – le plus grand nombre de prix reçus parmi toutes les institutions financières cotées en 2024².
- Nous avons obtenu deux prix Global Private Banking Awards Euromoney en 2025, soit celui de la meilleure banque privée au Canada pour les services-conseils en philanthropie et celui de la meilleure banque privée au Canada pour les services aux clients à valeur nette très élevée.

¹ Source : BSIF en date de juin 2025.

² Annoncé à l'exercice 2025.

Favoriser une culture de réussite, mobilisée et de premier ordre, stimulant un rendement supérieur qui optimise notre croissance. Chaque membre de l’équipe BMO est responsable des résultats, et nous donnons à nos employés les moyens d’atteindre leurs objectifs.

Réalisations en 2025

- Nous avons obtenu d’excellents résultats sur le plan de la mobilisation des employés dans des domaines clés comme l’engagement et l’éthique, ce qui nous classe parmi les meilleures organisations au monde¹ – les employés ayant rapporté un degré élevé de satisfaction et de confiance liées au travail à BMO.
- Nous avons été nommés pour une huitième année consécutive l’une des sociétés les plus éthiques du monde par Ethisphere, soit l’une des quatre banques dans le monde et la seule banque au Canada à être primée de la sorte en 2025.
- Nous avons intégré nos opérations bancaires aux États-Unis, regroupant les activités des Services bancaires Particuliers et entreprises, des Services bancaires aux grandes entreprises et de la Gestion privée, et nous avons investi dans des dirigeants de premier plan afin d’accroître la responsabilité et de renforcer notre approche.
- Nous avons renforcé nos activités des Services bancaires aux grandes entreprises au Canada en investissant dans des talents de première ligne, afin d’agrandir les équipes en contact direct avec la clientèle, de soutenir la croissance dans les secteurs et les régions importantes et d’améliorer le volet relationnel.
- Nous avons consolidé notre position de chef de file dans les services bancaires aux Autochtones grâce à l’établissement du Bureau de la réconciliation et à la nomination d’un chef attitré de l’unité Services bancaires aux Autochtones.
- L’Association for Talent Development a décerné à BMO le prestigieux prix BEST, qui célèbre les organisations favorisant la réussite grâce à la formation des employés et au perfectionnement de leurs compétences; BMO a été la seule banque canadienne primée en 2025.
- BMO s’est classée parmi les sociétés aux cultures d’entreprise les plus admirées au Canada de Waterstone Human Capital et a récemment été inscrite au palmarès de Forbes 2026 des sociétés les plus dignes de confiance aux États-Unis.

¹ Source : Qualtrics 2025.

Mettre l'accent sur les capacités numériques qui produisent de la valeur pour nos clients. L'IA est un outil important pour nos équipes, favorisant la productivité et la façon dont nous servons nos clients.

Réalisations en 2025

- Nous avons donné aux clients les moyens d'améliorer leurs finances grâce à des capacités numériques améliorées et nous avons continué à fournir des expériences clients novatrices et primées :
 - Nous avons reçu le prix Model Bank Award de Celent en 2025 pour l'innovation en matière de paiements grâce à trois initiatives liées à l'expérience client dans le domaine des paiements numériques.
 - EMARKETER nous a classés au premier rang de son étude comparative des fonctionnalités de services bancaires mobiles au Canada de 2025 pour la deuxième année de suite, ce qui reflète notre position de chef de file en matière de services bancaires mobiles numériques axés sur le client.
 - Nous avons reçu des prix liés à l'expérience client numérique de *The Digital Banker* en 2025, y compris le prix de l'expérience client numérique exceptionnelle pour les services bancaires mobiles et le prix d'excellence pour l'expérience client omnicanal.
- Nous avons lancé l'Assistant Lumi, un outil primé optimisé par l'intelligence artificielle qui simplifie et accélère l'accès aux renseignements essentiels dont les employés ont besoin pour offrir des conseils et de l'assistance aux clients.
- Nous avons reçu plusieurs prix lors des Global IA Innovation Awards 2025 de The Digital Banker pour nos initiatives en matière d'analyse prédictive, l'utilisation de l'IA afin de personnaliser nos offres aux clients, le meilleur assistant virtuel et le meilleur lancement de l'année de nouveau produit reposant sur l'IA, témoignant de notre engagement à offrir des solutions novatrices à nos clients.
- Nous avons lancé des capacités numériques élargies et de nouvelles fonctions en ligne dans BMO Ligne d'action, comme les opérations sur options à branches multiples, l'adhésion numérique au Régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions destiné aux actionnaires et l'amélioration de l'affichage des types de positions, afin d'améliorer l'expérience utilisateur.
- Nous avons obtenu des marques de reconnaissance mondiales pour notre détermination à utiliser des solutions numériques optimisées par l'IA pour donner à nos clients les moyens d'améliorer leurs finances, ayant reçu 11 prix dans le cadre des Digital Bank Awards 2025 et du Qorus-Infosys Finacle Banking Innovation Awards pour notre leadership en matière d'IA, notre innovation numérique et notre engagement continu à l'égard des solutions axées sur le client.
- Nous avons procédé à un déploiement à grande échelle des données pour favoriser la connaissance et la personnalisation, la simplification des processus au moyen de la numérisation et le déploiement responsable de l'IA.
- Nous avons mis en place un outil reposant sur l'IA à l'échelle de l'entreprise visant l'amélioration de la productivité des employés, qui a connu un taux d'adoption de plus de 80 % des employés.
- Notre programme de formation sur l'IA permet à chaque employé, peu importe son expérience technique, d'acquérir des connaissances de base sur l'IA, en ce qui concerne notamment son utilisation éthique, sa gouvernance et ses applications pratiques.
- Nous figurons au premier rang mondial (ex æquo) en matière de perfectionnement des talents selon le classement Evident AI Index de 2025, un indice de référence prestigieux qui évalue la maturité en matière d'IA des 50 plus grandes banques du monde.

Être le principal partenaire de nos clients dans leur quête de résilience énergétique et climatique

Offrir à nos clients des produits et des services leur permettant d'atteindre leurs objectifs en matière de durabilité et de gestion des risques.

Réalisations en 2025

- Nous avons soutenu la transition climatique de nos clients, notamment au moyen de mandats inédits de services-conseils en matière d'émissions de carbone et de crédits compensatoires de carbone exclusifs.
- Nous avons effectué une mise à jour considérable du plan d'action de transition de BMO, renforçant une gestion du risque supérieure et permettant à l'approche Un seul et même client d'aider les clients et la Banque à composer avec les risques et les occasions liés au développement durable.
- Nous avons élargi notre gamme de produits et services de finance climatique durable pour les clients du secteur immobilier commercial au Canada, grâce à l'offre de BMO relative aux meilleurs logements et aux espaces durables.
- Nous avons offert un soutien accru à nos clients des États-Unis dans les secteurs alimentaire, agricole et industriel, proposant de nouvelles offres, notamment le financement de l'énergie solaire pour les secteurs commercial et industriel et le financement de projets.
- Nous sommes devenus la première banque nord-américaine à émettre une obligation labellisée autochtone pour soutenir les entreprises et les communautés autochtones.
- Nous avons apporté conseil et assistance à la Corporation de développement des investissements du Canada pour la structuration du programme de garantie de prêts pour les Autochtones du Canada dans le cadre de notre soutien continu à la prise de participation des Autochtones dans les grands projets d'infrastructure canadiens.
- Pas moins de 94 organisations ont participé à la conférence de BMO sur les solutions climatiques, tenue à San Francisco, où 16 tables rondes ont eu lieu. Nous avons pu aborder des thèmes traitant d'investissement et de durabilité des entreprises ainsi que des stratégies pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Nous avons été classés premiers preneurs fermes d'obligations durables souveraines, supranationales et d'agences en dollars canadiens en 2025, ayant conclu des opérations notables pour le gouvernement du Canada, Hydro One Inc., la ville de Toronto, Desjardins et Hydro Ottawa.
- Nous avons figuré au classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de Corporate Knights pour la 24^e année de suite.

Une gestion du risque et une performance du capital et du financement supérieures

La gestion des risques est un facteur clé de différenciation pour BMO, et un critère important de nos stratégies de croissance du RCP.

Réalisations en 2025

- Notre cadre de gestion des risques bien établi assure, à l'échelle de l'organisation, une approche uniforme en matière de gestion et de supervision des risques qui soutient notre stratégie, permet la prise de décisions éclairées et favorise la résilience et l'efficacité.
- Nous avons maintenu une solide position de financement et de liquidité tout au long de l'année, toutes les mesures de liquidité étant égales ou supérieures aux exigences réglementaires et aux cibles internes.
- Nous sommes demeurés bien capitalisés, avec des ratios de fonds propres supérieurs aux exigences publiées par le BSIF à l'égard des grandes banques canadiennes et comparables au groupe de référence.
- La performance de BMO continue d'être bien soutenue par la diversification de ses activités et ses capacités en matière de gestion des risques, portées par une solide culture du risque.
- Nous avons continué d'exercer une surveillance des risques rigoureuse en apportant des améliorations à nos cadres, en nous conformant aux exigences en matière de conformité plus strictes au moyen d'évaluations fructueuses continues et du renforcement de contrôles internes aux termes du cadre de gestion des risques, permettant ainsi la déclaration d'information financière fiable et le respect des normes réglementaires.
- Notre performance en matière de crédit s'est avérée conforme à la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux.

Modificateur de la performance relative

Notre objectif est d’offrir un rendement pour les actionnaires de premier ordre comparativement à celui de notre groupe de référence du secteur bancaire canadien (se reporter à la page 60) et, bien que nous examinions régulièrement notre performance par rapport à celle de nos pairs à l’égard de plusieurs mesures financières (se reporter aux « éléments secondaires » à la page 63), le RTCP relatif sur trois ans de BMO est un élément clé de notre facteur d’évaluation de la performance des secteurs et tient compte de notre RTCP à moyen terme comparativement à celui de nos pairs. Le modificateur du RTCP relatif amène les hauts dirigeants à se concentrer sur la création d’une valeur positive et durable pour les actionnaires à moyen terme (trois ans). Nous avons recours au RTCP relatif 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.

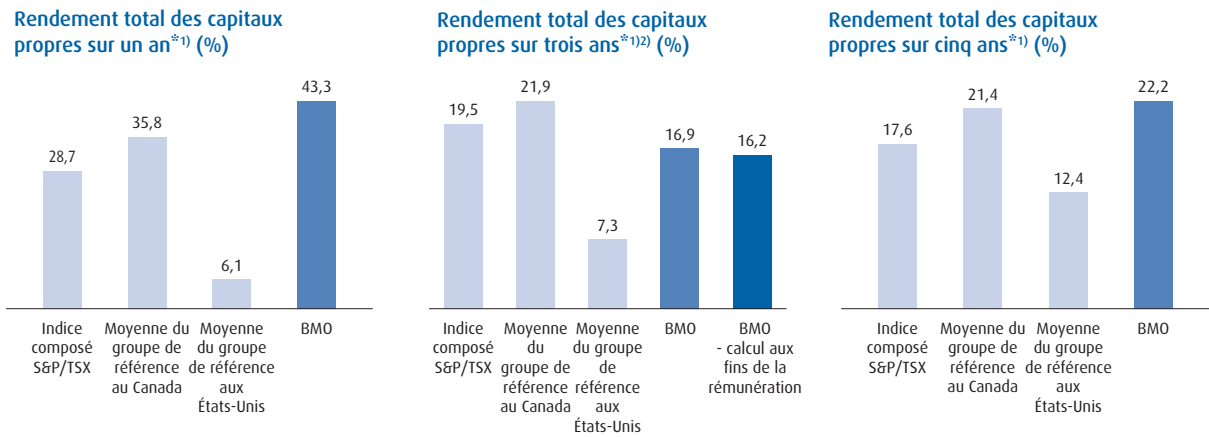
Résultats pour 2025

BMO a livré un solide RTCP de 43,3 % sur un an, contribuant à un RTCP annualisé sur trois ans de 16,2 %¹⁾ aux fins de la rémunération, classant BMO au quatrième rang parmi notre groupe de référence de banques du Canada, soit un progrès comparativement au cinquième rang obtenu en 2024. Ce résultat s’est traduit par un modificateur de la performance relative de 100 %, conforme à la performance du RTCP de BMO au cours de cette période de trois ans.

Rang du RTCP	6 ^e	5 ^e	4 ^e	3 ^e	2 ^e	1 ^{er}
Modificateur du RTCP	-20 %	-10 %	Aucun		+10 %	+20 %

1 Aux fins de la rémunération et afin de réduire l’incidence de la volatilité à court terme, nous calculons le RTCP sur trois ans à l’aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2022 et le 31 octobre 2025 (plutôt que le cours de clôture des actions).

Les horizons temporels du RTCP relatif déclaré de BMO sur un an, trois ans et cinq ans, ainsi que le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération sont les suivants :



* Tous les rendements représentent des rendements totaux.

1) Le rendement total des capitaux propres (RTCP) annuel correspond au rendement total annuel moyen d’un placement en actions ordinaires de BMO effectué au début de la période correspondante, et tient compte du réinvestissement des dividendes dans d’autres actions ordinaires. Le groupe de référence canadien est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes : La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion. Le groupe de référence aux États-Unis est constitué de notre groupe de comparaison de référence : Citizens

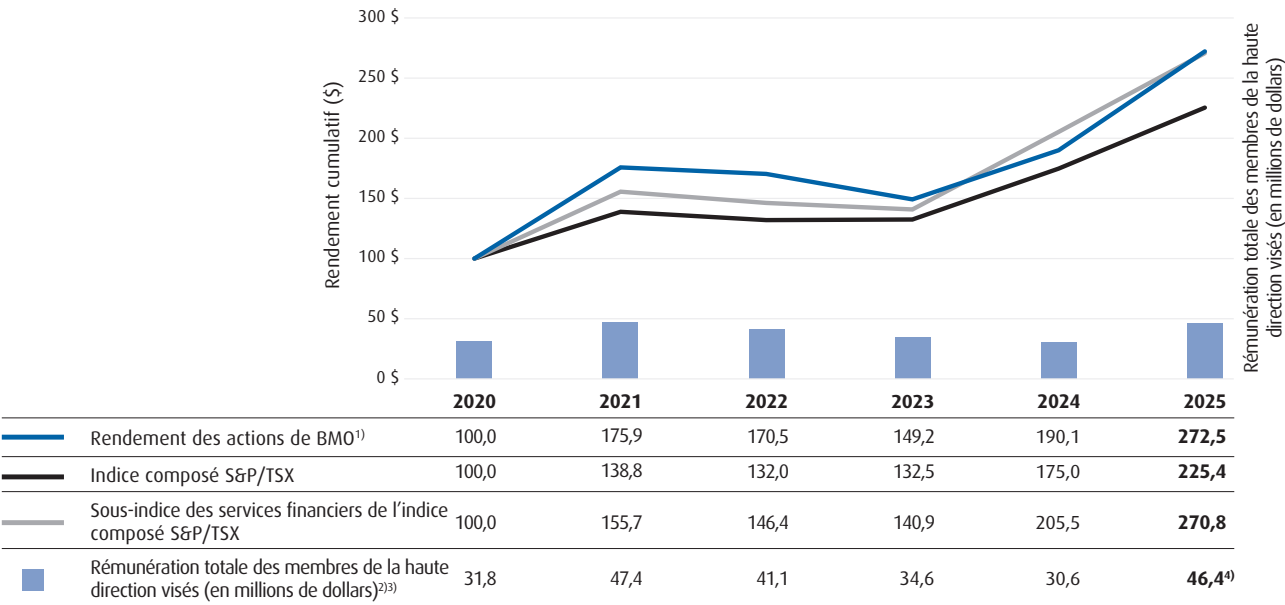
Financial Group, Inc., Fifth Third Bancorp, KeyCorp, The PNC Financial Services Group, Inc., Regions Financial Corporation, Truist Financial Corporation, U.S. Bancorp, Huntington Bancshares Inc. et M&T Bank Corporation.
2) Aux fins de la rémunération, nous avons calculé le RTCP sur trois ans à l’aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2022 et le 31 octobre 2025 (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 2020 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 autres 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 79 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. White avec les rendements des actionnaires.



