

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

---

Assemblée annuelle du 1<sup>er</sup> mars 2007

Banque de Montréal



# Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	2
<b>Circulaire de sollicitation de procurations</b>	
Questions et réponses sur le vote par procuration	3
Questions et réponses devant être soumises à l'assemblée	
• États financiers	5
• Élection du Conseil d'administration	5
• Nomination du vérificateur	5
• Modifications du régime d'options d'achat d'actions	5
• Propositions d'actionnaires	6
Candidats à l'élection du Conseil d'administration	7
Rémunération et relevé des présences des membres du Conseil d'administration	16
Rapports	
• Comité de vérification	19
• Comité de révision	20
• Comité de gouvernance et de mise en candidature	21
• Comité d'évaluation des risques	22
• Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	23
Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs	25
Rémunération des cadres supérieurs	34
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	43
Graphique de rendement	43
Assurance des administrateurs et des dirigeants	44
Renseignements complémentaires	44
Comment communiquer avec le Conseil d'administration	44
Approbation des administrateurs	44
Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance et Mandat du Conseil d'administration	45
Annexe 2 – Propositions d'actionnaires	53

## Votre vote compte...

### Actionnaires inscrits

Vous devriez avoir reçu un formulaire de procuration de l'agent des transferts de la Banque de Montréal, la Société de fiducie Computershare du Canada. Veuillez remplir, signer et poster ce formulaire dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin ou le transmettre par télécopieur au numéro qui y est indiqué. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez lire les directives figurant à la page 3 de la circulaire de sollicitation de procurations.

### Actionnaires non inscrits

Vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom (courtier en valeurs, fiduciaire ou autre institution financière).

Vous devriez avoir reçu une demande de directives de vote de votre courtier. Suivez les directives indiquées sur le formulaire de directives de vote pour voter par téléphone, par Internet ou par télécopieur, ou encore remplissez et signez le formulaire de directives de vote, puis postez-le dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à l'encadré figurant à la page 4 de la circulaire de sollicitation de procurations.

# Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes très heureux de vous inviter à vous joindre au Conseil d'administration et à l'équipe de direction de la Banque de Montréal lors de notre assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 1<sup>er</sup> mars 2007 à The Carlu, à Toronto.

Cette importante assemblée vous donne l'occasion d'assister à une présentation en direct des résultats de la Banque, d'en apprendre davantage sur ses projets d'avenir et d'obtenir des réponses à vos questions.

Il s'agit également d'une occasion d'exercer vos droits de vote sur les questions importantes qui nous concernent. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration en suivant la procédure simple expliquée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Nous vous prions d'exercer votre droit de vote.

L'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web, [www.bmo.com](http://www.bmo.com), et un enregistrement de celle-ci sera disponible en ligne par la suite. Vous y trouverez également le texte complet du rapport annuel 2006, les résultats trimestriels, les présentations récentes destinées à la communauté financière et d'autres renseignements utiles.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque de Montréal ne perdent jamais de vue qu'ils dirigent cette entreprise pour le compte de vous, les actionnaires. Nous espérons que vous participerez à nos délibérations le 1<sup>er</sup> mars 2007.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



**David Galloway**

Le président et chef de la direction,



**Tony Comper**

Le 11 janvier 2007

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

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal aura lieu le jeudi 1<sup>er</sup> mars 2007, à 9 h 30 (heure normale de l'Est), dans le Concert Hall, The Carlu, 444 Yonge Street, 7th Floor, Toronto (Ontario) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 et le rapport du vérificateur y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2007;
3. nommer le vérificateur pour 2007;
4. examiner et, s'il est jugé approprié, adopter une résolution modifiant le régime d'options d'achat d'actions, notamment pour augmenter le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime de 3 000 000 d'actions ordinaires supplémentaires;
5. étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe 2 de la circulaire de sollicitation de procurations;
6. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits en date du 11 janvier 2007 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles\* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 501 096 694, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 11 janvier 2007.

Si vous ne pouvez assister en personne à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou le transmettre par télécopieur au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au 416 263-9524, à partir de tout autre pays. Pour que votre vote soit pris en considération, votre formulaire de procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, par télécopieur aux numéros susmentionnés, ou par la poste à son bureau de Toronto, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le mercredi 28 février 2007.

Par ordre du Conseil d'administration,

Le vice-président et secrétaire général,



**Robert V. Horte**

Le 11 janvier 2007

\*Le nombre réel de voix admissibles peut être moins élevé en raison des restrictions du droit de vote établies par la *Loi sur les banques*, tel qu'il est énoncé à la page 3 dans la réponse à la question « Qui a le droit de voter? ».

# Circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 2 janvier 2007 et tous les renseignements qui y sont fournis sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

## Questions et réponses sur le vote par procuration

### Q : Sur quelles questions est-ce que je vote?

R : Les actionnaires votent à l'égard de l'élection des membres du Conseil d'administration de la Banque pour 2007, de la nomination du vérificateur de la Banque pour 2007, des modifications du régime d'options d'achat d'actions et des propositions d'actionnaires.

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

R : Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 11 janvier 2007 ont le droit de voter. Chaque action ordinaire confère un droit de vote sur les questions précisées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal, sauf les actions de la Banque détenues en propriété véritable par : l'État canadien, une province canadienne ou un de leurs organismes; un État étranger ou une subdivision politique ou un organisme d'un État étranger; ou toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances. Aucune personne physique ou morale ne peut exercer à l'égard des actions dont elle est le propriétaire véritable des droits de vote qui, dans l'ensemble, représentent plus de 20 % des droits de votes qui peuvent être exercés.

Si vous avez acquis vos actions après le 11 janvier 2007 et souhaitez savoir comment exercer les droits de vote qui y sont rattachés, voyez la réponse à la question « Que se passe-t-il si des actions sont transférées après le 11 janvier 2007? » à la page 4.

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

R : Si vous êtes actionnaire inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou signer le formulaire de procuration ci-joint de façon à autoriser les personnes qui y sont nommées ou une autre personne de votre choix, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, à vous représenter en tant que fondé de pouvoir et à exercer vos droits de vote à l'assemblée. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez consulter les directives sur la façon d'exercer vos droits de vote dans l'encadré de la page 4.

### Q : Que dois-je faire si j'ai l'intention d'assister à l'assemblée et d'y voter en personne?

R : Si vous êtes actionnaire inscrit et comptez assister à l'assemblée le 1<sup>er</sup> mars 2007 pour y exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions, vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration. Vous exercerez vos droits de vote vous-même à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez consulter les directives sur la façon d'exercer vos droits de vote dans l'encadré de la page 4.

### Q : Qui sollicite une procuration de ma part?

R : La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Banque de Montréal et les frais relatifs à cette sollicitation seront pris en charge par la Banque. La sollicitation de procurations se fera surtout par la poste, mais pourra aussi être effectuée par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la Banque ou de la Société de fiducie Computershare du Canada. Pour solliciter des procurations, la Banque aura aussi recours aux services d'une entreprise externe, Georgeson Shareholder Communications Canada, Inc., ce qui lui coûtera jusqu'à 40 000 \$.

### Q : Que se passe-t-il si je signe le formulaire de procuration joint à la circulaire de sollicitation de procurations?

R : En signant le formulaire de procuration ci-joint, vous autorisez David Galloway ou Tony Comper, tous deux administrateurs de la Banque, ou une autre personne que vous aurez nommée, à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

### Q : Puis-je nommer une autre personne que ces administrateurs pour exercer mes droits de vote?

R : Oui. Inscrivez le nom de cette personne, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration.

Si vous nommez une telle autre personne, vous devez vous assurer qu'elle assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour y exercer vos droits de vote. À son arrivée à l'assemblée, cette personne devrait signaler sa présence à un représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada.

### Q : Que dois-je faire avec mon formulaire de procuration rempli?

R : Faites-le parvenir à l'agent des transferts de la Banque, la Société de fiducie Computershare du Canada, dans l'enveloppe-réponse fournie, ou télécopiez-le au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au 416 263-9524, à partir de tout autre pays, de façon qu'il lui parvienne au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le mercredi 28 février 2007. Vos votes seront ainsi comptés.

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

R : Oui. Si vous changez d'idée et souhaitez révoquer votre procuration, préparez une déclaration écrite en ce sens; signez votre déclaration ou faites-la signer par votre mandataire autorisé par écrit à ce faire ou, si l'actionnaire est une société, apposez-y le sceau de la société ou faites-la signer par un dirigeant ou un mandataire de la société dûment autorisé. Votre déclaration doit être livrée au secrétaire général de la Banque à l'adresse mentionnée ci-dessous au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le mercredi 28 février 2007, ou remise au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, le jeudi 1<sup>er</sup> mars 2007, ou de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.