- 1) Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ au 31 octobre 2020, 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.
- 3) Au cours de l'exercice 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. De 2021 à 2025, 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.
- 4) Exclut la prime unique à la signature, la prime en espèces et la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour Aron Levine.

Ratio du coût de la direction

BMO déclare chaque année son ratio du coût de la direction. Cette mesure indique que la rémunération de la haute direction de BMO est demeurée constamment inférieure à 1 % du bénéfice net ajusté.

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.

	2023	2024	2025 ³⁾
Bénéfice net ajusté ¹⁾ (M\$)	8 735	7 449	9 248
Rémunération des membres de la haute direction visés (M\$)	34,6	30,6	46,4
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net ajustés ²⁾ (%)	0,40 %	0,41 %	0,50 %

- 1) Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants conformes aux PCGR indiqués à la page 70 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 23 et suivantes et au tableau 22 à la page 54 de notre Rapport de gestion annuel 2025. Cette rubrique et ce tableau sont intégrés par renvoi. Le Rapport de gestion annuel 2025 peut être consulté sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil, et sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca.
- 2) Le ratio du coût de la direction à l'égard des membres de la haute direction visés exprimé en pourcentage du bénéfice net comptable s'est établi à 0,53 % en 2025, à 0,42 % en 2024 et à 0,78 % en 2023.
- 3) Exclut la prime unique à la signature, la prime en espèces et la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour Aron Levine.

Rémunération des membres de la haute direction visés



Darryl White
Chef de la direction

M. White a été nommé chef de la direction de BMO Groupe financier en 2017. Il préside le Comité de direction de la Banque et le conseil d'administration de la filiale américaine de la Banque, BMO Financial Corp., et est administrateur de la Banque de Montréal. 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, du Business Council of Toronto, de l'organisation The Business Council basée à Washington, D.C., ainsi que membre du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing. Il est administrateur du Bank Policy Institute, un groupe de politiques publiques, de recherche et de revendication non partisan qui représente les principales banques des États-Unis.

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, et est également administrateur de Catalyst. Il est membre du conseil des fiduciaires du Réseau universitaire de santé à Toronto. Il est également président du conseil d'administration du Groupe CH, qui possède les Canadiens de Montréal de la Ligue nationale de hockey.

Performance en 2025

Sous la gouverne de M. White, la Banque a affiché une solide performance en 2025. Voici certaines réalisations :

- Nous avons tenu notre engagement envers les actionnaires en affichant une solide amélioration du RCP d'un exercice à l'autre, notre impératif absolu. En offrant une solide performance opérationnelle, en gérant le risque et en concentrant nos efforts sur l'optimisation de la répartition du capital, nous mettons en œuvre notre plan. La gestion du risque supérieure est un facteur clé de différenciation pour BMO et, tout au long de 2025, nos équipes ont travaillé avec diligence pour stabiliser la performance en matière de crédit et réduire la dotation à la provision pour pertes sur créances. Nous avons enregistré une augmentation importante du bénéfice avant dotation à la provision et avant impôts, ainsi qu'une augmentation du chiffre d'affaires dans tous nos secteurs d'activité diversifiés et, pour la deuxième année consécutive, nous avons maintenu un levier d'exploitation positif soutenu.
- Nous avons poursuivi notre évolution vers Le numérique au premier plan avec plusieurs innovations numériques et en matière d'IA, telles que notre assistant numérique primé, Lumi, notre assistant IA pour conseillers, Rovr, une première dans le secteur, et avons lancé L'IA pour tous, un programme de formation à l'échelle de l'entreprise, afin d'accroître l'accès des employés à des outils d'IA générative qui améliorent la productivité. Nous avons figuré au premier rang mondial (ex æquo) en matière de perfectionnement des talents selon le classement Evident AI Index de 2025, récompensant notre programme et notre approche de premier ordre.
- Nous avons acquis une reconnaissance mondiale pour notre innovation, notre service à la clientèle et nos pratiques éthiques. Nous avons entre autres été nommés l'une des entreprises les plus novatrices au monde par *Fast Company*; meilleure banque privée au Canada, meilleure banque commerciale au Canada et meilleure banque commerciale aux États-Unis pendant plusieurs années de suite par le magazine *World Finance*; ainsi que l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada par le magazine *Corporate Knights* pour les 24 dernières années.
- Nous avons développé les activités de gestion de patrimoine de BMO grâce à l'acquisition de Gestion d'actifs Burgundy Ltée, offrant ainsi davantage de solutions de gestion de patrimoine privé à nos clients et renforçant la position de leader de BMO au Canada.
- Nous avons unifié nos activités aux États-Unis en regroupant les Services bancaires Particuliers et entreprises aux États-Unis, les Services bancaires aux grandes entreprises et la Gestion privée sous une nouvelle bannière, Services bancaires aux États-Unis, afin d'accélérer notre croissance aux États-Unis tout en offrant un service d'excellence à nos clients.
- BMO a été nommée par Ethisphere, un chef de file mondial au chapitre de la définition et de l'avancement des normes liées aux pratiques commerciales éthiques, l'une des sociétés les plus éthiques du monde pour la huitième année d'affilée, et figure au palmarès de *Forbes* 2026 des sociétés les plus dignes de confiance en Amérique.

Rémunération en 2025

La cible de rémunération totale calculée au prorata de M. White pour 2025 a été fixée à 13,375 millions de dollars, soit un salaire de base de 1,2 million de dollars et une cible de rémunération variable de 12,175 millions de dollars. Cette cible révisée a été calculée au prorata pour 2025 et reflète une augmentation de sa cible annualisée à 15,0 millions de dollars, ce qui harmonise davantage la rémunération directe totale cible de M. White avec celle des groupes de comparaison nord-américains (de base et de référence) de BMO. Elle reconnaît également de manière appropriée sa solide performance et son mandat en tant que chef de la direction vecteur de transformation. Compte tenu du multiplicateur final de la Banque obtenu de 117 %, M. White s'est vu attribuer une rémunération directe totale de 15,445 millions de dollars pour 2025, comprenant un salaire de base de 1,2 million de dollars et une rémunération variable de 14,245 millions de dollars, soit 117 % de la cible.

Le Conseil a déterminé l'attribution au titre de la rémunération variable en 2025 de M. White en tenant compte de sa rémunération cible calculée au prorata et de ses liens avec la performance, dont la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, la performance de la Banque qui est liée aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie pour l'exercice, et de notre RTCP relatif sur trois ans. Le multiplicateur final afin d'établir le montant global de la rémunération variable, fondé sur la performance globale de la Banque s'est chiffré à 117 %.

Une tranche de 25 % 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 75 % a été reportée et versée sous forme de droits à la valeur d'actions liés au rendement (rémunération incitative à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (rémunération incitative à long terme). M. White a volontairement choisi de reporter 50 % de sa rémunération incitative à moyen terme pour 2025 (DVAR) sous forme de droits différés à la valeur d'actions liés au rendement (se reporter aux pages 58 et 59 pour plus d'informations sur le programme de DDVAR de BMO).

	(\$ CA)	2025	2024	2023
Une tranche de 75 % de la rémunération variable de M. White pour 2025 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	1 200 000	1 100 000	1 000 000
	Rémunération variable	14 244 750	8 520 000	10 117 500
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	3 539 250	2 280 000	2 707 500
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté)	8 599 500	4 960 000	5 890 000
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	2 106 000	1 280 000	1 520 000
	Rémunération directe totale	15 444 750	9 620 000	11 217 500

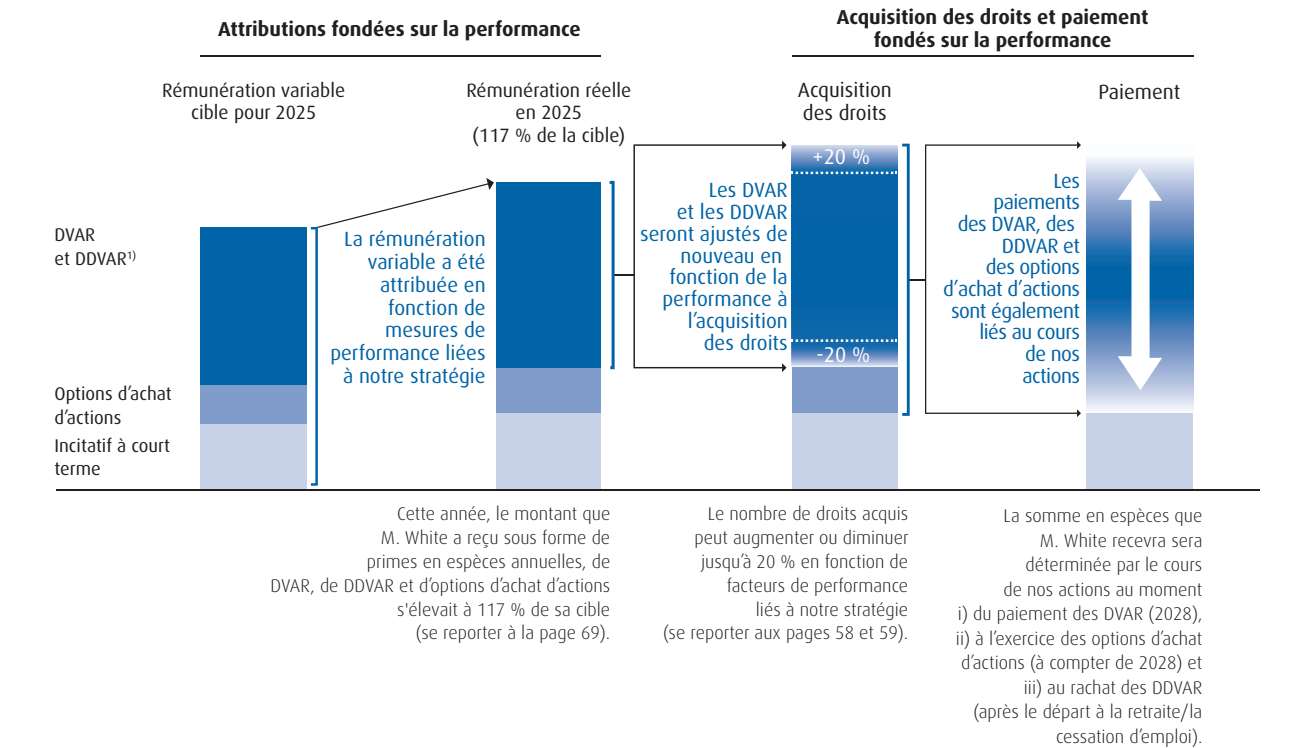
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents au programme de rémunération de la haute direction de BMO vise l'harmonisation des résultats relatifs à la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Nous y parvenons en liant la rémunération variable de nos hauts dirigeants à la performance, en faisant en sorte qu'une part importante de cette rémunération variable soit fondée sur des titres de capitaux propres et en imposant à tous les hauts dirigeants des exigences en matière de propriété d'actions.

Rémunération harmonisée avec la performance continue de la Banque

La majeure partie de la rémunération variable des hauts dirigeants au sein de BMO est ajustée deux fois en fonction de la performance, i) soit au moment où elle est attribuée, et ii) une fois de plus avant que les droits qui y sont rattachés soient acquis et que la rémunération soit versée.

Le graphique ci-après fait état de l'augmentation ou de la diminution du paiement des attributions liées aux titres de capitaux propres de M. White en fonction du rendement du cours des actions ordinaires de BMO au fil du temps, ce qui permet d'harmoniser sa rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le nombre de DVAR (ou de DDVAR) dont les droits seront acquis sera également ajusté en fonction de la performance de BMO dans l'atteinte de son RCP ajusté moyen sur trois ans et de son RTCP relatif sur trois ans par rapport à au groupe de comparaison de base au Canada.



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 2025 (\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²⁾ (\$)	Actionnaires ³⁾ (\$)
2021	12 685 000	15 300 422	Du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2025	121	281
2022	12 495 000	20 060 437	Du 31 oct. 2021 au 31 déc. 2025	161	160
2023	11 217 500	20 657 396	Du 31 oct. 2022 au 31 déc. 2025	184	165
2024	9 620 000	12 919 112	Du 31 oct. 2023 au 31 déc. 2025	134	189
2025	15 444 750	13 474 304	Du 31 oct. 2024 au 31 déc. 2025	87	148
Moyenne	12 292 450	16 482 334		137	189

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 2025 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 annuel de base en titres de capitaux propres de BMO. 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 2025

Prophète & Gosselin as of 31 October 2023								Total exprimé en un multiple du salaire de base ¹⁾
	DVAAR	DVAR	DDVA/DDVAR		Actions détenues de façon privée	Propriété d'actions totale		
Acquis	-	-	-	71 369	12 721 525 \$	12 318 679 \$	25 040 204 \$	20,87
Non acquis	-	122 933	21 912 808 \$	24 234	4 319 711 \$	-	26 232 519 \$	21,86
Total	-	122 933	21 912 808 \$	95 603	17 041 236 \$	12 318 679 \$	51 272 723 \$	42,73

1) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2025.

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 agréé à prestations déterminées 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 1 250 000 \$, 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.

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 1 005 000 \$ 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

Ancien chef des finances

M. Tuzun a été nommé chef des finances avec prise d'effet en janvier 2021 et était membre du Comité de direction de la Banque ainsi que membre du conseil d'administration de BMO Financial Corp. Dans le cadre de ces fonctions, il était 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, de la fiscalité et du développement à l'échelle de l'organisation, ainsi que de la stratégie d'entreprise.

Avant de se joindre à BMO, M. Tuzun était vice-président à la direction et chef des finances au sein de Fifth Third Bancorp. Il a quitté BMO en janvier 2026.

Performance en 2025

M. Tuzun a fait preuve d'un fort leadership et a obtenu un bon rendement eu égard aux priorités pour 2025. Voici certaines réalisations :

- Il a géré efficacement le capital, y compris la liquidité et le financement, tout en établissant et en mettant en œuvre des stratégies de croissance du RCP à l'échelle de la Banque et de ses unités d'exploitation, ce qui a donné lieu à une croissance durable du RCP au cours de l'exercice.
- Il a contribué à des améliorations mesurables en matière de surveillance des risques en mettant en œuvre des cadres renforcés, en répondant à des exigences de conformité accrues grâce à l'évaluation et au renforcement continu et réussis des contrôles internes aux termes du cadre de gestion des risques renforcé, en garantissant la fiabilité des rapports financiers et leur conformité avec les normes réglementaires.
- Il a finalisé la transformation pluriannuelle visant à simplifier et à accélérer la fonction Finances de la Banque par la consolidation des processus standards, la réingénierie des processus et l'automatisation intelligente, et il a favorisé la progression relativement aux données et à la technologie, conformément à notre stratégie, Le numérique au premier plan, réalisant des économies dans le cadre du programme d'efficacité de BMO.
- Il a mis en œuvre la stratégie en matière de données sur les risques et les finances, notamment en achevant la création d'un nouveau centre de données exploité par les fonctions liées aux risques et aux finances de BMO, améliorant ainsi l'accessibilité et la rapidité de disponibilité des données financières afin de soutenir BMO pour qu'elle soit prête pour l'avenir.
- Il a collaboré avec les unités d'exploitation et les équipes financières intégrées afin d'améliorer les activités de suivi et de mesure pour générer des revenus de l'approche Un seul et même client.
- Il a fait preuve d'une gestion rigoureuse et constante des dépenses grâce à une évaluation continue de notre base de dépenses, équilibrée par des investissements stratégiques pour la croissance future. Il a respecté son engagement de longue date en faveur d'un levier d'exploitation positif, atteignant 4 % pour l'exercice. Le levier d'exploitation a été positif dans chaque unité, grâce à une gestion rigoureuse des dépenses et à une solide performance au chapitre des revenus.

Rémunération en 2025

Une rémunération variable de 3,335 millions de dollars américains a été attribuée à M. Tuzun pour 2025.

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 stratégie de la Banque, et de notre RTCP relatif sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, fondé sur la performance globale de la Banque, s'est chiffré à 117 %.

Une tranche de 30 % 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 70 % a été reportée et attribuée sous forme de droits à la valeur d'actions liés au rendement (rémunération incitative à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (rémunération incitative à long terme), 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 et de son RTCP relatif sur trois ans par rapport à au groupe de comparaison de base au Canada. 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 2028.