Banque de Montréal  
Secrétariat général de la Banque  
21st Floor, 1 First Canadian Place  
Toronto (Ontario) M5X 1A1  
À l'attention de Robert V. Horte,  
vice-président et secrétaire général  
Télécopieur : 416 867-6793

**Q : Comment les droits de vote rattachés à mes actions seront-ils exercés si je donne une procuration?**

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration doivent exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour ou contre les questions soumises à l'assemblée, ou s'abstenir d'exercer ces droits de vote conformément à vos directives, ou vous pouvez les laisser voter à leur discrétion. Si vous ne donnez pas de directives, les droits de vote rattachés aux procurations reçues par la direction seront exercés **en faveur** de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs, de la nomination du vérificateur et des modifications du régime d'options d'achat d'actions, et **contre** les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

**Q : Qu'arrive-t-il si des modifications sont apportées à ces questions ou si d'autres questions sont soumises à l'assemblée?**

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration disposeront d'un pouvoir discrétionnaire à l'égard des modifications pouvant être apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal et des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée.

Au moment de mettre sous presse la présente circulaire de sollicitation de procurations, la direction de la Banque n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question dont l'assemblée pourrait être saisie. Si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration exerceront les droits de vote à leur égard selon leur bon jugement.

**Q : Combien d'actions confèrent un droit de vote?**

R : Au 11 janvier 2007, il y avait 501 096 694 actions ordinaires de la Banque en circulation. Sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* concernant l'exercice des droits de vote rattachés aux actions (voir la question « Qui a le droit de voter? » à la page 3), chaque actionnaire inscrit dispose d'une voix pour chaque action ordinaire qu'il détient à la fermeture des bureaux le 11 janvier 2007.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 2 janvier 2007, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque en circulation ni n'exerçait un contrôle ou une emprise sur une telle proportion de ces actions.

**Q : Que se passe-t-il si des actions sont transférées après le 11 janvier 2007?**

R : La personne qui acquiert des actions après le 11 janvier 2007 doit présenter des certificats d'actions dûment endossés ou attester d'une autre façon qu'elle est propriétaire des actions et doit demander à la Banque, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 19 février 2007, d'inscrire son nom sur la liste des actionnaires avant l'assemblée pour pouvoir exercer les droits de vote rattachés à ces actions à l'assemblée.

**Q : Comment les votes seront-ils comptés?**

R : Sauf disposition contraire de la *Loi sur les banques*, chaque question soumise à l'assemblée est décidée à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le président de l'assemblée a une seconde voix ou voix prépondérante.

**Q : Qui compte les votes?**

R : L'agent des transferts de la Banque, la Société de fiducie Computershare du Canada, est chargé du dépouillement des formulaires de procuration. La Banque n'assume pas cette fonction afin de protéger la confidentialité du vote de chacun des actionnaires. L'agent des transferts ne remet les formulaires de procuration à la Banque que lorsqu'un actionnaire souhaite manifestement communiquer avec la direction ou lorsque la loi l'exige.

**Q : Si je dois communiquer avec l'agent des transferts, où dois-je m'adresser?**

R : Pour les demandes générales d'actionnaires, vous pouvez communiquer avec l'agent des transferts par la poste, à l'adresse suivante :

Société de fiducie Computershare du Canada  
100 University Avenue  
9th Floor, North Tower  
Toronto (Ontario) M5J 2Y1  
ou par téléphone :

à partir du Canada et des États-Unis, au 1 800 340-5021,  
et à partir d'autres pays, au 514 982-7800;

ou par télécopieur :

à partir du Canada et des États-Unis, au 1 888 453-0330,  
et à partir d'autres pays, au 416 263-9394;  
ou par courriel, à [service@computershare.com](mailto:service@computershare.com).

**Q : Si mes actions ne sont pas immatriculées à mon nom, mais plutôt au nom d'un prête-nom (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, par exemple), que dois-je faire pour exercer mes droits de vote?**

R : Vous pouvez exercer de deux façons les droits de vote rattachés à vos actions détenues par votre prête-nom. Comme l'exige la législation canadienne sur les valeurs mobilières, votre prête-nom vous aura envoyé soit une demande de directives de vote, soit un formulaire de procuration pour le nombre d'actions que vous détenez.

Pour que vos droits de vote soient exercés en votre nom, suivez les directives en ce sens fournies par votre prête-nom.

La Banque n'a pas d'accès illimité aux noms de ses actionnaires non inscrits et pourrait donc ne pas savoir, si vous assistez à l'assemblée, combien d'actions vous détenez ou si vous êtes habilité à voter, à moins que votre prête-nom ne vous ait nommé en tant que fondé de pouvoir. Par conséquent, si vous souhaitez exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée, inscrivez votre nom dans l'espace prévu sur la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration et retournez la demande ou le formulaire en suivant les directives fournies. N'indiquez pas les autres renseignements demandés, puisque vous exercerez vos droits de vote à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

**Q : Quelle est la date limite pour la présentation par les actionnaires de propositions pour l'assemblée annuelle suivante?**

R : Les actionnaires ont jusqu'au 12 octobre 2007 pour présenter leurs propositions à la Banque pour l'assemblée annuelle suivante.

# Questions devant être soumises à l'assemblée

## 1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 figurent dans le rapport annuel de 2006.

## 2. Élection du Conseil d'administration

Les 17 candidats aux postes d'administrateurs de la Banque sont présentés à compter de la page 7. Tous les candidats, sauf M. Downe, chef de l'exploitation de la Banque, sont actuellement administrateurs de la Banque. Ils ont tous démontré qu'ils sont aptes et prêts à remplir leurs fonctions d'administrateur. Les administrateurs demeureront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs remplaçants.

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter en faveur de l'élection des candidats présentés à compter de la page 7, à moins de recevoir des directives contraires. Si, au moment de l'assemblée, un ou plusieurs candidats n'étaient pas en mesure, pour quelque raison que ce soit, d'assumer les fonctions d'administrateur, et sauf indication contraire, il est prévu que les personnes nommées dans le formulaire de procuration voteront à leur discrétion en faveur d'un ou de plusieurs autres candidats remplaçants.

### *Vote majoritaire à l'égard des candidats aux postes d'administrateurs*

Le Conseil a adopté une politique stipulant que si les voix exprimées à une assemblée des actionnaires en faveur de l'élection d'un candidat au poste d'administrateur représentent moins de la majorité des actions à l'égard desquelles les droits de vote ont été exprimés et ont fait l'objet d'une abstention, le candidat remettra sa démission sans délai après l'assemblée, aux fins d'examen par le comité de gouvernance et de mise en candidature. Le comité fera une recommandation au conseil après avoir examiné la question, et la décision du Conseil d'accepter ou de rejeter la démission sera communiquée au public. Le candidat ne participera pas aux délibérations du comité ou du Conseil à l'égard de sa démission. La politique ne s'applique pas lorsque l'élection d'un administrateur est contestée.

## 3. Nomination du vérificateur

Les administrateurs proposent que le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. soit nommé à titre de vérificateur de la Banque (le « vérificateur des actionnaires ») pour l'exercice 2007. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des vérificateurs de la Banque sans interruption depuis 1990 et est devenu le seul cabinet de vérification de la Banque le 1<sup>er</sup> novembre 2003.

### *Politiques et procédures d'approbation préalable*

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

## *Honoraires versés au vérificateur des actionnaires*

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2006 et 2005, les honoraires suivants ont été versés au vérificateur des actionnaires :

Honoraires en millions de dollars 1)	2006	2005
Services de vérification	10,7 \$	7,8 \$
Services liés à la vérification 2)	0,1	0,2
Conseils fiscaux	0,0	0,0
Autres services 3)	0,5	1,6
<b>Total</b>	<b>11,3 \$</b>	<b>9,6 \$</b>

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions de la Securities and Exchange Commission des États-Unis et sur les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables.
- 2) Les honoraires versés pour les services liés à la vérification en 2006 et en 2005 ont principalement trait à des honoraires versés pour des conseils comptables, pour des procédures précisées dans notre circulaire de sollicitation de procurations et pour des services de traduction.
- 3) Tous les autres honoraires versés en 2006 ont trait à des honoraires versés pour les examens du respect des exigences réglementaires pour ce qui est de l'information financière, les rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par divers services d'entreprise et de recouvrement généraux de BMO Groupe financier qui ont fait l'objet d'une exception lorsque la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque est entrée en vigueur. Tous les autres honoraires versés en 2005 se rapportent aux mêmes services que ceux qui ont été rendus en 2006, ainsi qu'aux honoraires versés pour de l'aide à la documentation du contrôle interne sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act*. Ces services de documentation ont été rendus sous la supervision de la direction de la Banque.

## 4. Modifications du régime d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions a pour but de faire concorder les primes de rendement versées aux cadres supérieurs avec la création de valeur pour les actionnaires à long terme par l'entremise de programmes de rémunération concurrentiels. Le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres renferme des précisions sur le régime actuel à la page 30 (3. Régime d'incitation à long terme) et à la page 41 (Information sur le programme de rémunération à base d'actions). Les actionnaires de la Banque peuvent se procurer une copie du rapport intégral sur demande adressée par écrit à la Banque de Montréal, Secrétaire général de la Banque, 21st Floor, 1 First Canadian Place, Toronto (Ontario) M5X 1A1, ou par courriel à [corp.secretary@bmo.com](mailto:corp.secretary@bmo.com).

Les actionnaires seront appelés à examiner une résolution visant à augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires de la Banque pouvant être émises par suite de l'exercice d'options aux termes du régime de 3 000 000 d'actions supplémentaires en plus des autres modifications proposées du régime d'options d'achat d'actions énoncées ci-après (les « modifications proposées »). Les modifications proposées ont été approuvées par la Bourse de Toronto et sont conditionnelles à l'approbation des actionnaires.

Il y a actuellement 59 200 000 actions ordinaires autorisées aux termes du régime. Au 2 janvier 2007, 58 362 871 options nettes au total ont été attribuées aux participants au régime, compte tenu des options qui ont été perdues ou annulées. Depuis l'adoption du régime, les exercices d'options se sont traduits par l'émission de 34 679 189 actions ordinaires. Au 2 janvier 2007, 837 129 options d'achat d'actions demeurent disponibles aux fins d'attribution, ce qui est insuffisant pour les attributions prévues pour le futur. Si les modifications proposées sont approuvées, le nombre total d'actions ordinaires réservées pour le régime, déduction faite des options qui ont été exercées, représentera environ 5,5 % du nombre total d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

La Banque de Montréal adhère à des normes de gouvernance prudentes relativement à l'utilisation d'options en tant qu'élément de la rémunération. La Banque maintient le nombre total d'actions ordinaires réservées pour le régime, déduction faite des options qui ont été exercées, à 7,5 % ou moins du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque, ce qui réduit les effets de dilution futurs des options d'achat d'actions sur la valeur des

actions. Les options d'achat d'actions sont généralement attribuées à la plupart des cadres supérieurs de la Banque. En 2006, environ 190 cadres supérieurs ont reçu des options d'achat d'actions. Cette pratique n'entraîne pas de concentration importante pour un seul dirigeant. Même si la proportion des options en cours aux termes du régime est légèrement supérieure à celle des autres grandes banques canadiennes, cela est en partie attribuable au fait que, outre l'acquisition au fil du temps, une partie importante des options qui ont été émises en faveur des participants aux termes du régime sont assujetties à la restriction selon laquelle elles ne peuvent être exercées, après avoir été acquises, que lorsque le cours des actions aura augmenté de 50 % ou de 100 %. Par exemple, 33 % des options d'achat d'actions attribuées aux cadres supérieurs en 2006 sont tributaires d'une hausse du cours de 50 %, et 34 % doivent respecter la condition relative à une hausse du cours de 100 %.

Les autres modifications proposées visent i) à réviser les dispositions en matière de modifications du régime afin de préciser les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires; ii) à prévoir que lorsque la date d'échéance d'une option tombe au cours d'une des périodes d'interdiction totale des opérations de la Banque pendant laquelle les employés ne peuvent négocier les actions ordinaires de la Banque, la date d'échéance sera le cinquième jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction totale des opérations et iii) à permettre aux employés à temps partiel de la Banque et des entités de son groupe de participer au régime. Les motifs sous-tendant chacune de ces modifications sont indiqués ci-après.

La Bourse de Toronto a indiqué qu'à compter du 30 juin 2007, elle ne permettrait plus que des modifications soient apportées au régime d'options d'achat d'actions, à moins que les actionnaires n'approuvent les dispositions en matière de modifications révisées pour le régime qui précisent les circonstances dans lesquelles l'approbation des actionnaires est requise ou non. Le Conseil estime que, sauf pour ce qui est de certaines modifications importantes du régime, il est important qu'il puisse modifier le régime sans l'approbation des actionnaires. Les modifications en question pourraient comprendre la capacité d'apporter les rajustements appropriés aux options en cours si certaines opérations d'entreprise surviennent, l'ajout de dispositions prévoyant la perte des options dans certaines circonstances, la précision des pratiques à l'égard des retenues d'impôt applicables, et des modifications pour améliorer la clarté ou corriger des dispositions ambiguës, comme les modifications recommandées par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres que le Conseil a approuvées en 2006 sans avoir eu à les présenter aux actionnaires aux fins d'approbation et décrites à la page 42.

Aux termes de la politique au sujet des opérations d'initiés de la Banque, certains employés ne peuvent négocier des titres de la Banque pendant les périodes d'interdiction totale des opérations périodiques imposées par la Banque. Les modifications proposées visent les situations dans lesquelles un titulaire d'options ne peut exercer une option expirant au cours d'une période d'interdiction totale des opérations imposée par la Banque en prévoyant que la date d'échéance de l'option correspondra au cinquième jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction totale des opérations.

Dans le cadre de l'engagement de la Banque qui vise à créer un milieu de travail équitable et positif, un éventail d'options de travail flexible sont offertes aux employés, notamment aux cadres supérieurs, de la Banque et de ses filiales. Toutefois, certains de ces cadres supérieurs n'ont pas le droit de recevoir d'options d'achat d'actions étant donné que l'admissibilité au régime est actuellement restreinte aux employés à temps plein. Les modifications proposées permettront d'attribuer des options d'achat d'actions aux employés à temps partiel permanents, ce qui comprend ces cadres supérieurs.

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à adopter avec ou sans modifications la résolution suivante se rapportant aux modifications proposées :

IL EST RÉSOLU QUE le régime d'options d'achat d'actions de la Banque soit modifié aux fins suivantes :

1. prévoir que le nombre d'actions ordinaires de la Banque de Montréal pouvant être émises à l'exercice d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque soit augmenté de 3 000 000 d'actions supplémentaires;
2. modifier les dispositions en matière de modifications du régime pour clarifier que les modifications ne requièrent pas l'approbation des actionnaires, sauf celles qui i) haussent le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime, ii) réduisent le prix d'exercice d'une option, sauf dans le but de maintenir la valeur de l'option relativement à une conversion, à une modification, à une reclassification, à une redivision, à une redésignation, à une subdivision ou à un regroupement d'actions ordinaires ou à une réorganisation, à une fusion, à un regroupement, à une offre publique d'achat ou à une opération similaire visant la Banque (à cette fin, une annulation ou la résiliation d'une option d'un participant au régime avant sa date d'expiration aux fins d'une nouvelle émission d'options au même participant assorties d'un prix d'exercice inférieur serait considérée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option), iii) prolongent la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf lorsqu'une date d'expiration serait tombée dans une période d'interdiction totale des opérations de la Banque), iv) élargissent les critères d'admissibilité au régime pour permettre à des administrateurs non-employés d'y adhérer, v) permettent que des options ou des droits à la plus-value d'actions soient transférés autrement qu'aux fins de règlement normal de la succession, vi) reportent la date d'expiration d'une option au-delà de l'expiration de la période de dix ans suivant sa date d'attribution (sauf si une date d'expiration était tombée dans une période d'interdiction totale des opérations de la Banque) ou vii) permettent que des attributions, sauf des options et des droits à la plus-value d'actions, soient effectuées aux termes du régime;
3. prévoir que lorsqu'une option aurait autrement expiré au cours d'une période d'interdiction totale des opérations imposée aux termes de la politique au sujet des opérations d'initiés de la Banque, la date d'expiration correspondra au cinquième jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction totale des opérations; toutefois, cette date d'expiration reportée ne tombera en aucun cas après i) le 31 décembre de l'année civile durant laquelle l'option devait autrement expirer ou ii) le 15<sup>e</sup> jour du troisième mois suivant le mois au cours duquel l'option devait autrement expirer, si cette date est plus éloignée;
4. modifier les dispositions en matière d'admissibilité du régime afin de permettre aux employés à temps partiel de la Banque et des entités de son groupe d'adhérer au régime.

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

#### 5. Propositions d'actionnaires

Les propositions présentées par des actionnaires afin d'être étudiées à l'assemblée des actionnaires figurent à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.