(\$ US)		2025	2024	2023
Une tranche de 70 % de la rémunération variable de M. Tuzun pour 2025 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	650 000	600 000	600 000
	Rémunération variable	3 334 500	2 086 667	2 280 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 000 350	626 000	570 000
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté)	2 000 700	1 252 000	1 482 000
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	333 450	208 667	228 000
	Rémunération directe totale	3 984 500	2 686 667	2 880 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

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 2025¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA/DDVAR	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base ²⁾	-	-	8 928 008 \$	2 557 531 \$	11 485 539 \$	12,60

1) En dollars canadiens.

2) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2025.

Régime de retraite

M. Tuzun participe aux régimes d'épargne à cotisations déterminées suivants :

- le régime d'épargne 401(k) de BMO (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 75 % 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 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.



Aron Levine

Président, BMO aux États-Unis

Aron Levine a été nommé président de BMO aux États-Unis le 7 juillet 2025. Il est membre du Comité de direction de la société et du comité directeur É.-U.

M. Levine est responsable de favoriser une intégration et une exécution approfondies au sein des Services bancaires Particuliers et entreprises, des Services bancaires aux grandes entreprises et de la Gestion privée pour offrir aux clients toute la valeur de BMO partout où la Banque est présente aux États-Unis.

Fort de plus de 30 ans d'expérience dans le domaine des services financiers aux particuliers et aux entreprises, y compris des postes de direction au sein du financement immobilier commercial, du marketing, de la stratégie d'entreprise et de la gestion de patrimoine, M. Levine a acquis une compréhension approfondie des besoins et de l'expérience des clients.

Avant de se joindre à BMO en 2025, M. Levine a occupé le poste de président des services bancaires aux clients ayant des besoins complexes à Bank of America, étant responsable d'offrir des solutions financières personnalisées, de précieuses récompenses, des conseils et des conseils adaptés aux besoins complexes des consommateurs fortunés en matière de services bancaires, de crédit et de placement.

Il siège au conseil consultatif mondial d'Operation HOPE et est membre du conseil d'administration de Boys and Girls Clubs of Metro Atlanta.

Performance en 2025

M. Levine a fait preuve d'un fort leadership et a obtenu un bon rendement eu égard aux priorités pour 2025. Voici certaines réalisations :

- Il a rapidement intégré les opérations bancaires de BMO aux États-Unis, en regroupant les Services bancaires Particuliers et entreprises, les Services bancaires aux grandes entreprises et la Gestion privée, et investi dans les meilleurs talents afin de renforcer la collaboration et d'offrir des conseils et un service exceptionnels aux clients – le bénéfice net comptable des Services bancaires aux États-Unis¹ s'est établi à 2 810 millions de dollars canadiens, en hausse de 800 millions, ou de 40 %, par rapport à il y a un an.
- Il a continué à renforcer la fidélisation de la clientèle dans le secteur des Services bancaires Particuliers et entreprises, des Services bancaires aux grandes entreprises et de la Gestion privée, comme le démontre notre taux de recommandation net².
- Il a intensifié la collaboration Un seul et même client entre les Services bancaires aux grandes entreprises et la Gestion privée afin d'offrir des solutions intégrées qui reflètent notre approche unifiée à l'égard des besoins des clients et de générer des flux plus importants d'indications de clients.
- Il a contribué à ce que la Banque soit nommée meilleure banque commerciale aux États-Unis pour la troisième année d'affilée par le magazine *World Finance* et nous avons continué à détenir l'une des dix premières parts du marché des services bancaires aux grandes entreprises³, selon le total des prêts de gros.
- Il a contribué à l'augmentation de nos capacités dans le secteur des moyennes entreprises émergentes en se concentrant sur l'offre de solutions de produits sur mesure, la création d'une équipe hautement performante et l'amélioration de notre modèle de service pour accroître notre impact.
- Il a assuré la continuité du leadership dans la forte croissance des nouveaux fonds nets au sein de la Gestion privée grâce à une présence accrue dans 11 des 15 principaux marchés à valeur nette élevée et très élevée, en mettant l'accent sur le développement d'équipes locales pour offrir aux clients un service de premier ordre et renforcer les liens avec les collectivités locales.
- Il a favorisé le développement continu des compétences des talents internes au moyen de programmes de rotation, de coaching en leadership et d'initiatives de perfectionnement numérique dans le but d'avoir un effectif hautement performant et prêt pour l'avenir.
- Il a annoncé une initiative stratégique visant à optimiser le réseau de succursales aux États-Unis, en réinvestissant dans les marchés présentant un potentiel de croissance à long terme.
- Il a élargi nos services aux clients américains des secteurs agroalimentaire et industriel en proposant de nouvelles offres, notamment le financement de l'énergie solaire pour les secteurs commercial et industriel et le financement de projets.

1 Avec prise d'effet au quatrième trimestre de 2025, BMO a combiné ses activités américaines de gestion de patrimoine, précédemment présentées dans la Gestion de patrimoine, avec les Services bancaires Particuliers et entreprises aux États-Unis pour créer une unité d'exploitation Services bancaires aux États-Unis unifiée. Les résultats financiers des périodes antérieures ont été reclassés pour les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice à l'étude. Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la section « Méthode de présentation des résultats des unités d'exploitation de BMO » à la page 34 du Rapport de gestion annuel 2025 de BMO.

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

3 National Information Center : FR Y-9c Report.

Performance financière

Les données relatives à la performance de Services bancaires aux États-Unis de BMO sont indiquées dans le tableau ci-après.

Mesures de l'unité d'exploitation	Comptables en 2025	Ajustés aux fins de rémunération pour 2025 ¹⁾²⁾	Incidence sur la rémunération variable
Services bancaires aux États-Unis (en équivalent en dollars américains) ¹⁾			La performance en fonction d'objectifs financiers est fondée sur la performance financière des unités d'exploitation et de l'ensemble de la Banque (se reporter à la page 69 pour de l'information sur la performance financière de l'ensemble de la Banque pour 2025)
Bénéfice net de Services bancaires aux États-Unis ¹⁾	2 007 M\$	2 215 M\$	
Rendement des capitaux propres de Services bancaires aux États-Unis	7,4 %	8,4 %	
Ratio d'efficacité de Services bancaires aux États-Unis (bic) ¹⁾	59,7 %	56,5 %	
			Supérieur à notre objectif en raison d'une baisse des charges

- 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 70 de la présente circulaire, à la section « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 23 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2025, et à la section portant sur l'analyse des résultats des Services bancaires aux États-Unis, qui figure aux pages 41 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2025. Les rapprochements du bénéfice net ajusté, du rendement des capitaux propres et du ratio d'efficience (bic) de Services bancaires aux États-Unis sont présentés à la section portant sur l'analyse des résultats des Services bancaires aux États-Unis de notre Rapport de gestion annuel 2025, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le Rapport de gestion annuel 2025 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, 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 aux fins de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liées aux prêts productifs. Pour l'exercice 2025, la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 16 millions de dollars (21 millions de dollars avant impôts).

Rémunération en 2025

Une rémunération variable de 2,842 millions de dollars américains a été attribuée à M. Levine en fonction de sa cible calculée au prorata pour 2025.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Levine en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de la performance de ses unités d'exploitation, des réalisations liées 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 116 %.

Une tranche de 30 % de la rémunération variable de M. Levine a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 70 % a été reportée et attribuée sous forme de droits à la valeur d'actions liés au rendement (rémunération incitative à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (rémunération incitative à long terme), 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 et de son RTCP relatif sur trois ans par rapport à au groupe de comparaison de base au Canada. La somme en espèces que M. Levine 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 2028.

	(\$ US)	2025	2024	2023
Une tranche de 70 % de la rémunération variable de M. Levine pour 2025 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	216 667	-	-
	Rémunération variable	2 842 000	-	-
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	852 600	-	-
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté)	1 705 200	-	-
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	284 200	-	-
	Rémunération directe totale	3 058 667	-	-

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M. Levine 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 2025¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA/DDVAR	Propriété d'actions totale	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base ²⁾	-	20 902 130 \$	2 447 016 \$	1 590 881 \$	24 940 027 \$	27,35

1) En dollars canadiens.

2) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2025.

Régime de retraite

M. Levine participe aux régimes d'épargne à cotisations déterminées suivants :

- le régime d'épargne 401(k);
- 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. Levin peut choisir de faire des cotisations volontaires correspondant à au plus 75 % 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 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.



Alan Tannenbaum

Chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux

En novembre 2023, Alan Tannenbaum a été nommé à titre de chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux. Dans le cadre de ses fonctions, il est responsable des relations de BMO avec les grandes entreprises, les administrations publiques et les institutions dans les marchés à l'échelle mondiale. Il est également membre du Comité de direction de la Banque.

Avant sa nomination, M. Tannenbaum était chef, Banque d'affaires et services bancaires aux sociétés de BMO avec des entreprises, des administrations publiques et des investisseurs en capital du monde entier. Ces activités incluaient la prise ferme de titres de capitaux propres et de titres d'emprunt, le financement à levier financier, l'octroi de crédit aux sociétés et le financement de projets, les services consultatifs en fusion et acquisition, ainsi que les services bancaires et le commerce à l'international.

M. Tannenbaum a connu une carrière de plus de 25 ans à Wall Street. Il s'est joint à BMO Marchés des capitaux en 2010. Avant de se joindre à BMO, M. Tannenbaum a travaillé pendant 13 ans chez Lehman Brothers, notamment à titre de chef, Marchés des capitaux européens, à Londres, et de chef, Ventes institutionnelles, É.-U., à New York.

Son rôle de leader auprès des collectivités se traduit par des initiatives de BMO Marchés des capitaux axées sur la responsabilité sociale, notamment le programme Action-Éducation, qui permet d'aider les étudiants postsecondaires méritants.

Performance en 2025

Grâce au fort leadership de M. Tannenbaum, BMO Marchés des capitaux a réalisé des progrès quant aux initiatives stratégiques clés pour 2025. Voici certaines réalisations :

- Nous avons fourni des solutions de premier plan liées aux marchés des capitaux à nos clients nord-américains et internationaux grâce à une plateforme différenciée occupant une position dominante sur le marché pour l'ensemble des produits, des secteurs et des régions.
- Nous avons tiré parti de la diversification des activités pour contribuer à diriger plusieurs premières sur le marché pour nos clients, notamment en tant que cochef de file teneur de livres pour la conclusion du plus important premier appel public à l'épargne (PAPE) au Canada depuis 2022 et en tant que co-conseiller dans le cadre de l'acquisition ayant permis à notre client de devenir le troisième fournisseur de services Internet par fibre optique en Amérique du Nord.
- Nous avons fait progresser la position de BMO en tant que chef de file du marché dans l'ensemble des marchés et des produits prioritaires, y compris l'émission de titres garantis par des créances hypothécaires émis par des agences américaines, la négociation de taux de la Banque du Canada et l'émission d'obligations du gouvernement du Canada, les marchés des capitaux actions et des fusions et acquisitions dans le secteur des banques d'affaires au Canada.
- Les Services bancaires aux sociétés et les Solutions de trésorerie et de paiement ont obtenu des résultats de premier ordre, comme le démontre notre taux de recommandation net¹.
- Nous avons renforcé la position de chef de file mondial de BMO dans le secteur des mines et métaux :
 - le magazine *Global Finance* nous a nommés la meilleure banque d'investissement du monde dans le secteur des mines et métaux pour la seizième année d'affilée;
 - nous détenons une part de marché prédominante des fusions et acquisitions dans le secteur des mines et métaux, ce qui comprend la deuxième transaction en importance du secteur, soit la fusion annoncée de Teck Resources Ltd. et d'Anglo American plc;
 - nous avons élargi notre offre en adhérant au London Metal Exchange (LME) à titre de banque agréée de catégorie 2.
- Nous avons aidé nos clients à évoluer dans un contexte de forte incertitude, y compris sur le plan du commerce et des tarifs douaniers, en leur offrant un large éventail de ressources et d'événements réunissant des experts du secteur.
- Nous avons mis à profit notre expertise et nos connaissances pour approfondir nos relations avec les clients par l'organisation de conférences annuelles de premier plan à l'intention des investisseurs, parmi lesquelles notre 34^e conférence mondiale sur le secteur des mines, des métaux et des minéraux critiques, notre 20^e conférence sur les marchés agricoles, notre 22^e conférence sur les services publics et les infrastructures, notre 12^e conférence Gouvernements, banque centrale et gestionnaires de fonds et notre 11^e conférence sur les titres à rendement élevé.

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

Performance financière

Les données relatives à la performance financière de BMO Marchés des capitaux sont indiquées dans le tableau ci-après.

Mesures d'évaluation de l'unité d'exploitation	Comptables en 2025	Ajustés aux fins de rémunération pour 2025 ¹⁾²⁾	Incidence sur la rémunération variable
Marchés des capitaux¹⁾			
Bénéfice net de Marchés des capitaux ¹⁾	1 977 millions de dollars	2 048 millions de dollars	Supérieur à notre objectif, principalement en raison d'une hausse des revenus
Rendement des capitaux propres de Marchés des capitaux	14,0 %	14,6 %	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse du bénéfice net
Ratio d'efficacité de Marchés des capitaux (bic) ¹⁾	62,0 %	61,6 %	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse 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 70 de la présente circulaire, à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 23 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2025, et à la rubrique « Analyse des résultats de BMO Marchés des capitaux », qui figure aux pages 49 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2025. 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 2025, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le Rapport de gestion annuel 2025 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, 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 2025, la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 49 millions de dollars (68 millions de dollars avant impôts).

Rémunération en 2025

Une rémunération variable de 8,161 millions de dollars américains a été attribuée à M. Tannenbaum pour 2025.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Tannenbaum en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de la performance de son unité d'exploitation, des réalisations liées 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 117 %.

Une tranche de 30 % de la rémunération variable de M. Tannenbaum a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 70 % a été reportée et attribuée sous forme de droits à la valeur d'actions liés au rendement (rémunération incitative à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (rémunération incitative à long terme), 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 et de son RTCP relatif sur trois ans par rapport à au groupe de comparaison de base au Canada. La somme en espèces que M. Tannenbaum 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 2028.

	(\$ US)	2025	2024	2023
Une tranche de 70 % de la rémunération variable de M. Tannenbaum pour 2025 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	650 000	600 000	350 000
	Rémunération variable	8 160 750	4 720 000	8 150 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	2 448 225	1 274 400	3 442 500
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté) ¹⁾	4 896 450	2 973 600	3 957 500
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	816 075	472 000	250 000
	Attribution non récurrente de DVAA	-	-	500 000
	Rémunération directe totale	8 810 750	5 320 000	8 500 000

1) Avant 2024, M. Tannenbaum a reçu des DVAA pour ses incitatifs à moyen terme.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M. Tannenbaum 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 2025¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA/DDVAR	Propriété totale d'actions	Nombre d'actions par rapport aux exigences
1,0x la rémunération directe totale cible ²⁾	239 568 \$	10 591 616 \$	11 171 284 \$	9 281 122 \$	31 283 590 \$	Supérieur

1) En dollars canadiens.

2) Rémunération directe totale cible annuelle en date du 31 octobre 2025.

Régime de retraite

M. Tannenbaum participe aux régimes d'épargne à cotisations déterminées suivants :

- le régime d'épargne 401(k);
- 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 75 % 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 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.

M. Tannenbaum détient également des prestations de retraite constituées dans les régimes à prestations déterminées suivants :

- le régime de retraite américain de BMO selon la disposition relative à la formule fondée sur le compte, qui est un régime d'entreprise ayant été gelé en date du 28 février 2017 pour les crédits de rémunération futurs;
- le régime complémentaire de retraite américain de BMO, qui a également été gelé en date du 28 février 2017.

Les prestations de retraite à prestations déterminées normales annuelles globales de M. Tannenbaum se décrivent comme suit :

- Avant le 1^{er} mars 2017, la Banque portait chaque mois au compte de M. Tannenbaum des crédits de rémunération et des crédits d'intérêt. Les crédits de rémunération correspondaient à un pourcentage de la rémunération admissible, soit de 3 % à 8 %, établi en fonction de l'âge et des points de service auprès de la Banque. Les crédits d'intérêt mensuels sont fondés sur le taux des obligations du Trésor sur 10 ans. Après le 1^{er} mars 2017, seuls les crédits d'intérêt mensuels seront portés à son compte, sous réserve d'un taux annuel effectif minimum de 5,00 %.
- Le régime complémentaire de retraite américain de BMO prévoit des prestations en sus des plafonds de rémunération prévus par la loi pour le régime de retraite américain de BMO.
- La tranche versée par le régime de retraite américain de BMO est versée sous forme de somme forfaitaire ou est convertie sous forme de prestation mensuelle, et la tranche versée par le régime complémentaire de retraite américain de BMO est versée sous forme de somme forfaitaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Tannenbaum totalisent à ce jour 45 000 \$ CA et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Tannenbaum accumulera des crédits d'intérêt supplémentaires. Se reporter à la page 92 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.



Darrel Hackett

Chef de la direction aux États-Unis, BMO Groupe financier, chef de la direction, BMO Financial Corp. et président et chef de la direction, BMO Bank N.A.

Darrel Hackett a été nommé chef de la direction de BMO Financial Corp. et président et chef de la direction, BMO Bank N.A. le 1^{er} juin 2023. En tant que chef de la direction aux États-Unis, M. Hackett est également membre du comité de direction de BMO Groupe financier et président du comité directeur aux États-Unis. Il est responsable de la direction et de la performance de l'ensemble des activités de BMO aux États-Unis, y compris la gouvernance des entités américaines de BMO, qui respectent leurs obligations en tant que banque de catégorie III en vertu des normes réglementaires américaines.

Avant de se joindre à BMO, M. Hackett était conseiller en gestion chez McKinsey & Company. Il a également occupé divers postes au sein de la General Electric Company, où il a commencé sa carrière professionnelle.

M. Hackett siège au conseil d'administration de l'Art Institute of Chicago, du Rush University Medical Center, de Kids First Chicago et de United Way of Metro Chicago. Il est également membre du Federal Advisory Council de la Réserve fédérale américaine.

Performance en 2025

M. Hackett a fait preuve d'un fort leadership et a obtenu un bon rendement eu égard aux priorités pour 2025. Voici certaines réalisations :

- Il a dirigé la stratégie de croissance du RCP aux États-Unis, en partenariat avec les chefs des unités d'exploitation. Il a optimisé la composition des activités afin de stimuler la croissance à long terme du RCP et a obtenu des résultats dans des domaines stratégiques clés, permettant ainsi la réalisation du plan financier pour l'exercice 2025 pour les États-Unis.
- Il a soutenu l'accélération continue de notre programme Le numérique au premier plan grâce à des initiatives clés et à des solutions clients dans les unités d'exploitation clés.
- Il a dirigé l'intégration culturelle continue à travers les nouveaux territoires gagnés aux États-Unis.
- Il a attiré les meilleurs talents pour renforcer l'équipe de direction, apportant une expérience acquise dans de grandes banques externes et renforçant la planification de la relève.
- Il a restructuré le format et la composition du comité directeur aux É.-U. afin d'améliorer davantage la performance aux États-Unis.
- Il a continué à améliorer la culture globale de gestion des risques et la gouvernance aux États-Unis afin de refléter la taille et l'importance accrues de la Banque et de répondre aux besoins en constante évolution de notre environnement réglementaire.
- Il a coprésidé le One Client Council, où il a favorisé le leadership et la culture Un seul et même client et rempli son mandat, notamment en matière de priorisation des marchés Un seul et même client et de stratégie de commercialisation.
- Il a mené à bien un programme visant à permettre à la Banque d'être pleinement prête à répondre à toutes les attentes d'une banque de catégorie III et a donné le ton en soulignant l'importance d'une conformité réglementaire et en matière de risques rigoureuse, notamment la supervision du programme conçu pour répondre aux exigences en matière de risques et de conformité.
- Il a enregistré d'excellents résultats sur le plan de la mobilisation des employés et de la culture de haute performance, notamment dans certains domaines clés, comme la mobilisation et l'éthique, où nous nous classons parmi les meilleures organisations au monde.
- Il a développé la notoriété et le rayonnement externes de BMO grâce à son leadership dans les milieux industriels, civiques et communautaires. Il a coprésidé avec succès la campagne BMO Générosité, à laquelle plus de 90 % des employés ont participé.

Rémunération en 2025

Une rémunération variable de 4,124 millions de dollars américains a été attribuée à M. Hackett pour 2025.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Hackett 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 stratégie de la Banque, et de notre RTCP relatif 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 117 %.

Une tranche de 30 % de la rémunération variable de M. Hackett a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 70 % a été reportée et attribuée sous forme de droits à la valeur d'actions liés au rendement (rémunération incitative à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (rémunération incitative à long terme), 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 et de son RTCP relatif sur trois ans par rapport à au groupe de comparaison de base au Canada. La somme en espèces que M. Hackett 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 2028.

(\$ US)		2025	2024	2023
Une tranche de 70 % de la rémunération variable de M. Hackett pour 2025 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	650 000	600 000	600 000
	Rémunération variable	4 124 250	2 160 000	2 815 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 237 275	648 000	769 500
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté)	2 474 550	1 296 000	1 539 000
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	412 425	216 000	256 500
	Attribution non récurrente de DDVA	-	-	250 000
	Rémunération directe totale	4 774 250	2 760 000	3 415 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M. Hackett 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 2025¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA/DDVAR	Propriété d'actions totale	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x la rémunération directe totale cible ²⁾	983 049 \$	221 743 \$	9 832 627 \$	563 805 \$	11 601 224 \$	12,72

1) En dollars canadiens.

2) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2025.

Régime de retraite

M. Hackett participe aux régimes d'épargne à cotisations déterminées suivants :

- le régime d'épargne 401(k);
- 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. Hackett peut choisir de faire des cotisations volontaires correspondant à au plus 75 % 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 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.

M. Hackett détient également des prestations de retraite constituées dans les régimes à prestations déterminées suivants :

- le régime de retraite américain de BMO selon la disposition relative à la formule fondée sur le compte, qui est un régime d'entreprise ayant été gelé en date du 28 février 2017 pour les crédits de rémunération futurs;
- le régime complémentaire de retraite américain de BMO, qui a également été gelé en date du 28 février 2017.

Les prestations de retraite à prestations déterminées normales annuelles globales de M. Hackett se décrivent comme suit :

- Avant le 1^{er} mars 2017, la Banque portait chaque mois au compte de M. Hackett des crédits de rémunération et des crédits d'intérêt. Les crédits de rémunération correspondaient à un pourcentage de la rémunération admissible, soit de 3 % à 8 %, établi en fonction de l'âge et des points de service auprès de la Banque. Les crédits d'intérêt mensuels étaient fondés sur le taux des obligations du Trésor sur 10 ans. Après le 1^{er} mars 2017, seuls les crédits d'intérêt mensuels seront portés à son compte, sous réserve d'un taux annuel effectif minimum de 5,00 %.
- Le régime complémentaire de retraite américain de BMO prévoit des prestations en sus des plafonds de rémunération prévus par la loi pour le régime de retraite américain de BMO.
- La tranche versée par le régime de retraite américain de BMO est versée sous forme de somme forfaitaire ou est convertie sous forme de prestation mensuelle, et la tranche versée par le régime complémentaire de retraite américain de BMO est versée sous forme de somme forfaitaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Hackett totalisent à ce jour 65 000 \$ CA et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Hackett accumulera des crédits d'intérêt supplémentaires. Se reporter à la page 92 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

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⁾⁽²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾⁽³⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite ⁽⁵⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽⁶⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ⁽⁴⁾ (\$)			
Darryl White Chef de la direction	2025	1 200 000	8 599 500	2 106 000	3 539 250	1 544 000	53 742	17 042 492
	2024	1 100 000	4 960 000	1 280 000	2 280 000	1 296 000	53 317	10 969 317
	2023	1 100 000	5 890 000	1 520 000	2 707 500	1 264 195	56 091	12 537 786
Tayfun Tuzun⁽⁷⁾ Ancien chef des finances	2025	911 885	2 795 678	465 946	1 403 391	38 580	100 100	5 715 580
	2024	815 460	1 752 111	292 019	850 797	37 035	0	3 747 422
	2023	809 520	2 010 852	309 362	769 044	35 302	0	3 934 080
Aron Levin Président, BMO aux É.-U.	2025	303 962	2 382 761	397 127	1 196 113	14 029	21 591 792	25 885 784
Alan Tannenbaum Chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux	2025	911 885	6 842 054	1 140 342	3 434 615	49 102	105 923	12 483 921
	2024	815 460	4 161 405	660 540	1 732 037	47 568	83 335	7 500 345
	2023	472 220	6 048 159	339 213	4 644 621	51 380	0	11 555 593
Darrel Hackett Chef de la direction aux États-Unis, BMO Groupe financier, chef de la direction, BMO Financial Corp.	2025	911 885	3 457 812	576 302	1 735 773	49 102	79 112	6 809 986
	2024	815 460	1 813 687	302 281	880 697	47 568	59 767	3 919 460
	2023	809 520	2 427 405	348 032	1 038 209	62 564	1 985	4 687 715

La rémunération et la valeur de certains régimes de retraite versées en dollars américains ont été converties en dollars canadiens selon les taux indiqués ci-après pour chaque exercice :

Exercice	Espèces (taux de change moyen/exercice)	Titres de capitaux propres (fin novembre)
2025	1,00 \$ US = 1,4029 \$ CA	1,00 \$ US = 1,39735 \$ CA
2024	1,00 \$ US = 1,3591 \$ CA	1,00 \$ US = 1,39945 \$ CA
2023	1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA	1,00 \$ US = 1,35685 \$ CA

- 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 2025, 2024 et 2023. L'attribution non récurrente de DDVA de M. Hackett pour l'exercice 2023 lui a été attribuée en juin 2023 et l'attribution non récurrente de DVAAR de M. Tannenbaum lui a été attribuée en janvier 2024. 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 2023, entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 octobre 2023. Les attributions de titres de capitaux propres octroyées en dollars américains pendant la période indiquée ci-après ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change au comptant à la fin de novembre indiqué ci-après pour 2022 : 1,00 \$ US = 1,34405 \$ CA.
 - La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 1 845 250 \$; M. Tuzun : 341 523 \$; M. Tannenbaum : 336 013 \$, et M. Hackett : 352 249 \$.
 - La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 6 322 250 \$; M. Tuzun : 2 301 215 \$; M. Tannenbaum : 5 503 885 \$, et M. Hackett : 2 071 772 \$.
- Les hauts dirigeants peuvent reporter une partie de leurs attributions à moyen terme et recevoir plutôt des droits différés à la valeur d'actions liés au rendement (DDVAR). M. White et M. Tannenbaum ont choisi de reporter respectivement 50 % et 25 % de leurs attributions à moyen terme pour 2025 et de recevoir plutôt des DDVAR.
- 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 2025. Le consultant a utilisé le modèle d'établissement des prix de Black et Scholes, 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 : 4,17 %; volatilité du cours des actions historique : 22,33 %; taux de rendement sans risque : 3,26 % et durée des options : 8 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres

de la haute direction visés en décembre 2025 est de 27,20 \$ 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 2025, une méthode binomiale d'établissement du prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : de 2,51 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 18,54 %; taux de rendement sans risque : 2,99 % 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 2025 est d'environ 32,09 \$ par option. Pour les options octroyées en décembre 2024, des différences dans les hypothèses similaires ont donné lieu à une valeur de rémunération de 19,04 \$ et à une valeur comptable de 18,46 \$.

- 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). M. Tannenbaum a choisi de reporter 50 % de son attribution incitative 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 M. Tuzun, M. Levine, M. Tannenbaum et M. Hackett comprend les cotisations au régime d'épargne 401(k) de BMO ainsi qu'au régime d'épargne non admissible.
- 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 d'au moins 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). En ce qui concerne l'exercice 2025, ces montants comprennent une allocation de cadre, soit 36 000 \$ pour M. White, 43 490 \$ pour M. Tuzun et 43 490 \$ pour M. Hackett. Afin de se conformer aux exigences fiscales, ces montants comprennent également les paiements de péréquation fiscale, soit 50 908 \$ pour M. Tuzun, 82 101 \$ pour M. Tannenbaum et 20 386 \$ pour M. Hackett. Enfin, ces montants comprennent également les contributions de la Banque pour 2023 et 2024 aux régimes d'achat d'actions des employés pour M. Tannenbaum.

En ce qui concerne M. Aron Levine, l'autre rémunération pour l'exercice 2025 comprend la combinaison d'une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de remplacement en raison d'attributions perdues relativement à son emploi précédent, totalisant 20 075 728 \$ en titres de capitaux propres et 1 491 563 \$ en espèces.

- M. Tuzun a quitté BMO en janvier 2026.

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 2025.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Valeur des options exercées ³⁾
		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⁾	
Darryl White	15 déc. 2014	0	78,09 \$	15 déc. 2024	0 \$	997 506 \$
	14 déc. 2015	0	77,23 \$	14 déc. 2025	0 \$	4 395 352 \$
	19 déc. 2016	46 440	96,90 \$	19 déc. 2026	3 591 205 \$	
	18 déc. 2017	40 919	100,63 \$	18 déc. 2027	3 011 638 \$	
	17 déc. 2018	80 559	89,90 \$	17 déc. 2028	6 793 540 \$	
	16 déc. 2019	92 639	101,47 \$	16 déc. 2029	6 740 414 \$	
	14 déc. 2020	101 172	97,14 \$	14 déc. 2030	7 799 349 \$	
	24 déc. 2021	115 292	135,58 \$	24 déc. 2031	4 456 036 \$	
	15 déc. 2022	125 723	122,31 \$	15 déc. 2032	6 527 538 \$	
	11 déc. 2023	106 892	118,50 \$	11 déc. 2033	5 957 091 \$	
	16 déc. 2024	67 245	141,00 \$	16 déc. 2034	2 234 551 \$	
Total		776 881			47 111 362 \$	5 392 858 \$
Tayfun Tuzun	24 déc. 2021	20 300	135,58 \$	24 déc. 2031	784 595 \$	
	15 déc. 2022	23 270	122,31 \$	15 déc. 2032	1 208 178 \$	
	11 déc. 2023	21 756	118,50 \$	11 déc. 2033	1 212 462 \$	
	16 déc. 2024	15 341	141,00 \$	16 déc. 2034	509 781 \$	
Total		80 667			3 715 016 \$	0 \$
Aron Levine	-	-	-		-	-
Total		-			-	-
Alan Tannenbaum	24 déc. 2021	9 824	135,58 \$	24 déc. 2031	379 698 \$	388 473 \$
	15 déc. 2022	22 895	122,31 \$	15 déc. 2032	1 188 708 \$	
	11 déc. 2023	23 855	118,50 \$	11 déc. 2033	1 329 439 \$	
	16 déc. 2024	34 700	141,00 \$	16 déc. 2034	1 153 081 \$	
Total		91 274			4 050 926 \$	388 473 \$
Darrel Hackett	18 déc. 2017	9 428	100,63 \$	18 déc. 2027	693 901 \$	
	17 déc. 2018	18 478	89,90 \$	17 déc. 2028	1 558 250 \$	
	16 déc. 2019	17 008	101,47 \$	16 déc. 2029	1 237 502 \$	
	14 déc. 2020	18 783	97,14 \$	14 déc. 2030	1 447 981 \$	
	24 déc. 2021	21 220	135,58 \$	24 déc. 2031	820 153 \$	
	15 déc. 2022	24 001	122,31 \$	15 déc. 2032	1 246 132 \$	
	11 déc. 2023	24 475	118,50 \$	11 déc. 2033	1 363 992 \$	
	16 déc. 2024	15 880	141,00 \$	16 déc. 2034	527 692 \$	
Total		149 273			8 895 603 \$	0 \$

1) Le prix d'exercice des options est égal 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 2025 (174,23 \$).

3) La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2025 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.