# Candidats à l'élection du Conseil d'administration



## Robert M. Astley

Âge : 62 ans  
Waterloo (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 2004  
Indépendant 1)

Bob Astley, administrateur de sociétés, est l'ancien président et directeur général de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, société d'assurance-vie et d'assurance-santé dont le siège social est situé à Waterloo, et ancien président de la Financière Sun Life du Canada, qui regroupait les activités canadiennes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de gestion du patrimoine de la Financière Sun Life inc. En 1999, à titre de président et chef de la direction de la Mutuelle du Canada, il a guidé cette société et ses parties prenantes lors de sa démutualisation, de son premier appel public à l'épargne et de l'adoption d'une nouvelle dénomination sociale, soit Clarica, compagnie d'assurance sur la vie. Lorsque les activités de Clarica et de la Financière Sun Life du Canada ont été regroupées en 2002, M. Astley a été nommé président de la Financière Sun Life du Canada, poste qu'il a occupé jusqu'à son départ à la retraite en septembre 2004. M. Astley est administrateur de l'Office d'investissement du RPC, président de la Kitchener-Waterloo Symphony, membre du conseil facultatif du doyen de la School of Business and Economics de l'Université Wilfrid-Laurier et membre de la faculté The Directors College. Il est titulaire d'un diplôme spécialisé en sciences de l'Université du Manitoba et est Fellow de l'Institut canadien des actuaires.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	CI Fund Management Inc.	de 2002 à 2004
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	Clarica, compagnie d'assurance sur la vie	de 1989 à 2002
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	11 sur 12	92 %	Financière Sun Life inc.	de 2002 à 2004
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8	100 %		
Conseil de la Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	7 sur 7	100 %		

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	6 485	5 279	11 764	813 128 \$	600 000 \$
2005	6 485	2 460	8 945	593 680 \$	480 000 \$

**Options détenues 7)**  
Néant



## Stephen E. Bachand

Âge : 68 ans  
Ponte Vedra Beach (Floride) É.-U.  
Administrateur depuis : 1999  
Indépendant 1)

Stephen Bachand, administrateur de sociétés, a été président et chef de la direction de La Société Canadian Tire Limitée jusqu'à sa retraite. Il est titulaire d'un B.A. du Williams College de Williamstown, au Massachusetts, et d'un M.B.A. de la Darden School de l'université de Virginie.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	11 sur 12	92 %	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	de 2001 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	Fairmont Hotels and Resorts Inc.	de 2001 à aujourd'hui
Comité de gouvernance et de mise en candidature	6 sur 6	100 %	Krystal Bond Inc.	de 1996 à 2002
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (président)	12 sur 12	100 %		

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	28 200	21 582	49 782	3 440 932 \$	600 000 \$
2005	28 200	17 825	46 025	3 054 679 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

Candidats à l'élection du Conseil d'administration (suite)



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

Âge : 64 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1992  
Indépendant 1)

David Beatty est président du conseil et chef de la direction de Beatinvest Limited, société de portefeuille. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction d'Old Canada Investment Corporation Limited, société de gestion de placements. M. Beatty est administrateur délégué de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, organisme qui représente 50 caisses de retraite, fonds communs de placement et gestionnaires de portefeuille administrant un actif de plus de 1 billion de dollars. Il est professeur de gestion stratégique et administrateur du Clarkson Centre for Business Ethics and Board Effectiveness de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M. Beatty est consul honoraire de la Papouasie-Nouvelle-Guinée au Canada et, en 1993, il a été nommé officier de l'Ordre de l'Empire britannique (O.B.E.). Il est titulaire d'un diplôme en sciences économiques du Trinity College de l'Université de Toronto, et a été boursier Nuffield au Queen's College, à Cambridge, où il a obtenu un M.A.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	10 sur 12	83 %	First Service Corporation	de 2001 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	6 sur 7	86 %	Husky Injection Molding Systems Ltd.	de 2004 à aujourd'hui
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 6	83 %	Inmet Mining Corporation	de 2003 à aujourd'hui
Comité d'évaluation des risques (président)	7 sur 8	88 %	Ivanhoe Cambridge	de 1999 à aujourd'hui
			Garbell Holdings Limited	de 1995 à 2006
			Goldcorp Inc.	de 1994 à 2006
			Strongco Inc.	de 1998 à 2002
			Thistle Mining Inc.	de 1998 à 2005

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	4 000	23 619	27 619	1 909 025 \$	600 000 \$
2005	4 000	20 252	24 252	1 609 605 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$



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

Âge : 63 ans  
Montréal (Québec)  
Canada  
Administrateur depuis : 2000  
Indépendant 1)

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

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	Addenda Capital Inc.	de 2004 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	Cascades Inc.	de 2003 à aujourd'hui
Comité de vérification	6 sur 6	100 %	Groupe CGI Inc.	de 2003 à aujourd'hui
Comité de révision (président)	5 sur 5	100 %	Transcontinental Inc.	de 2001 à aujourd'hui
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	7 sur 7	100 %	Quincailleries Richelieu Ltée	de 1991 à aujourd'hui
			Les Boutiques San Francisco Inc.	de 1990 à 2002

Titres détenus*					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	13 212	11 287	24 499	1 693 371 \$	600 000 \$
2005	10 321	10 360	20 681	1 372 598 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	4 723	156 379 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

\* Détient également 2 000 actions privilégiées de catégorie B, série 4 de la Banque de Montréal.



### George A. Cope

Âge : 45 ans  
 Toronto (Ontario)  
 Canada  
 Administrateur depuis : 2006\*  
 Indépendant 1)

George Cope est président et chef de l'exploitation de Bell Canada. Son mandat est de stimuler la croissance des revenus, d'améliorer le service à la clientèle et de proposer de nouveaux produits sur le marché. Avant de se joindre à Bell en 2005, il était président et chef de la direction de l'entreprise de télécommunications sans fil nationale TELUS Mobilité depuis 2000. Auparavant, il a été président et chef de la direction de Clearnet Communications pendant 13 ans. M. Cope siège au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business à l'université Western Ontario. Lauréat du prix « Canada's Top 40 Under 40 », M. Cope détient un diplôme en administration des affaires (avec distinction) de l'université Western Ontario.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	5 sur 5	100 %	NII Holdings, Inc.	de 2004 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	2 sur 2	100 %	OnX Inc.	de 2001 à 2005
Comité d'évaluation des risques	2 sur 2	100 %	Star Data Systems	de 1998 à 2001

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	9 660	231	9 891	683 665 \$	600 000 \$
2005	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

**Options détenues 7)**  
 Néant

\* M. Cope a été nommé au Conseil d'administration avec prise d'effet le 25 juillet 2006.



### William A. Downe

Âge : 54 ans  
 Winnetka (Illinois) États-Unis  
 S'il est élu, sera administrateur non indépendant 1)

Bill Downe est chef de l'exploitation de BMO Groupe financier et deviendra son président et chef de la direction avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2007. Il a été nommé chef de l'exploitation en février 2006 et est responsable de toutes les unités d'exploitation de BMO, notamment les Services bancaires Particuliers et entreprises, le groupe Services d'investissement, le groupe Gestion privée, Technologie et solutions et le Marketing d'entreprise. Auparavant, il a été pendant quatre ans président du conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns, ayant pour mandat de superviser le groupe Services d'investissement, le groupe Gestion privée et les activités de BMO Groupe financier aux États-Unis. Au cours des plus de 20 ans qu'il a passés auprès de la Banque, il a occupé divers postes. Il siège actuellement au conseil d'administration de plusieurs filiales de la Banque, dont BMO Nesbitt Burns Corporation Limited et Harris Financial Corp. M. Downe est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Toronto.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
M. Downe ne siège pas actuellement au Conseil.	s.o.	s.o.	Aucune	

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 10)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA	Minimum requis 11)
2006	101 923	151 419	253 342	17 473 273 \$	3 233 000 \$ US
2005	100 950	145 477	246 427	15 983 012 \$	2 750 000 \$ US

**Options détenues**  
 M. Downe ne recevra pas de rémunération en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur et n'aura pas le droit de recevoir de DDVA ni d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 42.  
 M. Downe a reçu des droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions, des droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement et des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, tel qu'il est énoncé dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs.