Nom	Date d'octroi	Régime	Attributions fondées sur des actions		
			Nombre d'actions ou de droits non acquis	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⁾
Darryl White	14 déc. 2015	DDVA attribués			15 718
	19 déc. 2016	DDVA attribués			2 738 520 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués			15 141
					2 638 030 \$
	15 déc. 2022	DVAR	55 179	9 613 854 \$	17 644
	11 déc. 2023	DVAR	58 161	10 133 318 \$	3 074 187 \$
	16 déc. 2024	DVAR	39 101	6 812 527 \$	
		DDVA différés			22 866
					3 983 863 \$
Total			152 441	26 559 699 \$	71 369
					12 434 600 \$
Tayfun Tuzun	04 janv. 2021	DDVA attribués			14 348
					2 499 929 \$
	15 déc. 2022	DVAR	20 085	3 499 409 \$	
	11 déc. 2023	DVAR	19 856	3 459 532 \$	
	16 déc. 2024	DVAR	13 812	2 406 402 \$	
Total			53 753	9 365 343 \$	14 348
					2 499 929 \$
Aron Levine	5 sept. 2025	DDVA attribués	8 925	1 554 974 \$	
	5 sept. 2025	DVAAR	116 187	20 243 235 \$	
Total			125 112	21 798 209 \$	-
					0 \$
Alan Tannenbaum	15 déc. 2022	DVAAR	48 038	8 369 643 \$	
	11 déc. 2023	DVAAR	53 023	9 238 254 \$	
	02 janv. 2024	DVAAR	5 852	1 019 572 \$	
	16 déc. 2024	DVAR	32 804	5 715 394 \$	
		DDVA différés			33 198
					5 784 321 \$
Total			139 717	24 342 863 \$	33 198
					5 784 321 \$
Darrel Hackett	20 juin. 2023	DDVA attribués	3 163	551 017 \$	
	15 déc. 2022	DVAAR	16 909	2 946 115 \$	
	03 janv. 2023	DVAAR	1 233	214 790 \$	
	11 déc. 2023	DVAR	20 620	3 592 591 \$	
	16 déc. 2024	DVAR	14 297	2 490 973 \$	
Total			56 222	9 795 486 \$	-
					0 \$

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 2025 (174,23 \$).

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 2025.

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	2 422 192	5 998 412	3 539 250
Tayfun Tuzun	35 830	2 077 038	1 403 391
Aron Levine	—	—	1 196 113
Alan Tannenbaum	34 679	6 438 497	3 434 615
Darrel Hackett	449 386	2 067 536	1 735 773

- 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 2024 (selon ce qui convient en fonction du calendrier d'acquisition) pour les attributions fondées sur des DVAAR et les DVAR. À l'acquisition, les attributions fondées sur Prestations de retraite des DVAR reçues par M. White et M. Tuzun avaient été déterminées à l'aide d'un facteur d'évaluation de la performance de 86 %, en fonction du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans de la Banque de 14,8 %, comparativement à la cible de 16,2 % fixée au début de la période de rendement. La fourchette complète de la performance variait d'un seuil
- de 14,2 % à un maximum de 18,2 %. Les résultats finaux ont été ajustés pour exclure l'incidence de l'écart d'acquisition et des immobilisations incorporelles en lien avec l'acquisition de Bank of the West ainsi que l'incidence des exigences réglementaires plus strictes en matière de fonds propres en 2023 et en 2024, qui n'avaient pas été envisagées au moment d'établir les cibles. Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 à la page 70 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.

3) Cette colonne représente les attributions en espèces annuelles pour 2025. 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. Les sommes attribuées à M. Tuzun, à M. Levine, à M. Tannenbaum et à M. Hackett ont été converties en dollars canadiens à l'aide d'un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,4029 \$ CA en 2025.

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. Tannenbaum et M. Hackett détiennent également des prestations de régime de retraite américain de BMO selon la disposition relative à la formule fondée sur le compte, un régime d'entreprise qui a été gelé en date du 28 février 2017 pour les futurs crédits de rémunération, et le régime complémentaire de retraite américain de BMO, également gelé en date du 28 février 2017. Le tableau ci-après indique les prestations de retraite versées aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées aux membres de la haute direction visés, notamment les prestations de retraite annuelles payables à trois dates d'admissibilité aux prestations de retraite; à la fin de l'exercice, à l'âge normal de la retraite (estimations) et à l'âge de 65 ans (estimations), et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Prestations annuelles payables ¹⁾ (\$)				Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ³⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires ⁵⁾ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ³⁾ (\$)
	Nombre d'années de service décomptées	À la fin de l'exercice ²⁾	À l'âge normal de la retraite	À 65 ans				
Darryl White	9,00	1 005 000	1 250 000	1 250 000	10 517 000	1 544 000	585 000	12 646 000
Alan Tannenbaum	7,00	45 000	45 000	45 000	356 000	—	35 000	391 000
Darrel Hackett	12,75	65 000	65 000	65 000	412 000	—	41 000	453 000

- 1) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.

2) Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas la réduction des prestations appliquée en cas de départ à la retraite anticipé.

3) 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.

4) La variation attribuable à des éléments rémunératoires 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.

5) La variation attribuable à des éléments non rémunératoires comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses, les variations des taux de change, les éléments non rémunératoires réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

M. Tuzun, M. Levine, M. Tannenbaum et M. Hackett participent au régime d’épargne 401(k) de BMO et au régime d’épargne non admissible de BMO Financial Corp., qui sont des régimes à cotisations déterminées. Le tableau ci-après résume les cotisations versées par la Banque au régime d’épargne 401(k) et au régime d’épargne non admissible pour M. Tuzun, M. Levine, M. Tannenbaum et M. Hackett.

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⁾	318 254	38 580	448 556
Aron Levine ²⁾	—	14 029	14 904
Alan Tannenbaum ²⁾	786 820	49 102	1 193 431
Darrel Hackett ²⁾	2 739 360	49 102	3 504 852

1) Les éléments rémunératoires comprennent uniquement les cotisations versées par la Banque au régime d’épargne 401(k) et au régime d’épargne non admissible des employés pour le compte de M. Tuzun, M. Levine, M. Tannenbaum et M. Hackett. Ces deux régimes prévoient des « revenus de placement supérieurs au marché » et les montants indiqués pour M. Tuzun, M. Levine, M. Tannenbaum et M. Hackett ont été convertis à l’aide du taux de change mentionné dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération. Le régime d’épargne 401(k) prévoit le versement d’une cotisation correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu’à concurrence de gains maximums de 350 000 \$ en 2025 et la Banque verse une cotisation équivalant à la totalité des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % de ses gains (maximum de 350 000 \$ en 2025). Le régime d’épargne non

admissible prévoit une cotisation de base correspondant à 2 % des gains en sus du plafond 401(k) de 350 000 \$, 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 150 000 \$ en 2025.

2) Les valeurs accumulées ont été converties en dollars canadiens à l’aide des taux au comptant de 1,00 \$ US = 1,3909 \$ CA au 31 octobre 2024 et de 1,00 \$ US = 1,4016 \$ CA au 31 octobre 2025. La valeur des éléments rémunératoires a été convertie en dollars canadiens à l’aide du taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,4029 \$ CA à la fin de l’exercice 2025.

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 effectué¹⁾.

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 ²⁾ 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 ³⁾
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. Toutefois, si l'employé a atteint l'âge de la retraite, les dispositions en matière de retraite s'appliquent. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ⁴⁾ , les options dont les droits sont acquis sont annulées.	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 ⁵⁾	Rachat des droits acquis L'acquisition des droits non acquis est avancée et ces droits sont acquis. Si des critères de rendement s'appliquent, le niveau de rendement est établi par le Conseil, le comité ou l'administrateur.	Rachat des droits Si des critères de rendement s'appliquent, le niveau de rendement est établi par le Conseil, le comité ou l'administrateur, en fonction des plus récents résultats financiers à ce jour.	Les droits demeurent en cours

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Régime de retraite de BMO – Canada	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire du régime de retraite de BMO – Canada.	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire ⁶⁾
Régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction			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.		
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 américain de BMO					
Régime d'épargne 401(k) de BMO					
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

1) M. White, M. Tuzun, M. Levine, M. Tannenbaum et M. Hackett 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.
- M. Tuzun, M. Levine, M. Tannenbaum et M. Hackett 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 sans cause juste et suffisante sera une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme en espèces totale cible (1,5 fois dans le cas de M. Tuzun).

- 2) La durée de ces restrictions en matière de non-concurrence ou de non-sollicitation, le cas échéant, est respectivement de 90 jours et de 12 mois à compter de la date prise d'effet de la cessation d'emploi. Le comité des ressources humaines peut renoncer à de tels engagements.
- 3) La totalité ou une partie des DVAAR et des DVAR en cours peuvent être frappés de déchéance si, dans le cas d'un dessaisissement, une offre d'emploi comparable est rejetée, ou si une offre d'emploi est acceptée, mais que par la suite l'employé démissionne ou qu'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante.
- 4) La durée de ces restrictions en matière de non-concurrence ou de non-sollicitation, le cas échéant, est de 90 jours et de 12 mois, respectivement, à compter de la date prise d'effet de la cessation d'emploi. Le Conseil peut renoncer à de tels engagements.
- 5) 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.
- 6) 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 245 000 \$.

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 2025¹⁾. 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	8 650 000	0	8 650 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	16 947 199
	Prestations de retraite	0	0	245 000	0	245 000
	Total	0	0	8 895 000	0	25 842 199
Tayfun Tuzun	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 167 047	0	3 167 047
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	3 322 719
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	3 167 047	0	6 489 766
Aron Levine	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 886 033	0	3 886 033
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	0
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	3 886 033	0	3 886 033
Alan Tannenbaum	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	7 694 907	0	7 694 907
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	4 050 926
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	7 694 907	0	11 745 833
Darrel Hackett	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	4 790 904	0	4 790 904
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	3 547 893
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	4 790 904	0	8 338 797

- 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 2025. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2025 (174,23 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,4029 \$ CA.
- Les contrats de travail de M. White, de M. Tuzun, de M. Levine, de M. Tannenbaum et de M. Hackett 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 2025. 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'acquerraient 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. Tuzun, à M. Levine, à M. Tannenbaum et à M. Hackett sont régis par le régime 401(k) de BMO et par les régimes d'épargne non admissibles, et les prestations de retraite qui sont versées à M. Tannenbaum et à M. Hackett sont également régies par le régime de retraite américain de BMO.
- 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

Régime 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.

Modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions

Le 30 octobre 2025, le Conseil a approuvé des modifications au régime d'options d'achat d'actions de la Banque. Les modifications visent à : i) mettre à jour les définitions de départ à la retraite et de date de cessation d'emploi, conformément aux pratiques de la Banque; ii) clarifier les procédures d'exercice prévues dans le régime et ajouter l'exercice automatique assistée d'un courtier des options dans le cours non exercées immédiatement avant leur expiration; iii) mettre à jour les mécanismes d'expiration durant une période d'interdiction; iv) harmoniser les modalités relatives aux clauses restrictives postérieures à l'emploi afin d'assurer leur uniformité avec les autres documents afférents au régime de la Banque, en réduisant la durée des restrictions en matière de non-concurrence à 90 jours et celle des restrictions en matière de

non-sollicitation à 12 mois après la cessation d'emploi, selon le cas; v) mettre à jour les dispositions en matière de recouvrement, de déchéance et de récupération afin de tenir compte des lois applicables, des exigences réglementaires et de la politique de la Banque; vi) clarifier le traitement actuel des options d'achat d'actions et des droits du participant en cas de cessation d'emploi et la conformité à la législation sur les normes du travail; vii) clarifier les modes possibles de règlement concernant les retenues d'impôt applicables; et viii) apporter certains autres changements de nature administrative. Ces modifications peuvent être apportées sans l'approbation des porteurs de titres conformément aux modalités des dispositions du régime en matière de modifications.

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 chaque année)		
	2025	2024	2023
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 708 905 679	2,06 %	2,21 %	2,35 %
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	0,80 %	0,90 %	0,88 %
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	0,10 %	0,15 %	0,19 %

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 2025) 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	5 699 134	117,75 \$	8 900 641
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	5 699 134	117,75 \$	8 900 641

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 11,88 % des actions émises et en circulation au 31 octobre 2025).
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	5 699 134 actions pouvant être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 0,80 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2025).
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	8 900 641 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 1,26 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2025).
Autres restrictions	Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre d'actions émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions alors émises et en circulation.
Ligne directrice du comité (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 la date d'expiration tombe durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque, les options seront automatiquement exercées conformément aux modalités du régime, dans la mesure où elles sont dans le cours.
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	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 s'acquiescent en tranches égales de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Les droits afférents aux options ne peuvent être acquis avant le premier anniversaire de la date d'octroi. Le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes. 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.
Expiration des options	Les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi. 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.
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 ou de sollicitation	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 applicable.
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. Toutes les options restantes sont ensuite frappées de déchéance.
Modifications apportées au régime	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. Les actionnaires doivent approuver les types de modifications suivants : 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 la date d'expiration de l'attribution 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. 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.
Processus d'exercice	Les participants peuvent exercer leurs options avant la date d'expiration en payant le prix d'exercice pour celles-ci et régler les retenues d'impôt applicables. Le prix d'exercice peut être réglé à la Banque par virement télégraphique, ou par tout autre moyen indiqué dans les procédures que fixe à l'occasion le comité, y compris au moyen d'un arrangement avec un courtier approuvé par le comité.
Mesures de récupération	Les options et les DPVA sont assujettis à la déchéance et/ou à la récupération, comme peut l'exiger une loi ou une exigence réglementaire ou conformément aux politiques de la Banque en matière de recouvrement et de récupération. Cela comprend la déchéance des options et des DPVA si les états financiers annuels ou trimestriels de la Banque sont redressés ou s'il est déterminé que le participant a eu une conduite ou a fait preuve de négligence qui, dans chaque cas, a causé ou pourrait causer pour la Banque une perte financière importante ou une atteinte à sa réputation. À compter de 2023, advenant un redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque, les mesures de récupération s'appliqueront aux hauts dirigeants.

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	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. Le montant global des incitatifs tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux. 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.
Forme des attributions ¹⁾	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. La tranche en espèces des employés qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA. 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 101 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.
Modalités des DVAAR	• La valeur des DVAAR est fondée sur le cours des actions. • L'acquisition et le paiement s'effectuent au cours d'une période de trois ans. • Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. • Les DVAAR non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquiescer des DVAAR non acquis est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions applicables en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de dessaisissement. • 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	Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA sont assujetties à la déchéance et/ou à la récupération, comme peut l'exiger une loi ou une exigence réglementaire ou conformément aux politiques de la Banque en matière de recouvrement et de récupération. Cela comprend la déchéance des attributions ou des paiements aux termes de ces attributions si les états financiers annuels ou trimestriels de la Banque sont redressés ou s'il est déterminé que le participant a eu une conduite ou a fait preuve de négligence qui, dans chaque cas, a causé ou pourrait causer pour la Banque une perte financière importante ou une atteinte à sa réputation.

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 V est conforme à celle prescrite par la législation.

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, aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, 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 44 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 de Gestion globale des risques et du portefeuille, des finances, de l'audit, des affaires juridiques et de la conformité réglementaire, de l'approvisionnement, ainsi que des ressources humaines.

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 l'établissement de la structure des régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la direction et le chef de la direction (se reporter aux pages 52 et 53 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 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 2025 : 1,00 \$ US = 1,4029 \$ CA, 1 £ = 1,8344 \$ CA,
1 HKD = 0,1800 \$ CA, 1 euro = 1,5582 \$ CA et
1 yuan chinois = 0,1842 \$ CA et exercice 2024 :
1,00 \$ US = 1,3591 \$ CA, 1 £ = 1,7378 \$ CA,
1 HKD = 0,1741 \$ CA et 1 euro = 1,4779 \$ CA et
1 yuan chinois = 0,1860 \$ 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 2025 : 1,00 \$ US = 1,397350 \$ CA,
1 £ = 1,851000 \$ CA, 1 HKD = 0,179468 \$ CA,
1 euro = 1,621275 \$ CA et 1 yuan chinois = 0,197600 \$ CA et
exercice 2024 : 1,00 \$ US = 1,399450 \$ CA, 1 £ = 1,782899 \$ CA,
1 HKD = 0,179843 \$ CA, 1 euro = 1,480548 \$ CA et
1 yuan chinois = 0,194755 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2025 et 2024

Catégorie ¹⁾	2025		2024	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Nombre d'employés	12	208	11	220
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	9 759 425	83 165 855	7 961 768	82 400 898
Rémunération variable totale				
En espèces (non reportée) (\$)	15 267 617	180 866 961	9 817 108	150 807 718
En espèces (reportée) (\$)	0	2 572 376	1 430 735	1 588 138
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	60 151 472	216 848 854	24 837 947	165 103 454
Fondée sur des options (reportée) (\$)	7 514 954	12 946 901	4 731 144	8 558 733
Rémunération variable totale (\$) ²⁾	82 934 043	413 235 092	40 816 934	326 058 044
Rémunération directe totale (\$)	92 693 468	496 400 947	48 778 702	408 458 942

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 2025 et 2024

Catégorie ¹⁾	2025		2024	
	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	2 078 993	0	1 979 248
Droits non acquis (\$)	350 725	7 258 344	339 775	4 466 242
Fondée sur des actions ¹⁾²⁾				
Droits acquis (\$)	42 187 653	34 152 302	21 426 017	22 428 814
Droits non acquis (\$)	146 047 160	598 397 387	113 842 128	490 802 517
Fondée sur des options ¹⁾³⁾				
Droits acquis (\$)	49 275 205	31 922 065	20 805 838	29 916 873
Droits non acquis (\$)	48 597 469	76 044 788	7 903 178	15 656 398
Versée durant l'exercice (\$)	36 728 748	164 194 206	29 801 962	173 287 631

1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2025 (174,23 \$) et le 31 octobre 2024 (126,88 \$).

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 2025 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 2025. 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 pour traiter des événements commerciaux qui ont dépassé les seuils de conformité ou l'appétit pour le risque). En 2025 et en 2024, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites et aucun ajustement implicite n'a été effectué.

Autre rémunération versée

En 2025, des indemnités de départ de 12,0 millions de dollars ont été consenties à l'égard de 7 employés qui prennent des risques importants, et la somme de 17,4 millions de dollars a été versée à 16 employés qui prennent des risques importants. En 2024, des indemnités de départ de 24,7 millions de dollars ont été consenties à l'égard de 15 employés qui prennent des risques importants, et la somme de 16,1 millions de dollars a été versée à 22 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 2025 ou 2024.

En 2025, la Banque a versé des primes garanties de 9,1 millions de dollars à quatre employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 42,6 millions de dollars à neuf employés qui prennent des risques importants. En 2024, la Banque a versé des primes garanties de 17,3 millions de dollars à quatre employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 12,7 millions de dollars à quatre employés qui prennent des risques importants.

De l'information au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée qui a été attribuée pour 2025 et 2024 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 sur les opérations entre apparentés et parties visées.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2025, 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 et à l'exception de ce qui est indiqué ci-après, au 31 janvier 2026, 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 n'avaient un prêt en cours consenti par BMO, si ce n'est un prêt de caractère courant ou des montants qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente circulaire. 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 2025	Somme impayée au 31 janvier 2026	Nombre de titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025
Steve Tennyson Chef de la technologie et des opérations	Banque de Montréal (prêteur)	3 107 960,98 \$	1 240 111,67 \$ ¹⁾	—	0 \$
Nadim Hirji Chef, BMO Entreprises, Amérique du Nord ⁶⁾	Banque de Montréal (prêteur)	1 055 835,27 \$	1 054 413,78 \$ ²⁾	—	0 \$
Mathew Mehrotra Chef du secteur Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et cochef, Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada	Banque de Montréal (prêteur)	2 488 680,09 \$	2 392 186,18 \$ ³⁾	—	0 \$
Mathew Mehrotra Chef du secteur Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et cochef, Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada	Banque de Montréal (prêteur)	964 031,07 \$	938 056,19 \$ ⁴⁾	—	0 \$
Mathew Mehrotra Chef du secteur Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et cochef, Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada	Banque de Montréal (prêteur)	239 141,24 \$	229 166,15 \$ ⁵⁾	—	0 \$

- 1) Un prêt hypothécaire traditionnel qui est garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux variable d'une durée de 5 ans sur une résidence, qui porte intérêt au taux préférentiel moins 0,60 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} janvier 2029. Au 31 janvier 2026, le taux préférentiel s'établissait à 3,85 %.
- 2) Un prêt hypothécaire subsidiaire de deuxième rang qui est garanti par une marge de crédit hypothécaire ouverte sur une résidence dont le solde est de 1 054 413,78 \$, qui porte intérêt au taux préférentiel plus 0,5 %. Au 31 janvier 2026, le taux préférentiel s'établissait à 4,95 %, sans échéance.
- 3) Un prêt hypothécaire traditionnel 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 3,39 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} août 2027.
- 4) Un prêt hypothécaire traditionnel qui est garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux variable d'une durée de 5 ans sur un triplex locatif, qui porte intérêt au taux préférentiel moins 0,67 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} décembre 2029. Au 31 janvier 2026, le taux préférentiel s'établissait à 3,78 %.
- 5) Un prêt hypothécaire subsidiaire de premier rang garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux variable d'une durée de 5 ans sur une résidence secondaire dont le solde est de 229 166,15 \$, qui porte intérêt au taux préférentiel moins 1,14 % et dont la date d'échéance est le 7 janvier 2027. Au 31 janvier 2026, le taux préférentiel s'établissait à 3,31 %.
- 6) M. Nadim a cessé d'occuper le poste de chef, BMO Entreprises, Amérique du Nord en juillet 2025 et a été nommé délégué du conseil, BMO Entreprises, Amérique du Nord.

Le tableau ci-après présente, au 31 janvier 2026, l'encours total des prêts que la Banque a consentis aux employés :

	Consentis par nous ou nos filiales
Montant total des prêts (sauf les prêts de caractère courant)	8 662 909,55 \$

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 450 000 000 \$, n'est assujettie à aucune franchise, et nous la renouvelons chaque année. Nous avons payé une prime nette de 2,21 millions de dollars pour renouveler cette protection en 2025.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 17 janvier 2025, nous avons annoncé une offre publique de rachat dans le cours normal des activités d'un maximum de 20 millions d'actions ordinaires aux fins d'annulation commençant le 22 janvier 2025 et prenant fin au plus tard le 21 janvier 2026. Le 2 septembre 2025, nous avons annoncé la résiliation, avec prise d'effet le 4 septembre 2025, de cette offre publique de rachat dans le cours normal des activités. Le 2 septembre 2025, nous avons annoncé une nouvelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités d'un maximum de 30 millions d'actions ordinaires aux fins d'annulation commençant le 5 septembre 2025 et prenant fin au plus tard le 4 septembre 2026. Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025, nous avons racheté aux fins d'annulation 16,4 millions d'actions ordinaires aux termes de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de janvier 2025 et 5,8 millions d'actions ordinaires aux termes de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de septembre 2025, pour un total de 22,2 millions d'actions ordinaires.

Vous pouvez nous demander de vous envoyer un exemplaire gratuit des avis qui ont été déposés auprès de la TSX en communiquant avec nous à :

Banque de Montréal
Secrétariat général
100 King Street West
1 First Canadian Place, 9th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5X 1A1
Téléphone : 416 867-6785
Courriel : corp.secretary@bmo.com

Approbation du Conseil

Le Conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire aux fins de distribution aux actionnaires.



Pascale Elharrar
Chef des affaires juridiques, Contentieux
et secrétaire générale
Le 23 février 2026

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 de durabilité (y compris relativement au climat), 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 de gestion globale des risques et le cadre d'appétit pour le risque (tel qu'il est prévu 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 26 août 2025

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis huit propositions à votre vote. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC ainsi que les réponses de la Banque sont reproduits intégralement ci-après.

Proposition n° 1 (MÉDAC)

Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

Argumentaire

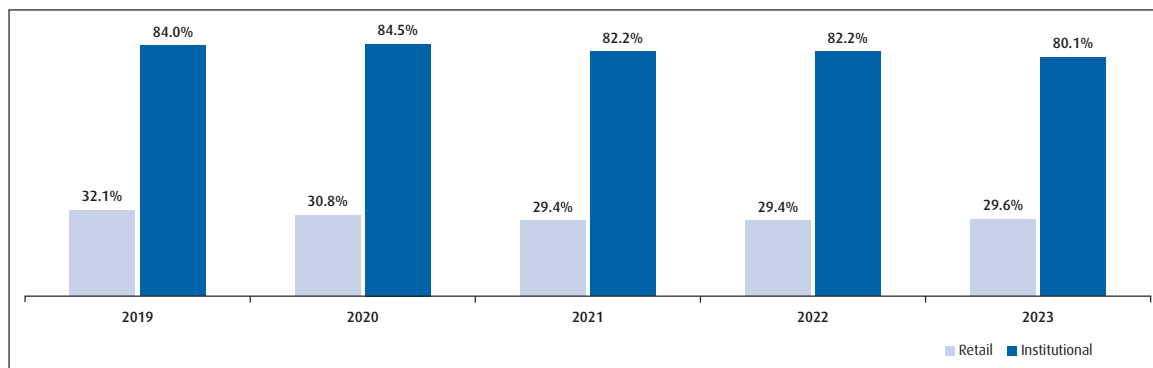
1. Amélioration de l'expérience de vote
 - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
 - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
 - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
 - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
 - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
 - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
 - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
 - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
 - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouverne d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
 - Divulgence en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
 - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
 - ii. le quorum,
 - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
 - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
 - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observée depuis plusieurs années, est bien documentée.

Constat préoccupant : les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*¹ révèlent :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé², crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (*parties prenantes*). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son *leadership* en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) moderne et inclusive.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO DISPOSE DÉJÀ DE PRATIQUES SOLIDES POUR FACILITER LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES ET LE VOTE ÉCLAIRÉ, ET CONTINUE DE SURVEILLER L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES AFIN DE REPÉRER DES OCCASIONS D'AMÉLIORER LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES À SES ASSEMBLÉES ANNUELLES.

BMO fournit des informations claires, complètes et accessibles. En outre, elle a adopté des pratiques rigoureuses pour faciliter la participation des actionnaires et le vote éclairé, et continue de suivre l'évolution des pratiques afin d'améliorer la participation des actionnaires à ses assemblées annuelles.

Une grande partie des informations demandées dans la proposition sont déjà fournies par BMO dans ses différentes communications publiques et communications aux actionnaires, ou ne sont pas nécessaires pour faciliter un engagement plus efficace des actionnaires ou obtenir des informations pertinentes pour la prise de décision lors des assemblées annuelles de BMO. La participation aux assemblées annuelles de BMO reste forte, passant de 49,44 % des voix représentées en 2019 à 51,4 % des voix représentées lors de sa dernière assemblée annuelle en 2025. Ce niveau d'engagement reflète l'efficacité des pratiques existantes de BMO.

BMO a pour pratique de longue date de faire appel à un solliciteur de procurations tiers afin de fournir une ressource aux actionnaires qui ont des questions au sujet de l'assemblée ou des processus de vote, de rappeler aux actionnaires les délais pour voter et de faciliter l'engagement et la participation accrue des actionnaires à ces assemblées. Au cours des dernières années, BMO a adopté un format d'assemblée « hybride » qui facilite la participation des actionnaires, tant en personne qu'au moyen d'une plateforme virtuelle en ligne, dans le but d'encourager une participation accrue des actionnaires, indépendamment de leur emplacement géographique ou de leur familiarité avec les technologies. BMO fournit également des informations claires, complètes et accessibles, accompagnées de tableaux et de graphiques présentant l'ordre du jour de l'assemblée, les questions soumises au vote et des instructions étape par étape sur la manière de voter à l'avance ou de participer en direct à l'assemblée. Chaque année, conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables, BMO fournit un rapport sur les résultats du vote à l'assemblée, y compris le nombre et le pourcentage des droits de vote rattachés aux actions qui sont exercés pour et contre, ou qui ont fait l'objet d'une abstention, pour chaque question examinée par les actionnaires lors de l'assemblée.

¹ https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxy-pulse-2023-proxy-season-review.pdf

² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

BMO collabore avec ses fournisseurs de services aux fins des assemblées et ses conseillers professionnels afin de se tenir informée des pratiques et des changements technologiques, notamment en matière de plateformes d'assemblées virtuelles, susceptibles d'améliorer davantage la participation des actionnaires.

Au-delà de l'assemblée annuelle, BMO communique avec ses actionnaires tout au long de l'année à propos des questions qui les concernent et leur fournit des informations dans divers formats accessibles. En plus de prendre des mesures proactives pour faciliter une participation active des actionnaires à ses assemblées annuelles des actionnaires, ces engagements se concrétisent par

des documents d'information de BMO, notamment sa circulaire de sollicitation de procurations, son rapport annuel, son rapport sur la durabilité et son rapport de gestion, ainsi que par des réunions avec les actionnaires, des journées des investisseurs et des conférences téléphoniques sur les résultats.

Compte tenu des solides antécédents de BMO en matière d'engagement des actionnaires, de ses pratiques de divulgation exhaustive et de son engagement envers l'amélioration continue, le Conseil est d'avis que cette proposition n'est pas nécessaire.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 2 (MÉDAC)

Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouvernance d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QU'IL A MIS EN PLACE DES SYSTÈMES LUI PERMETTANT D'ÉVALUER ET DE DÉFINIR LA COMBINAISON APPROPRIÉE DE COMPÉTENCES ET D'EXPÉRIENCES REQUISES DES ADMINISTRATEURS, ET QUE DES OBJECTIFS PRÉCIS FONDÉS SUR L'ÂGE SÉRAIENT INAPPROPRIÉS ET INDUMENT RESTRICTIFS.

Dans le cadre de l'engagement de BMO envers une gouvernance solide, le Conseil se compose d'administrateurs hautement qualifiés

qui possèdent les compétences, l'expérience et l'expertise que le Conseil juge nécessaires pour remplir sa fonction de surveillance. BMO ne croit pas que l'établissement d'objectifs fondés sur l'âge du type proposé soit approprié ou nécessaire pour permettre au Conseil d'exercer une surveillance efficace ou pour permettre à BMO d'atteindre ses objectifs commerciaux.

En effet, BMO dispose d'une grille de compétences complète pour le Conseil et d'une politique en matière de diversité du Conseil, qui aident à orienter les délibérations du Conseil concernant les

candidats potentiels à l'élection aux postes d'administrateur. Pour prendre ces décisions, le Conseil tient compte d'une série de facteurs, dont l'âge et l'expertise pertinente. Ces politiques font l'objet d'un examen régulier et sont mises à jour au besoin afin de garantir leur efficacité et leur conformité avec les meilleures pratiques.

En outre, BMO priorise le renouvellement régulier du Conseil afin de s'assurer que celui-ci continue de bénéficier des nouvelles compétences et perspectives apportées par les nouveaux administrateurs. Les limites applicables à la durée du mandat des administrateurs et l'âge de départ à la retraite qui sont décrits à la page 34 de la présente circulaire en témoignent. Six des administrateurs actuels de BMO occupent leur poste depuis cinq ans ou moins.

BMO tire également parti des compétences et de l'expérience des membres de son personnel dans l'ensemble de l'entreprise pour atteindre ses résultats, notamment grâce à son groupe-ressource d'employés « GenBMO », qui se concentre sur la diversité générationnelle au sein de BMO, et grâce à la participation de certaines personnes à fort potentiel aux conseils d'administration des filiales de BMO, ce qui leur permet de mettre leurs compétences et leur expérience au service du cadre de gouvernance et des résultats commerciaux de BMO au sens large.

Chez BMO, nous nous engageons à favoriser le perfectionnement de nos employés grâce à un large éventail de programmes et de ressources d'apprentissage qui permettent de développer leurs compétences, de soutenir leur croissance professionnelle et de les aider à atteindre leurs objectifs à chaque étape de leur carrière. Grâce à notre site consacré au développement de carrière chez BMO (Career Development @ BMO), nos collègues de tous niveaux ont accès à des outils et des ressources personnalisés pour favoriser l'apprentissage, les relations et les expériences. À titre d'exemples de ressources offertes, notons des modèles de perfectionnement pour la création d'objectifs mesurables, une plateforme numérique pour le réseautage et le mentorat, ainsi que des plateformes d'apprentissage qui donnent accès à des vidéos, à des livres et à des cours pour soutenir le développement des compétences. En 2024, les employés de BMO ont suivi plus de 1,8 million d'heures de formation. BMO offre également un programme de remboursement des frais de scolarité qui soutient la formation et les certifications liées au poste et qui s'aligne sur les objectifs commerciaux.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 3 (MÉDAC)

Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque

Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonus, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
 - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
 - la croissance médiane des salaires des employés;
 - l'évolution du dividende versé par action.
 - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.