Candidats à l'élection du Conseil d'administration (suite)



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

**Ronald H. Farmer**

Âge : 56 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 2003  
Indépendant 1)

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	Aucune	
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %		
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité de révision	4 sur 5	80 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	12 sur 12	100 %		

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	4 000	7 549	11 549	798 267 \$	600 000 \$
2005	4 000	4 751	8 751	580 804 \$	480 000 \$

**Options détenues 7)**  
Néant



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

**David A. Galloway**

Âge : 63 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1998  
Indépendant 1)

Membre du Conseil/des comités suivants*	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	Abitibi-Consolidated Inc.	de 2006 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	E.W. Scripps Company	de 2002 à aujourd'hui
Comité de gouvernance et de mise en candidature	6 sur 6	100 %	Shell Canada Limitée**	de 2006 à aujourd'hui
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	10 sur 12	83 %	Toromont Industries Ltd.	de 2002 à aujourd'hui
Comité d'évaluation des risques	7 sur 8	88 %	Corel Corporation	de 2001 à 2003
			Compagnie de la Baie d'Hudson	de 2003 à 2006
			Torstar Corporation	de 1988 à 2002

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	2 000	26 807	28 807	1 991 140 \$	1 800 000 \$
2005	2 000	21 512	23 512	1 560 491 \$	1 375 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

\* Également membre d'office (invité non habilité à voter) du comité de vérification, du comité de révision et du Conseil de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.

\*\* M<sup>me</sup> Southern est aussi administratrice de Shell Canada Limitée.



Harold Kvisle est président et chef de la direction de TransCanada Corporation, importante société nord-américaine du secteur de l'énergie spécialisée dans le transport de gaz naturel et la production d'énergie. Il s'est joint à TransCanada en 1999 à titre de vice-président directeur, Commerce et expansion des affaires et a été nommé à son poste actuel en avril 2001. M. Kvisle est président du conseil des gouverneurs du Mount Royal College et, en 2004, a été président du conseil de la Interstate Natural Gas Association of America. Il est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Calgary et d'un baccalauréat en sciences (génie) de l'université de l'Alberta.

## Harold N. Kvisle

Âge : 54 ans  
Calgary (Alberta)  
Canada  
Administrateur depuis : 2005  
Indépendant 1)

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	PrimeWest Energy Inc.	de 1996 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	TransCanada Corporation	de 2001 à aujourd'hui
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	12 sur 12	100 %	TransCanada PipeLines Limitée	de 2001 à aujourd'hui
			ARC Strategic Energy Fund	de 1998 à 2002
			Norske Skog Canada Ltd.	de 1997 à 2005
			S.E.C. TransCanada Électricité	de 1999 à 2005

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	6 000	4 299	10 299	711 867 \$	600 000 \$
2005	2 000	1 696	3 696	245 304 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Néant					



Eva Lee Kwok est présidente du conseil et chef de la direction d'Amara International Investment Corp., société fermée diversifiée axée principalement sur les secteurs de l'immobilier et de l'aménagement de terrains, de la gestion interculturelle et des partenariats stratégiques. Elle est administratrice de la Li Ka Shing (Canada) Foundation. M<sup>me</sup> Kwok est titulaire d'une maîtrise en nutrition du King's College de l'université de Londres.

## Eva Lee Kwok

Âge : 64 ans  
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada  
Administratrice depuis : 1999  
Indépendant 1)

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administratrice des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	Cheung Kong Infrastructure Holdings Ltd.	de 2004 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	CK Life Sciences Int'l. (Holdings) Inc.	de 2002 à aujourd'hui
Comité de vérification	6 sur 6	100 %	Husky Energy Inc.	de 2000 à aujourd'hui
Comité de révision	5 sur 5	100 %	Air Canada	de 1998 à 2003
			Corporation Shoppers Drug Mart	de 2004 à 2006
			Télé systèmes Mobiles International Inc.	de 2002 à 2003

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	4 000	17 262	21 262	1 469 629 \$	600 000 \$
2005	4 000	14 210	18 210	1 208 598 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

Candidats à l'élection du Conseil d'administration (suite)



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

**Bruce H. Mitchell**

Âge : 60 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1999  
Indépendant 1)

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	GSW Inc.	de 2000 à 2006
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	CFM Corporation	de 2003 à 2005
Comité de gouvernance et de mise en candidature (président)	6 sur 6	100 %	Garbell Holdings Limited	de 2006 à aujourd'hui
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	7 sur 7	100 %		

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	20 000	18 442	38 442	2 657 111 \$	600 000 \$
2005	20 000	14 993	34 993	2 322 485 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$



Philip Orsino, administrateur de sociétés, est l'ancien président et chef de la direction de Masonite International Corporation (auparavant Premdor Inc.), société mondiale intégrée de matériaux de construction disposant d'installations en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe, en Asie et en Afrique. M. Orsino fait du bénévolat et participe à de nombreuses activités communautaires. À l'heure actuelle, il est président du conseil des fiduciaires du University Health Network et membre de l'Advancement Board de la Joseph L. Rotman School of Management. M. Orsino est un auteur publié, a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix P.-D.G. de l'année au Canada en 2003. Il a reçu le Distinguished Business Alumni Award de l'Université de Toronto en 2002 et a gagné le prix de l'entrepreneur de l'année du secteur manufacturier commandité par Ernst & Young International en 1998.

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

Âge : 52 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1999  
Indépendant 1)

Membre du Conseil/des comités suivants*	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	Clairvest Group Inc.	de 1998 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %	Masonite International Corporation	de 1989 à 2005
Comité de vérification (président)	6 sur 6	100 %		
Comité de révision	5 sur 5	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	4 sur 4	100 %		

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	7 619	14 194	21 813	1 507 715 \$	600 000 \$
2005	7 598	10 883	18 481	1 226 584 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

\* M. Orsino a été nommé président du comité de vérification avec prise d'effet le 2 mars 2006 et est également devenu membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre d'office (invité non habilité à voter) du comité d'évaluation des risques à ce moment-là.



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

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

Âge : 61 ans  
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada  
Administratrice depuis : 2006\*  
Indépendante 1)

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Administratrice des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration		5 sur 5	100 %	TransAlta Corporation de 2006 à aujourd'hui	
Table ronde du Conseil d'administration 2)		2 sur 2	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres		3 sur 3	100 %		
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	499	Néant	499	34 491 \$	600 000 \$
2005	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Options détenues 7)					
Néant					

\* M<sup>me</sup> Piper a été nommée au Conseil d'administration avec prise d'effet le 25 juillet 2006.



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

Âge : 57 ans  
Toronto (Ontario) Canada  
Administrateur depuis : 2000  
Indépendant 1)

Robert Prichard est président et chef de la direction de Torstar Corporation, maison d'édition canadienne largement diversifiée. Torstar Corporation exploite principalement deux entreprises : les journaux, dont *The Toronto Star*, le plus grand quotidien du pays, et l'édition de livres, par l'entremise de Harlequin Enterprises, premier éditeur mondial de livres de fiction destinés aux femmes. De plus, il est président émérite de l'Université de Toronto, dont il a été président de 1990 à 2000. M. Prichard est également président du conseil d'administration du Fonds ontarien pour l'innovation, président du Visiting Committee de la Harvard Law School et administrateur de la Toronto Community Foundation. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1994 et a reçu l'Ordre de l'Ontario en 2000.

Membre du Conseil/des comités suivants*		Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration		12 sur 12	100 %	Hôtels Quatre Saisons Inc. George Weston Ltée Onex Corporation Torstar Corporation Associés Charles River de 1996 à aujourd'hui de 2000 à aujourd'hui de 1994 à aujourd'hui de 2002 à aujourd'hui de 2000 à 2002	
Table ronde du Conseil d'administration 2)		7 sur 7	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature		4 sur 4	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres		12 sur 12	100 %		
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	4 000	13 672	17 672	1 221 489 \$	600 000 \$
2005	4 000	10 823	14 823	983 803 \$	480 000 \$
Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

\* M. Prichard s'est joint au comité de gouvernance et de mise en candidature avec prise d'effet le 2 mars 2006.

Candidats à l'élection du Conseil d'administration (suite)



**Jeremy H. Reitman**

Âge : 61 ans  
Montréal (Québec)  
Canada  
Administrateur depuis : 1987  
Indépendant 1)

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

Membre du Conseil/des comités suivants*	Présence aux réunions		Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	11 sur 12	92 %	Reitmans (Canada) Limitée	de 1975 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	7 sur 7	100 %		
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité de révision	5 sur 5	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	2 sur 2	100 %		

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	10 000	30 065	40 065	2 769 293 \$	600 000 \$
2005	10 000	26 483	36 483	2 421 377 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

\* M. Reitman a cessé d'être membre du comité de gouvernance et de mise en candidature avec prise d'effet le 2 mars 2006. Il est également membre d'office (invité non habilité à voter) du comité d'évaluation des risques.