3. Plafond temporaire en période de pression économique
 - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
 - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
 - la croissance salariale médiane des employés;
 - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO S'ENGAGE DEPUIS LONGTEMPS À OFFRIR UNE RÉMUNÉRATION HARMONISÉE AVEC LA PERFORMANCE, QUI BÉNÉFICIE CHAQUE ANNÉE DU SOUTIEN INÉBRANLABLE DES ACTIONNAIRES LORS DU VOTE CONSULTATIF DE BMO SUR LA RÉMUNÉRATION (96,28 % POUR EN 2025).

Le Conseil indique que cette proposition n'améliorerait pas la gestion actuelle de la rémunération des membres de la haute direction de BMO. Les éléments proposés sont soit déjà pris en compte dans les programmes actuels, les processus de gouvernance et/ou les divulgations, soit tellement en décalage avec les pratiques concurrentielles du marché qu'ils pourraient ne pas être dans l'intérêt de BMO et compromettre sa capacité à attirer et à garder à son service les talents clés de manière concurrentielle, un principe fondamental du programme de rémunération des membres de la haute direction de BMO.

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de BMO est supervisé par le comité des ressources humaines du Conseil. Il est conçu pour attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux, établit un lien étroit entre le niveau de rémunération des membres de la haute direction et les résultats de la Banque, encourage les hauts dirigeants à adopter une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires et est harmonisé avec une prise de risque mesurée et prudente. Le programme est supervisé par le comité des ressources humaines, dont les responsabilités consistent notamment à s'assurer que les politiques et les pratiques de ce programme appuient les priorités stratégiques de BMO, comme le Conseil et la direction de BMO les déterminent, tout en gérant de manière appropriée les risques associés à ces programmes et à leurs résultats.

Le succès de la philosophie globale de BMO en matière de rémunération se reflète dans la forte corrélation entre les niveaux de rémunération et le rendement global pour les actionnaires de

BMO (se reporter à la page 76) ainsi que dans le soutien historiquement fort des actionnaires au vote consultatif de BMO sur la rémunération, qui s'est établi en moyenne à 95,19 % au cours des cinq dernières années. La rémunération de chacun des membres de la haute direction est liée aux résultats de la Banque et de l'unité d'exploitation par rapport à des objectifs ambitieux fixés par le comité des ressources humaines au début de chaque exercice.

Une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction de BMO n'est pas versée en espèces, mais sous forme de rémunération reportée, dont le montant est directement lié au rendement des actions ordinaires de BMO. Cette pratique harmonise déjà les intérêts des membres de la haute direction de BMO avec ceux de ses actionnaires, en liant directement la rémunération des membres de la haute direction à la croissance soutenue et à long terme pour les actionnaires. Nous sommes d'avis que, dans l'ensemble, cette approche favorise une culture solide de rémunération à la performance et s'aligne bien à la fois sur une prise de risque prudente et mesurée et sur les répercussions potentielles des facteurs macroéconomiques sur la performance de l'entreprise et l'expérience des actionnaires.

Enfin, BMO divulgue chaque année de manière claire et détaillée ses politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction dans sa circulaire de sollicitation de procurations (se reporter aux pages 44 à 102), y compris le rôle du

comité des ressources humaines dans la supervision efficace des processus décisionnels relatifs à la rémunération des membres de la haute direction. Elle s'engage à offrir une rémunération totale équitable et concurrentielle à tous les employés de BMO. Cet engagement comprend notamment de veiller à ce que la rémunération et les pratiques en matière d'emploi soient concurrentielles et équitables, par la participation à diverses activités d'analyse comparative des rémunérations avec d'autres institutions financières de taille et de portée comparables, ce qui nous aide à prendre des décisions éclairées et à continuer d'attirer et de garder à notre service des employés talentueux. Dans le cadre de ces pratiques, nous divulguons que le comité examine le ratio de rémunération de notre chef de la direction par rapport à la rémunération des autres employés de la Banque et au revenu familial médian canadien. BMO divulgue également dans ses rapports annuels et ses circulaires de sollicitation de procurations les informations à partir desquelles tout actionnaire intéressé peut calculer le ratio entre la rémunération du chef de la direction et la rémunération moyenne de nos employés équivalents temps plein. Nous fournissons ces informations parce que nous avons discuté avec les actionnaires, que nous comprenons qu'elles sont importantes à leurs yeux et que nous nous engageons à satisfaire leurs intérêts.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 4 (MÉDAC)

Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Argumentaire

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
 - Le climat et la durabilité;
 - L'équité sociale et raciale;
 - Les relations avec les peuples autochtones;
 - L'éthique de l'intelligence artificielle;
 - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à

la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE LE CONSEIL PREND DÉJÀ EN COMPTE LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES POUR LE CONSEIL DE BMO POUR ATTEINDRE SES OBJECTIFS ET A ÉTABLI UNE GRILLE DE COMPÉTENCES ET UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ POUR FOURNIR UN CADRE D'ÉVALUATION CONTINUE DES COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS REQUISES.

BMO dispose d'un cadre établi pour définir, examiner et mettre à jour les compétences, les qualifications, l'expérience et les perspectives que le Conseil a jugées les plus pertinentes pour assurer la surveillance et la gouvernance efficaces nécessaires à la réalisation des objectifs de BMO. Ce cadre comprend la grille de compétences du Conseil et la politique en matière de diversité, qui sont révisées chaque année et mises à jour au besoin afin de les harmoniser avec les besoins courants et prévus de BMO et du Conseil au fil du temps.

BMO inclut chaque année dans sa circulaire de sollicitation de procurations des informations sur sa grille de compétences et sa politique en matière de diversité, ainsi que les biographies détaillées de chaque candidat au poste d'administrateur, afin de permettre aux actionnaires de reconnaître les candidats au poste d'administrateur et de comprendre comment ils possèdent collectivement ces compétences, qualifications, expériences et perspectives. La grille de compétences actuelle décrite à la page 30 de la présente circulaire et la politique en matière de diversité couvrent déjà bon nombre des domaines indiqués dans la proposition, notamment ceux liés aux questions environnementales (y compris les pratiques en matière de développement durable et celles liées au climat), aux questions sociales, à la technologie et à la sécurité de l'information, à la surveillance des risques et à la planification stratégique.

BMO est d'avis que son cadre actuel permet de repérer des administrateurs qui possèdent chacun une combinaison appropriée de ces compétences, qualifications, expériences et perspectives, et qui favorise la contribution efficace des administrateurs au Conseil et leur permet d'assurer une surveillance et une gouvernance efficaces de BMO.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 5 (MÉDAC)

Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
 - Les inégalités économiques;
 - L'accès à la propriété;
 - Le climat et la transition énergétique;
 - La stabilité sociale et territoriale;
 - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle *systémique*, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa *gouvernance*) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un *leadership* crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO POSSÈDE UN CADRE ÉTABLI QUI SOUTIENT LA CONSIDÉRATION APPROPRIÉE DES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION DU CONSEIL ET ELLE FAIT DES APPORTS NOTABLES AU SEIN DES COLLECTIVITÉS OÙ ELLE EXERCE SES ACTIVITÉS.

BMO comprend le rôle qu'elle joue auprès de ses clients, au sein de l'économie et dans les collectivités où elle exerce ses activités. Les pratiques et les processus établis de BMO, y compris en ce qui

concerne les cadres de gestion des risques, la présentation de rapports au Conseil et l'engagement continu, sont élaborés afin que les points de vue des parties prenantes en question soient dûment intégrés dans la prise de décision et la surveillance du Conseil.

Au nombre des parties prenantes, notons les clients et les employés de BMO, ainsi que les collectivités où elle exerce ses activités. Ces pratiques et processus ont été élaborés en tenant compte des devoirs et obligations juridiques des administrateurs et des membres de la direction de BMO relativement aux questions qui peuvent faire l'objet d'une considération appropriée dans le

cadre de leur prise de décision quant à BMO et ses activités. BMO estime que ces pratiques et processus permettent une considération appropriée des intérêts de ses parties prenantes par le Conseil dans l'exercice des obligations fiduciaires qui lui

incombent quant à l'examen des intérêts de BMO, notamment en ce qui concerne sa réussite à long terme.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 6 (MÉDAC)

Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

Argumentaire

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations*)³, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de *gouvernance* découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont **Yoshua Bengio**, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur **inquiétude croissante** face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à *Les Affaires* (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27⁴ — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.

Cette proposition a reçu l'appui de 8,46 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO, À TITRE D'INSTITUTION FINANCIÈRE FÉDÉRALE, A ÉTABLI DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES QUI LUI PERMETTENT DE GOUVERNER LE DÉPLOIEMENT ÉTHIQUE ET RESPONSABLE DE L'IA, CONFORMÉMENT AUX LIGNES DIRECTRICES RÉGLEMENTAIRES ET AUX CADRES NORMALISÉS DU SECTEUR.

Le progrès de l'IA donne lieu à des occasions d'amélioration quant à l'efficacité et la prestation d'un meilleur service aux clients. BMO comprend que l'IA comporte également des risques liés à son utilisation et à sa gestion. L'approche de BMO quant à la gestion de ces risques comprend une Directive sur le risque lié à l'intelligence artificielle récemment mise à jour, qui établit les exigences à l'échelle de l'entreprise pour la gestion des risques liés à l'IA

³ <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

⁴ <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

conforme à notre appétit pour le risque, ainsi qu'un forum de l'IA responsable, dans le cadre duquel un groupe interfonctionnel d'experts analyse l'IA avant qu'elle puisse être utilisée, peu importe qu'elle soit développée à l'interne ou fournie par un tiers. Cette analyse prend en considération les éventuels risques et répercussions négatives, par exemple les résultats inévitables ou biaisés produits par les systèmes d'IA, ainsi que les mesures servant à atténuer et à contrôler ces risques.

Notre engagement en ce qui concerne les pratiques de gestion des risques liés à l'IA est décrit dans notre rapport annuel, et se retrouve également dans le Code de conduite à l'intention des fournisseurs, dans les efforts que BMO consacre à la formation en matière d'IA dans l'ensemble de la Banque, par l'entremise de sa formation L'IA pour tous, ainsi que dans le Rapport de durabilité de BMO. En outre, BMO travaille activement de façon globale au sein de l'industrie en ce qui a trait à l'utilisation responsable et éthique de l'IA. Dans le cadre de son engagement, BMO collabore avec des partenaires universitaires et sectoriels, comme l'Institut Vectro, la Fintech Open Source Foundation (FINOS), l'Association des banquiers canadiens et le Bank Policy Institute, ce qui positionne la Banque à titre de chef de file pour l'adoption prudente et éthique

de l'IA. Grâce à ces engagements, nous continuons de faire évoluer notre approche à l'égard de l'utilisation responsable de l'IA et de nous adapter aux changements du secteur, aux nouveautés réglementaires et aux besoins de notre clientèle dans les territoires où nous exerçons nos activités.

BMO présente déjà de l'information relative à l'utilisation de l'IA au sein de ses activités commerciales dans son rapport annuel, sa circulaire de sollicitation de procurations et ses rapports sur le développement durable. Les autres renseignements en lien avec la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits – qu'ils soient soutenus par l'IA ou non – ne sont pas nécessaires pour les actionnaires et les autres parties prenantes afin de prendre connaissance de la façon dont l'IA est utilisée au sein des activités commerciales de BMO, de l'engagement de BMO envers l'utilisation équitable et responsable de l'IA dans le cadre de son service aux clients, et de la conformité de BMO avec la réglementation applicable dans les territoires où nous exerçons nos activités.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 7 (MÉDAC)

Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC – et aujourd'hui de Vancity – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions (XX% en 2023), la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes (1) de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13 (2) du Cadre inclusif (3) OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (4)), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Or, selon le baromètre Edelman⁵ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Cette proposition a reçu l'appui de 8,91 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CETTE ANNÉE ENCORE PARCE QUE BMO FOURNIT DÉJÀ DES DÉCLARATIONS PAYS PAR PAYS COMME L'EXIGENT LES AUTORITÉS FISCALES, ET LA DIVULGATION PUBLIQUE DE NOTRE DÉCLARATION COMPLÈTE PAYS PAR PAYS N'APPORTERAIT PAS DE CLARTÉ NI DE RENSEIGNEMENTS UTILES AUX ACTIONNAIRES.

BMO fournit des informations détaillées sur nos cotisations fiscales et contrôles fiscaux conformément aux normes comptables applicables, ainsi que des informations fiscales, y compris nos taux d'imposition effectifs, dans nos rapports annuels et trimestriels déposés publiquement auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission. Nous fournissons aux autorités fiscales les informations pays par pays qui sont exigées et nous respectons les exigences sur la présentation d'information publique qui sont obligatoires dans certains territoires où nous sommes présents (p. ex. dans l'Union européenne et en Australie). En outre, nous avons l'intention de respecter scrupuleusement les lois et les directives fiscales pertinentes dans tous les territoires dans lesquels nous exerçons des activités. Notre conformité fiscale s'appuie sur notre Code de

conduite, qui exige des employés de BMO qu'ils agissent de manière éthique et dans le respect de la loi.

Nous sommes d'avis que la divulgation d'informations financières pays par pays n'apporterait pas de précision aux actionnaires, car il existe un certain nombre de différences entre ces renseignements et les états financiers consolidés de BMO déposés publiquement, y compris des différences entre les normes comptables.

La divulgation de notre déclaration pays par pays exhaustive nécessiterait de fournir des données supplémentaires relatives aux entités juridiques qui sont consolidées dans nos états financiers, à l'échelle de multiples groupes d'entreprises et secteurs, et ne fournirait pas d'informations utiles à nos actionnaires.

En ce qui concerne la divulgation des ratios de rémunération, nous nous engageons à faire preuve de transparence et à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à nos employés. Les informations que nous publions sont déjà suffisantes pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération. Veuillez vous reporter à notre Rapport annuel 2025 et à nos rapports sur le développement durable de 2025.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

5 https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

Proposition n° 8 (MÉDAC)

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

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*⁶, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards US\$, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards US\$.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible les préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CETTE ANNÉE ENCORE PARCE QUE BMO PUBLIE DES MISES À JOUR RIGOUREUSES ET RÉGULIÈRES SUR LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, NOTAMMENT LES QUESTIONS LIÉES AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES, DANS L'INFORMATION RELATIVE À LA DURABILITÉ ET AU CLIMAT. BMO SE CONSACRE DÉJÀ À L'ENGAGEMENT NOTABLE DE SES ACTIONNAIRES À L'ÉGARD DE LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE ET CLIMATIQUE, CE QUI EST BIEN PLUS UTILE QU'UN SIMPLE VOTE « POSITIF OU NÉGATIF » DES ACTIONNAIRES.

La direction et le Conseil ont pris des mesures concrètes afin d'élaborer et de mettre en place une stratégie climatique pluriannuelle crédible, conformément aux directives et aux recommandations de la ligne directrice B-15, Gestion des risques

6 <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouverne d'entreprise (*gouvernance*) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouverne d'entreprise (*gouvernance*), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouverne d'entreprise (*gouvernance*) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 12,84 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

climatiques, du BSIF, y compris l'élaboration d'un plan d'action de transition climatique. L'engagement et le dialogue approfondis avec les actionnaires et les parties prenantes ont contribué à éclairer notre stratégie et les mesures que nous avons prises pour la mettre en œuvre.

Nous poursuivons notre collaboration avec les parties prenantes, y compris les gouvernements, les autorités de réglementation des secteurs bancaire et des valeurs mobilières, et les actionnaires. Grâce à notre engagement auprès des actionnaires, nous recevons un retour d'information significatif sur l'approche de la Banque en matière de climat et sur les informations climatiques les plus utiles pour les actionnaires. Cette collaboration se reflète dans la mise en œuvre et l'itération continues de notre stratégie climatique afin de garantir que nos actions reflètent l'évolution des priorités des

parties prenantes et y répondent. BMO estime qu'il est important de maintenir cet engagement. Les détails concernant notre ambition climatique sont présentés dans le Rapport climat et durabilité annuel de BMO.

À la lumière de la complexité et de la profondeur de notre stratégie climatique, du contexte juridique et réglementaire en constante évolution ainsi que des communications détaillées que BMO fournit et continue d'améliorer, BMO continue de croire qu'un simple vote « positif ou négatif » des actionnaires n'apporterait aucune information utile quant à savoir si BMO a su définir adéquatement l'éventail d'initiatives axées sur le climat ou si une telle initiative en particulier est insuffisante ou excessive. En revanche, les renseignements que les actionnaires ont fournis par l'intermédiaire

de nos pratiques actuelles en matière d'engagement permettent de recueillir des informations significatives sur les priorités et les perspectives des investisseurs.