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

Âge : 60 ans  
Montréal (Québec)  
Canada  
Administratrice depuis : 1992  
Indépendante 1)

Guylaine Saucier, administratrice de sociétés, a été présidente du conseil d'administration de la Société Radio-Canada, administratrice de la Banque du Canada, présidente du conseil de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA), administratrice de la International Federation of Accountants, de même que présidente du comité conjoint sur la gouvernance d'entreprise créé par l'ICCA, la Bourse de Toronto et la Canadian Venture Exchange. Elle a également été la première femme à accéder à la présidence de la Chambre de commerce du Québec. Elle est administratrice de la Fondation du Musée des Beaux-Arts. M<sup>me</sup> Saucier est titulaire d'un B.A. du Collège Marguerite-Bourgeois et d'un B.Comm. de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Elle est Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et membre de l'Ordre du Canada. En 2004, elle a reçu le prix « Fellowship Award » de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administratrice des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	8 sur 12	67 %	Altran Technologies	de 2003 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	6 sur 7	86 %	AXA Assurance Inc.	de 1987 à aujourd'hui
Comité de vérification	6 sur 6	100 %	CHC Helicopter Corp.	de 2005 à aujourd'hui
Comité de révision	5 sur 5	100 %	Groupe Areva	de 2006 à aujourd'hui
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (présidente)	7 sur 7	100 %	Petro-Canada Corporation Nortel Networks Tembec Inc.	de 1991 à aujourd'hui de 1997 à 2005 de 1991 à 2005

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	6 090	25 176	31 266	2 161 106 \$	600 000 \$
2005	6 090	22 354	28 444	1 887 828 \$	480 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	6 500	215 215 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$





Nancy Southern est présidente et chef de la direction d'ATCO Ltd. et de Canadian Utilities Limited, et siège au conseil d'administration de ces deux sociétés. ATCO Group est une société établie en Alberta et qui regroupe des entreprises exerçant leurs activités dans les secteurs de la production d'électricité, des services publics, des services logistiques et énergétiques, des produits industriels et des technologies. M<sup>me</sup> Southern est née et a grandi à Calgary, où elle participe à de nombreux événements communautaires. Elle est vice-présidente à la direction de Spruce Meadows, site de saut à cheval jouissant d'une renommée mondiale.

## Nancy C. Southern

Âge : 50 ans  
Calgary (Alberta)  
Canada  
Administratrice depuis : 1996  
Indépendante 1)

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Administratrice des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	
Conseil d'administration	11 sur 12	92 %	Akita Drilling Ltd.	de 1992 à aujourd'hui
Table ronde du Conseil d'administration 2)	6 sur 7	86 %	ATCO Ltée	de 1989 à aujourd'hui
Comité d'évaluation des risques	6 sur 8	75 %	Canadian Utilities Limited Sentgraf Enterprises Ltd. Shell Canada Limitée*	de 1982 à aujourd'hui de 2001 à aujourd'hui

### Titres détenus

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA 5)	Minimum requis 6)
2006	8 945	7 082	16 027	1 107 786 \$	600 000 \$
2005	8 483	6 484	14 967	993 360 \$	480 000 \$

### Options détenues 7)

Date d'attribution	Date d'expiration	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2012	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	248 325 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	77 610 \$

\* M. Galloway est aussi administrateur de Shell Canada Limitée.

### Notes

- Le terme « indépendant » se rapporte à la détermination par le Conseil de l'indépendance d'un administrateur d'après les normes rigoureuses que le Conseil a adoptées, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 45. M. Downe n'est pas indépendant aux termes des normes étant donné qu'il est cadre supérieur de la Banque.
- Les « tables rondes du Conseil d'administration » sont des séances informelles tenues par les administrateurs et servant de forum permettant au chef de la direction de discuter des nouvelles questions ou de réunions pour les administrateurs non-dirigeants. Se reporter aux pages 16 et 17 pour plus de renseignements sur la présence des administrateurs aux réunions.
- Le terme « actions ordinaires » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque dont le candidat est le propriétaire véritable, ou sur lesquelles il exerce le contrôle ou a la haute main, au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006 et au 3 janvier 2006 à l'égard de 2005.
- L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006 et au 3 janvier 2006 à l'égard de 2005 par le candidat aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs non-employés décrit à la page 17.
- On calcule la « valeur marchande totale des actions ordinaires et des DDVA » en multipliant le nombre d'actions ordinaires et de DDVA détenus par chaque candidat au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006 et au 3 janvier 2006 à l'égard de 2005 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à chacune de ces dates (soit 69,12 \$ et 66,37 \$, respectivement).
- Le terme « minimum requis » désigne la valeur des actions ordinaires et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière d'actionnariat de la Banque. Les administrateurs sont tenus de détenir l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de DDVA, tel qu'il est énoncé à la page 17.
- Le terme « options » désigne le nombre d'options non exercées détenues au 2 janvier 2007 par le candidat aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 42. L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a cessé avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2003.
- Le terme « prix d'exercice » désigne le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option tel qu'il est énoncé à la page 42 à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants ».
- Le terme « valeur des options non exercées » désigne le produit de la multiplication du nombre d'options non exercées détenues par chaque candidat au 2 janvier 2007 par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 2 janvier 2007 (69,12 \$) et le prix d'exercice des options en question.
- Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, le nombre de droits à la valeur d'actions liées au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement détenues par M. Downe au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006 et au 3 janvier 2006 à l'égard de 2005. Ces droits sont tous décrits dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs.
- Les exigences en matière d'actionnariat que M. Downe doit respecter en tant que dirigeant de la Banque sont décrites à la rubrique « Lignes directrices en matière d'actionnariat des cadres supérieurs » à la page 31.

**Information supplémentaire au sujet des administrateurs**

À la connaissance de la Banque, aucun administrateur de la Banque n'est ou n'a été, au cours des dix dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant que cette personne agissait en cette qualité, a) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance similaire (y compris une interdiction d'opérations par la direction), ou d'une ordonnance qui interdisait à l'émetteur de se prévaloir des dispenses prévues par les lois sur les valeurs mobilières applicables pendant plus de 30 jours consécutifs, b) a été assujéti à un événement à la suite duquel, après que cette personne a cessé d'être administrateur ou membre de la direction, l'émetteur a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance similaire, ou d'une ordonnance qui lui interdisait de se prévaloir des dispenses prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes pendant plus de 30 jours consécutifs ou c) dans l'année suivant la date à laquelle cette personne a cessé d'agir en cette qualité, a fait faillite, a déposé une proposition concordataire en vertu d'une loi sur la faillite ou l'insolvabilité ou a fait l'objet ou été à l'origine d'une poursuite, d'un arrangement ou d'un concordat avec des créanciers, ou a vu un liquidateur, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour détenir ses biens, sauf les suivants :

- i) M. Bachand, administrateur de la Banque, était administrateur de Krystal Bond Inc. lorsque cette société est devenue assujéti à une interdiction d'opérations parce qu'elle a omis de déposer ses états financiers le 12 avril 2002. Cette société a depuis cessé d'être une entreprise en exploitation;
- ii) M. Beatty, administrateur de la Banque, était administrateur de Thistle Mining Inc. lorsque celle-ci a annoncé le 21 décembre 2004 son intention d'entreprendre une restructuration aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). Même si Thistle a terminé la restructuration le 30 juin 2005, les opérations sur ses actions ordinaires ont été suspendues sur l'Alternative Investment Market entre le 30 juin 2005 et le 13 juillet 2005 et les opérations sur ses actions ordinaires sont suspendues à la Bourse de Toronto depuis le 31 décembre 2004 en raison de la restructuration. M. Beatty n'est plus administrateur de Thistle Mining Inc.;
- iii) M. Downe, chef de l'exploitation de BMO Groupe financier, est devenu administrateur de Goodwill Industries en 1996 et avait pour mandat de contribuer à sa restructuration en vertu du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, qui a été achevée en juin 1997. M. Downe n'est plus administrateur de Goodwill Industries;
- iv) M. Galloway, président du Conseil et administrateur de la Banque, était administrateur d'ITI Education Corporation (en raison de la propriété à 40 % par Torstar) lorsque celle-ci a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001;
- v) M<sup>me</sup> Kwok, administratrice de la Banque, était administratrice d'Air Canada lorsque celle-ci a demandé la protection en vertu de la LACC en avril 2003. Air Canada a réussi à se libérer des procédures intentées en vertu de la LACC et a été restructurée aux termes d'un plan d'arrangement en septembre 2004. M<sup>me</sup> Kwok ne siège plus au conseil d'administration d'Air Canada;
- vi) M<sup>me</sup> Saucier, administratrice de la Banque, était administratrice de Corporation Nortel Networks lorsque celle-ci a fait l'objet d'une interdiction d'opérations imposée le 17 mai 2004 à la suite de son omission de déposer ses états financiers. Cette ordonnance a été révoquée le 21 juin 2005. M<sup>me</sup> Saucier n'est plus administratrice de Corporation Nortel Networks.