Un engagement direct des actionnaires a permis aux investisseurs de communiquer clairement leur point de vue sur la stratégie de BMO en matière de développement durable et de climat, et continuera de le faire. BMO accueille ces interactions et tient compte de l'avis des actionnaires et des parties prenantes lors de l'élaboration de ces stratégies.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Propositions retirées

Après des discussions avec la Banque, les propositions indiquées ci-après ne seront pas soumises au vote des actionnaires. La Banque s'est engagée à inclure ces propositions retirées dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

InvestNow Inc. (InvestNow) pour le compte de Gina Pappano, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, a soumis la proposition suivante à votre vote. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Retour à la neutralité du point de vue et à l'obligation fiduciaire

Proposition soumise par InvestNow, organisme sans but lucratif spécialisé dans la contestation du mouvement de désinvestissement et la défense de 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 et actionnaire de la Banque.

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Que la Banque de Montréal (« BMO ») revienne à la neutralité dans ses pratiques commerciales et accorde la priorité à son obligation fiduciaire envers ses actionnaires.

Argumentaire :

Les banques sont des institutions essentielles pour participer à la vie moderne. Sans compte bancaire, il est difficile de jouer un rôle dans notre société. Les banques doivent donc être des institutions véritablement inclusives. Une telle inclusivité signifie que les banques doivent respecter une norme de stricte neutralité, en veillant aux intérêts de leurs clients de manière impartiale et non idéologique. Tant que les clients d'une banque respectent la loi, les banques devraient être ouvertes à toutes les activités potentiellement rentables, dans l'intérêt de leurs propres actionnaires et de la vigueur de l'économie.

Mais au cours des dix dernières années, la maximisation des rendements financiers pour les actionnaires a progressivement cédé le pas à la poursuite d'objectifs environnementaux, sociaux et idéologiques. Tout comme d'autres fiduciaires comme les sociétés, les régimes de retraite publics et les fonds de dotation universitaires, les banques canadiennes ont placé des objectifs

idéologiques tels que la décarbonisation, la carboneutralité et la transition énergétique au-dessus des rendements pour les actionnaires.

Les banques ne devraient pas être des acteurs idéologiques. S'engager dans cette voie reviendrait à nuire gravement à leur légitimité institutionnelle. En outre, se laisser contraindre à investir ou à désinvestir sous l'influence de facteurs politiques ou autres constitue, franchement, une trahison de leur responsabilité envers leurs actionnaires.

L'un des principaux facteurs de différenciation du modèle bancaire canadien devrait être son autonomie par rapport aux influences politiques et autres. Par conséquent, nous demandons à BMO de revenir à la neutralité dans ses pratiques commerciales et d'accorder la priorité à son obligation fiduciaire traditionnelle envers ses actionnaires.

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO. BMO n'adopte pas de stratégie de désinvestissement en lien avec les objectifs climatiques dans le secteur du pétrole et du gaz naturel. BMO ne refuse, ne restreint, ni ne modifie les modalités de ses produits et services en fonction des risques environnementaux et sociaux liés aux activités commerciales légales d'un client, et elle ne tient pas compte de facteurs politiques ou idéologiques dans le cadre de sa fourniture de produits et services. BMO prend des décisions concernant les modalités de ses produits et services, ainsi que leur fourniture à des clients individuels, en se fondant sur une évaluation des risques et des possibilités précis que présente chaque client ou opération pour BMO, conformément aux lois et aux règlements des territoires dans lesquels BMO exerce ses activités.

Dans le cadre de notre stratégie climatique, nous travaillons en partenariat avec nos clients du secteur pétrolier et gazier et repérons des occasions sur mesure grâce à notre analyse des

occasions de transition pour les clients (Client Transition Opportunity Analysis). Ces partenariats permettent de tirer parti des offres actuelles et d'élaborer de nouveaux produits et services qui aident les clients cherchant à réduire leurs émissions de GES. Nous aidons également nos clients du secteur pétrolier et gazier à atteindre leurs objectifs climatiques grâce à des solutions personnalisées.

L'approche de la Banque en matière d'intégration de la stratégie climatique de BMO tient compte de facteurs commerciaux et de facteurs en matière de gestion des risques et de réglementation. Ces stratégies et approches sont présentées en détail dans notre Rapport climat et durabilité. Nos publications trimestrielles et annuelles fournissent aux actionnaires et aux autres une présentation approfondie sur le plan quantitatif et qualitatif de notre performance financière, notamment de l'incidence de l'ensemble de nos stratégies, y compris celles en lien avec le climat.

Proposition retirée

M. John Robert Verdun, 212 William St, Stratford (Ontario) N5A 4Y3, a soumis une proposition concernant des améliorations potentielles au fonctionnement des comptes sur marge de BMO, qui a été retirée. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer sa proposition à la suite d'un dialogue constructif avec BMO, car BMO a récemment mis en œuvre des améliorations de l'expérience client en ce qui concerne les notifications relatives aux comptes sur marge et d'autres fonctionnalités des comptes sur marge, et prévoit mettre

en œuvre d'autres améliorations de cette nature. BMO a accepté d'inclure une référence à la proposition retirée de M. Verdun dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Proposition retirée

Æquo Services d'engagement actionnarial pour le compte de Gestion FÉRIQUE, régime de retraite des membres de la CSN, 2175, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3, a soumis la proposition suivante qui a été retirée. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Les actionnaires demandent à BMO de divulguer : 1) les critères utilisés pour évaluer l'état de préparation des clients à la transition, 2) un résumé des résultats de cette évaluation par secteur et 3) des exemples de mesures prises pour

dialoguer avec les clients qui n'ont pas encore adopté de plans de transition climatique. Cette divulgation doit omettre les informations confidentielles et être préparée à un coût raisonnable.

Extraits de l'argumentaire :

Des plans de transition crédibles constituent un outil stratégique qui peut aider les entreprises à mieux se préparer aux perturbations climatiques et, par conséquent, à améliorer leur compétitivité à long terme. En 2024, BMO a mis en place une évaluation de la préparation à la transition des clients afin de les guider dans la planification de leur transition. Chaque client se voit attribuer une catégorie qui correspond à son état de préparation à la transition climatique – avancée, modérée ou initiale, en fonction de la maturité des pratiques liées au climat, de la transparence, de

la communication de l'information, de la planification et de la sensibilisation au risque climatique. BMO divulgue des informations générales sur les éléments de l'évaluation (Rapport climatique 2023 de BMO), mais fournit peu d'informations sur les critères utilisés pour classer les plans dans chaque catégorie. Des pairs comme RBC, Scotia et TD fournissent ces informations, ce qui permet aux investisseurs de se faire une idée de la méthodologie utilisée pour évaluer les plans de transition.

Réponse de BMO

BMO a mis en œuvre une analyse des occasions de transition pour les clients (Client Transition Opportunity Analysis) destinée à certains clients, ce qui nous permet de mieux comprendre les plans de transition énergétique de nos clients afin de personnaliser notre soutien en fonction de leurs besoins uniques. Cet outil permet à BMO de définir des occasions d'améliorer son soutien auprès de clients existants; il ne sert à pas à prendre des décisions concernant le financement ou le non-financement de certains clients. BMO a

présenté de l'information sur cette approche dans son Rapport climat et durabilité 2024 et 2025. En outre, sous réserve des contraintes liées à la confidentialité, aux données ou à la législation, BMO envisage de présenter de plus amples renseignements sur les critères utilisés dans cette analyse. En 2026, BMO continuera de mobiliser les actionnaires à ce sujet et de chercher des occasions d'interagir avec ses clients sur la préparation à la transition climatique.

Mise en garde concernant les déclarations prospectives

Les communications publiques de la Banque de Montréal comprennent souvent des déclarations prospectives, écrites ou verbales. Le présent document contient de telles déclarations, qui peuvent aussi figurer dans d'autres documents déposés auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ou dans d'autres communications. Toutes ces déclarations sont énoncées sous réserve des règles d'exonération de la loi américaine *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* et des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables, et elles sont conçues comme des déclarations prospectives aux termes de ces lois. Les déclarations prospectives contenues dans le présent document peuvent comprendre notamment des énoncés concernant le calendrier et l'ordre du jour prévus pour l'assemblée annuelle des actionnaires, l'approche de la Banque en matière de rémunération, les déclarations faites dans nos réponses aux propositions d'actionnaire, nos objectifs et nos priorités pour l'exercice 2026 et au-delà, nos stratégies ou actions futures, nos cibles et nos engagements (y compris en ce qui a trait à la carboneutralité), nos attentes concernant notre situation financière, notre assise financière, le contexte réglementaire dans lequel nous exerçons nos activités, nos résultats ou les perspectives de notre exploitation ou des économies canadienne, américaine et mondiale, et elles comprennent des déclarations faites par notre direction. Les déclarations prospectives sont généralement identifiées par des mots tels que « devoir », « croire », « s'attendre à », « anticiper », « projeter », « avoir l'intention de », « estimer », « planifier », « s'engager à », « viser », « perspectives », « échéancier », « suggérer » et « pouvoir », y compris sous leur forme négative et toutes leurs formes grammaticales.

En raison de leur nature, les déclarations prospectives exigent que nous formulions des hypothèses et elles comportent des risques et des incertitudes de nature aussi bien générale que particulière. Il existe un risque appréciable que nos prévisions, pronostics, conclusions ou projections se révèlent inexacts, que les hypothèses soient erronées et que les résultats réels diffèrent sensiblement de ces prévisions, pronostics, conclusions ou projections. Nous conseillons aux lecteurs du présent document de ne pas se fier indûment à nos déclarations prospectives étant donné que les résultats, les conditions, les actions ou les événements réels futurs pourraient différer sensiblement des cibles, attentes, estimations ou intentions exprimées dans ces déclarations prospectives en raison de plusieurs facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté et dont les effets peuvent être difficilement prévisibles.

Les résultats futurs ayant trait aux déclarations prospectives peuvent être influencés par de nombreux facteurs, notamment la situation économique générale et la conjoncture des marchés dans les pays où nous sommes présents, ce qui comprend les enjeux liés à la main-d'œuvre et la variation des cours de change et des taux d'intérêt, la situation politique, notamment les changements liés aux questions économiques ou commerciales ou influant sur celles-ci, dont les tarifs douaniers, les mesures de rétorsion et les politiques d'atténuation tarifaires, les modifications de nos cotes de crédit, le risque lié à la cybersécurité et à la sécurité de

l'information, y compris la menace d'atteinte à la protection des données, de piratage, de vol d'identité et d'espionnage d'entreprise, ainsi que le déni de service pouvant découler des efforts visant à provoquer une défaillance du système et une interruption de service, la résilience technologique, l'innovation technologique et la concurrence, l'incapacité de tiers de s'acquitter de leurs obligations envers nous, les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales, le risque environnemental et social, y compris les changements climatiques, le marché de l'habitation au Canada et l'endettement des particuliers, les pressions inflationnistes, les changements apportés aux lois, y compris la législation et les interprétations fiscales, ou les changements dans les attentes ou les exigences des organismes de supervision, y compris les exigences ou directives en matière de fonds propres, de taux d'intérêt et de liquidité, y compris si la Banque était désignée comme une banque d'importance systémique mondiale, ainsi que l'incidence de tels changements sur les coûts de financement et les exigences en matière de capital, les changements de politique monétaire, budgétaire ou économique, la faiblesse, la volatilité ou l'illiquidité des marchés financiers ou du crédit, l'intensité de la concurrence dans les secteurs géographiques et les domaines d'activité dans lesquels nous œuvrons, l'exposition à d'importants litiges ou questions réglementaires et leur résolution, notre capacité de faire appel avec succès en cas d'issue défavorable de ces affaires ainsi que le calendrier, la détermination et le recouvrement des montants liés à ces affaires, l'exactitude et l'exhaustivité de l'information que nous obtenons sur nos clients et nos contreparties, notre capacité de mettre en œuvre avec succès nos plans stratégiques, de conclure les acquisitions ou les cessions et d'intégrer les acquisitions, ce qui englobe l'obtention de l'approbation des organismes de réglementation, et de réaliser les avantages attendus de tels plans et transactions, les estimations et les jugements comptables critiques et les effets des modifications des normes comptables, des règlements et des interprétations sur ces estimations, les risques opérationnels et infrastructurels, y compris en ce qui concerne la dépendance envers des tiers, les activités des marchés financiers internationaux, l'évolution de nos portefeuilles de crédit au fil du temps, la nécessité d'une participation active et continue des parties prenantes nationales et internationales (y compris les entreprises, les institutions financières et les organisations gouvernementales et non gouvernementales), le développement et le déploiement de nouvelles technologies et de solutions sectorielles, l'évolution du comportement des clients, les défis relatifs à l'équilibre entre les objectifs de réduction d'émissions et une transition méthodique et inclusive, ainsi que les facteurs géopolitiques qui ont une incidence sur les besoins énergétiques mondiaux, l'émergence d'urgences sanitaires de grande envergure ou de pandémies, ou leur prolongation, et leur incidence sur les économies locales, nationales ou internationales ainsi que l'aggravation qui découle de certains risques susceptibles de toucher nos résultats futurs, les répercussions possibles de guerres ou d'activités terroristes sur nos activités, les catastrophes naturelles telles que les tremblements de terre et les inondations, et les répercussions de perturbations des infrastructures publiques telles que les services de transport et de communication et les

systèmes d'alimentation en énergie ou en eau, et notre capacité à prévoir et à gérer efficacement les risques découlant des facteurs susmentionnés.

Nous tenons à souligner que la liste de facteurs qui précède n'est pas exhaustive. D'autres facteurs et d'autres risques pourraient influencer défavorablement sur nos résultats. Pour plus d'informations, il y a lieu de se reporter à l'analyse dans la section « Risques pouvant influencer sur les résultats futurs » ainsi qu'aux sections portant sur le risque de crédit et de contrepartie, le risque de marché, le risque de liquidité et de financement, le risque opérationnel non financier, le risque lié à la conformité juridique et réglementaire, le risque de stratégie, le risque environnemental et social, et le risque de réputation de la section « Gestion globale des risques » du Rapport de gestion annuel 2025, qui pourraient être mises à jour dans les rapports trimestriels et qui présentent l'incidence que certains de ces facteurs et risques clés pourraient avoir sur nos résultats futurs. Les investisseurs et toute autre personne doivent tenir soigneusement compte de ces facteurs et de ces risques, ainsi que d'autres incertitudes et événements potentiels, et de l'incertitude inhérente aux déclarations prospectives. Nous ne nous engageons pas à mettre à jour les déclarations prospectives, verbales ou écrites, qui peuvent être faites, à l'occasion, par l'entreprise ou en son nom, sauf si la loi l'exige. L'information prospective contenue ou intégrée par renvoi

dans le présent document est présentée dans le but d'aider les actionnaires et les analystes à comprendre notre situation financière aux dates indiquées ou pour les périodes closes à ces dates ainsi que nos priorités et objectifs stratégiques, et peut ne pas convenir à d'autres fins.

Les hypothèses économiques importantes qui sous-tendent les énoncés prospectifs contenus ou intégrés par renvoi dans le présent document comprennent celles présentées dans la section « Évolution de la situation économique et perspectives » du Rapport de gestion annuel 2025, ainsi que dans la section « Provision pour pertes sur créances » du Rapport de gestion annuel 2025, chacune pouvant être mise à jour dans les rapports trimestriels. Les hypothèses relatives au comportement des économies canadienne et américaine, ainsi qu'à la conjoncture de marché globale et à leur effet combiné sur nos activités sont des facteurs importants dont nous tenons compte lors de l'établissement de nos priorités et objectifs stratégiques et des perspectives de nos divers secteurs d'activité. Pour élaborer nos prévisions en matière de croissance économique, nous utilisons principalement les données économiques historiques, les liens passés entre les variables économiques et financières, les changements de politiques gouvernementales, ainsi que les risques qu'ils posent pour l'économie au pays et à l'échelle mondiale.



Votre vote compte.

Se reporter à la page 5 pour de l'information détaillée sur qui peut voter et comment.

Nous vous encourageons à voter immédiatement.