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

**Comment les membres du Conseil sont-ils rémunérés? a)**

Seuls les administrateurs non-employés sont rémunérés à ce titre.

- Honoraires annuels versés au président du Conseil : 300 000 \$ b)
- Honoraires annuels : 100 000 \$ par année
- Allocation de présence aux réunions du Conseil : 2 000 \$ par réunion
- Allocation de présence aux réunions des comités : 1 500 \$ par réunion
- Honoraires d'un président de comité : 35 000 \$ dans le cas du président du comité de vérification; 15 000 \$ dans le cas du président du comité de gouvernance et de mise en candidature c); 25 000 \$ dans le cas du président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres; 25 000 \$ dans le cas du président du comité d'évaluation des risques et 15 000 \$ dans le cas du président du comité de révision
- Frais de déplacement : 1 500 \$ par voyage pour les administrateurs dont la résidence principale est située à plus de 1 000 km du lieu d'une réunion ou d'une série de réunions
- Frais de déplacement et dépenses remboursables connexes

**Notes**

- a) Au cours de l'exercice, cinq administrateurs non-employés de la Banque ont agi en qualité d'administrateurs de filiales et d'entités du groupe et, à ce titre, ont reçu la rémunération additionnelle suivante :
  - Harris Financial Corp. – honoraires annuels : 100 000 \$ US; aucune allocation de présence aux réunions du Conseil ou de comités. M. Galloway est administrateur de Harris Financial Corp.
  - La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal – aucuns honoraires annuels; allocation de présence aux réunions du Conseil : 1 500 \$; honoraires de la présidente du Conseil : 15 000 \$. M<sup>me</sup> Saucier, présidente du Conseil, et MM. Astley, Chevrier et Mitchell sont administrateurs de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. (Les administrateurs qui sont membres de la direction ne reçoivent pas d'honoraires pour leurs services en tant qu'administrateurs.)
  - Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et des autres dépenses engagés pour assister aux réunions du Conseil et des comités de filiales et d'entités du groupe.
- b) Le président du Conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire à titre d'administrateur.
- c) Avec prise d'effet le 25 juillet 2006, les honoraires du président du comité de gouvernance et de mise en candidature ont été ramenés de 25 000 \$ à 15 000 \$.

## Régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs non-employés

En vue de faire concorder la rémunération des administrateurs avec les intérêts des actionnaires :

- 50 % des honoraires annuels d'un administrateur doivent lui être versés sous forme d'actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou de droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs peuvent recevoir jusqu'à 100 % de leurs honoraires annuels et de leurs allocations de présence sous forme de tels actions ou droits. Au cours de l'exercice 2006, 11 des 16 administrateurs non-employés ont choisi de recevoir tous leurs honoraires annuels et allocations de présence sous forme de droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs doivent détenir six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant qu'ils n'ont pas satisfait à cette exigence, ils sont tenus de recevoir toute leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 2 janvier 2007, tous les administrateurs non-employés satisfaisaient aux exigences en matière de propriété d'actions pour l'exercice 2006, sauf M<sup>me</sup> Piper.
- Un droit différé à la valeur d'actions est un montant dû par la Banque aux administrateurs et ayant la même valeur qu'une action ordinaire de la Banque, mais n'est versé que lorsque

l'administrateur quitte le Conseil, de sorte que celui-ci détient une participation dans la Banque tant qu'il est membre du Conseil. Les droits différés à la valeur d'actions peuvent être acquittés en espèces ou sous forme d'actions ordinaires de la Banque achetées sur le marché libre. Au 2 janvier 2007, le montant comptabilisé à l'égard des droits différés à la valeur d'actions détenus par les membres du Conseil était de 16 289 251 \$.

- Seuls les administrateurs non-employés peuvent y participer.

### Participations en actions des membres du Conseil au 2 janvier 2007

- Total des actions ordinaires détenues par les administrateurs non-employés : 134 710
- Total des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 226 546
- Valeur totale des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 24 970 015 \$, d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 2 janvier 2007, qui était de 69,12 \$.

### Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants

L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a pris fin le 1<sup>er</sup> novembre 2003. Une description du régime figure à la page 42.

### Relevé des présences des administrateurs au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2005 au 31 octobre 2006

Relevé des présences des administrateurs	Conseil (12 réunions)		Table ronde a) (7 réunions)		Comité de vérification (6 réunions)		Comité de révision (5 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (6 réunions)		Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (12 réunions)		Comité d'évaluation des risques (8 réunions)		Conseil de La Société de la caisse de retraite (7 réunions)		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Robert M. Astley	12	100	7	100	-	-	-	-	-	-	11	92	8	100	7	100	98
Stephen E. Bachand	11	92	7	100	-	-	-	-	6	100	12	100	-	-	-	-	97
David R. Beatty	10	83	6	86	-	-	-	-	5	83	-	-	7	88	-	-	85
Robert Chevrier	12	100	7	100	6	100	5	100	-	-	-	-	-	-	7	100	100
F. Anthony Comper b)	11	92	6	86	4	67	-	-	6	100	11	92	6	75	-	-	86
George A. Cope c)	5/5	100	2/2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	2/2	100	-	-	100
Ronald H. Farmer	12	100	7	100	6	100	4	80	-	-	12	100	-	-	-	-	98
David A. Galloway d)	12	100	7	100	-	-	-	-	6	100	10	83	7	88	-	-	93
Harold N. Kvisle	12	100	7	100	-	-	-	-	-	-	12	100	-	-	-	-	100
Eva Lee Kwok	12	100	7	100	6	100	5	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100
Bruce H. Mitchell	12	100	7	100	-	-	-	-	6	100	-	-	8	100	7	100	100
Philip S. Orsino e) f)	12	100	7	100	6	100	5	100	4/4	100	-	-	-	-	-	-	100
Martha C. Piper c)	5/5	100	2/2	100	-	-	-	-	-	-	3/3	100	-	-	-	-	100
J. Robert S. Prichard f)	12	100	7	100	-	-	-	-	4/4	100	12	100	-	-	-	-	100
Jeremy H. Reitman e) g)	11	92	6	86	6	100	5	100	2/2	100	-	-	-	-	-	-	94
Guyline Saucier	8	67	6	86	6	100	5	100	-	-	-	-	-	-	7	100	86
Nancy C. Southern	11	92	6	86	-	-	-	-	-	-	-	-	6	75	-	-	85

#### Notes

- Séances informelles des administrateurs servant de forum de discussion sur les questions émergentes pour le chef de la direction ou de réunions pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.
- N'est pas membre du comité, mais assiste aux réunions des comités, en totalité ou en partie, s'il y a lieu, en tant qu'administrateur non habilité à voter à la demande des comités.
- Nommés au conseil d'administration avec prise d'effet le 25 juillet 2006.
- Est membre du comité de gouvernance et de mise en candidature, du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et du comité d'évaluation des risques, et assiste aux réunions des autres comités en tant qu'administrateur non habilité à voter.
- Assistent aux réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'administrateurs non habilités à voter.
- Nommés au comité de gouvernance et de mise en candidature avec prise d'effet le 2 mars 2006.
- A cessé d'être membre du comité de gouvernance et de mise en candidature avec prise d'effet le 2 mars 2006.

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

Le tableau suivant présente la rémunération versée aux administrateurs (sauf M. Comper) durant l'exercice terminé le 31 octobre 2006.

### Rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2006

Administrateurs	Honoraires versés aux administrateurs (\$) a)	Honoraires versés aux présidents des comités (\$) b)	Honoraires versés au président du conseil non-dirigeant (\$) c)	Allocation de présence aux réunions du Conseil et de la Table ronde (\$) c)	Allocation de présence aux réunions des comités (\$) d)	Frais de déplacement (\$) e)	Autres frais (\$) e)	Total (\$)	Fraction de la rémunération reçue au comptant ou affectée à l'achat d'actions ordinaires et/ou de droits différés à la valeur d'actions (DDVA)
Robert M. Astley	100 000	-	-	40 000	39 000	-	2 000 d)	181 000	100 % DDVA
Stephen E. Bachand	100 000	25 000	-	38 000	27 000	16 500	1 500 e)	208 000	100 % DDVA
David R. Beatty	100 000	25 000	-	34 000	18 000	-	-	177 000	100 % DDVA
Robert Chevrier	100 000	15 000	-	40 000	27 000	-	-	182 000	50 % des honoraires annuels reçus au comptant et 50 % sous forme de DDVA. Allocation de présence aux réunions reçue intégralement au comptant.
George A. Cope (nommé le 25 juillet 2006)	33 333	-	-	16 000	3 000	-	-	52 333	50 % des honoraires annuels reçus au comptant et 50 % sous forme de DDVA. Allocation de présence aux réunions reçue intégralement au comptant.
Ronald H. Farmer	100 000	-	-	40 000	33 000	-	1 500 d)	174 500	100 % DDVA
David A. Galloway	-	-	300 000	-	-	-	-	300 000	100 % DDVA
Harold N. Kvisle	100 000	-	-	40 000	18 000	10 500	-	168 500	100 % DDVA
Eva Lee Kwok	100 000	-	-	40 000	16 500	13 500	-	170 000	100 % DDVA
Bruce H. Mitchell	100 000	22 500	-	40 000	31 500	-	-	194 000	100 % DDVA
Philip S. Orsino	100 000	23 333	-	40 000	31 500	-	-	194 833	100 % DDVA
Martha C. Piper (nommé le 25 juillet 2006)	33 333	-	-	16 000	4 500	6 000	-	59 833	Honoraires annuels reçus intégralement au comptant. Allocation de présence aux réunions reçue intégralement sous forme d'actions ordinaires.
J. Robert S. Prichard	100 000	-	-	40 000	24 000	-	-	164 000	100 % DDVA
Jeremy H. Reitman	100 000	11 667	-	36 000	30 000	-	-	177 667	100 % DDVA
Guylaine Saucier	100 000	15 000	-	30 000	27 000	-	2 000 d)	174 000	50 % des honoraires annuels reçus au comptant et 50 % sous forme de DDVA. Allocation de présence aux réunions reçue intégralement sous forme de DDVA.
Nancy C. Southern	100 000	-	-	36 000	9 000	9 000	-	154 000	50 % des honoraires annuels reçus au comptant et 50 % sous forme d'actions ordinaires. Allocation de présence aux réunions reçue intégralement au comptant.
<b>Total</b>	<b>1 366 666</b>	<b>137 500</b>	<b>300 000</b>	<b>526 000</b>	<b>339 000</b>	<b>55 500</b>	<b>7 000</b>	<b>2 731 666</b>	

#### Notes

a) Les honoraires versés aux administrateurs sont passés de 80 000 \$ à 100 000 \$ avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2005.

b) Les honoraires versés à M. Mitchell en tant que président du comité de gouvernance et de mise en candidature ont été ramenés de 25 000 \$ à 15 000 \$ avec prise d'effet le 25 juillet 2006. M. Orsino est devenu président du comité de vérification avec prise d'effet le 2 mars 2006.

c) Comprend une double allocation de présence aux réunions versée pour la séance stratégique des administrateurs d'une durée de deux jours.

d) Honoraires versés pour la présence à une réunion du conseil de Harris Financial Corp.

e) Honoraires versés pour la présence à une réunion conjointe du comité de vérification et du comité d'évaluation des risques.

# Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification supervise la qualité, l'intégrité et la communication en temps voulu des processus d'information financière de la Banque, ses contrôles internes, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information, sa fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement du vérificateur des actionnaires.



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

## Revue de l'exercice

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

### Information financière

- **a examiné** avec la direction les meilleures pratiques mises en place par les sociétés en général en réponse aux modifications apportées aux lois sur les valeurs mobilières en ce qui concerne les processus d'information financière. Le chef de la direction et le chef des finances et des affaires administratives de la Banque continuent d'attester les documents intermédiaires et annuels de la Banque, notamment ses états financiers consolidés, son rapport de gestion et sa notice annuelle, tel que l'exigent les règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (SOX);
- **a examiné** avec la direction et le vérificateur des actionnaires la pertinence de l'information comptable et financière communiquée par la Banque, l'incidence de l'adoption de nouvelles normes comptables, le traitement comptable des incertitudes et des risques importants, les principales estimations et décisions de la direction constituant des éléments importants de l'information financière communiquée par la Banque et la divulgation des principales politiques comptables;
- **a examiné** les états financiers consolidés vérifiés, le rapport de gestion, les rapports financiers pour l'ensemble de l'exercice et chaque trimestre et la notice annuelle, et a recommandé au Conseil de les approuver. Il a également examiné et recommandé aux fins d'approbation par leurs conseils d'administration respectifs les états financiers annuels de certaines filiales. Le comité a conclu que ces documents étaient complets, présentaient fidèlement la situation financière et le rendement financier de la Banque, et étaient conformes aux principes comptables généralement reconnus appliqués uniformément.
- **a étudié** avec la direction, le comité d'évaluation des risques et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) le rapport d'examen annuel du BSIF.

### Contrôles internes, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information

- **a examiné** et approuvé la charte du comité, les politiques de contrôles internes et les contrôles de communication de l'information, de même que le mandat de la Vérification interne;
- **a surveillé** les progrès réalisés par la Banque relativement au premier rapport de la direction portant sur son évaluation de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière exigée en vertu de l'article 404 de la SOX. Le premier rapport de la direction a été remis le 31 octobre 2006;

- **a examiné** l'évaluation par la direction de l'efficacité des contrôles de la communication de l'information par la Banque par rapport aux contrôles et procédures de communication de l'information, en vertu de l'article 302 de la SOX et des règles adoptées par les ACVM;
- **a rencontré** régulièrement le vérificateur en chef sans la présence de membres de la direction;
- **a étudié** les principaux changements réglementaires dans le but d'en déterminer les répercussions sur la Banque;
- **a étudié** les rapports du conseiller général sur les questions juridiques et sur les questions liées à la fiscalité et aux affaires litigieuses;
- **a étudié** les rapports du chef de la conformité sur les questions de conformité;
- **a étudié** les recommandations du vérificateur des actionnaires et des autorités de réglementation externes, ainsi que les mesures prises par la direction en réponse à celles-ci.

### Vérificateur des actionnaires

- **a examiné** le plan de vérification du vérificateur des actionnaires;
- **a examiné** et approuvé la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque. La politique continue de dépasser les exigences réglementaires, limite de façon stricte les services non liés à la vérification rendus par le vérificateur des actionnaires et fournit des lignes directrices en matière d'embauche des membres du personnel du vérificateur des actionnaires;
- **a examiné** et approuvé tous les services de vérification et tous les services non liés à la vérification permis rendus par le vérificateur des actionnaires conformément à la politique d'indépendance du vérificateur. Le comité a confirmé que des pratiques appropriées sont suivies pour préserver l'indépendance du vérificateur des actionnaires;
- **a examiné** les rapports du vérificateur des actionnaires décrivant tous les liens entre lui et la Banque afin de confirmer l'indépendance du vérificateur des actionnaires;
- **a examiné** le rendement du vérificateur des actionnaires;
- **a rencontré** périodiquement le vérificateur des actionnaires sans la présence des membres de la direction.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006.

**Philip S. Orsino**  
Président

# Rapport du comité de révision

Le comité de révision est chargé d'exécuter certaines fonctions énoncées dans sa charte qui visent à permettre au Conseil de s'acquitter de ses responsabilités de surveillance à l'égard des opérations avec apparentés, des conflits d'intérêts, de l'utilisation et de la divulgation de renseignements confidentiels, notamment des renseignements sur les clients et sur les employés, des mesures de protection des consommateurs, de la façon dont la Banque règle les plaintes des clients ainsi que des normes de déontologie applicables aux administrateurs, aux cadres supérieurs et aux employés. En outre, le comité agit à titre de comité de révision de certaines filiales, conformément aux exigences du Conseil.



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

## Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

- **a examiné** et approuvé les procédures mises à jour suivies par la Banque pour respecter les dispositions de la *Loi sur les banques* relatives aux opérations avec apparentés, les autres lois applicables, les restrictions applicables en matière de prêts à des initiés prévues par la *Securities Exchange Act* des États-Unis et les autres meilleures pratiques non imposées par la loi mais qui ont été adoptées par la Banque;
- **a examiné** les opérations importantes avec des apparentés de la Banque et de ses filiales désignées afin de repérer toute incidence importante éventuelle de ces opérations sur la stabilité ou sur la solvabilité des participants;
- **a étudié** le code de conduite révisé de la Banque, *Principes fondamentaux – Notre code de conduite et d'éthique*, et recommandé son approbation au Conseil. Le code a été mis à jour afin de refléter l'engagement continu de la Banque envers des pratiques commerciales éthiques ainsi que les modifications apportées aux lois et au cadre réglementaire, notamment en vue d'y introduire la notion de financement du terrorisme, des dispositions anti-corruption et des restrictions à l'égard des contributions politiques lorsqu'elles sont prescrites par la loi;
- **a examiné** les rapports de la Banque portant sur les procédures à suivre à l'égard de la conduite des employés, notamment en matière de conflits d'intérêts et d'opérations personnelles sur titres, et les résultats des déclarations annuelles de conformité aux *Principes fondamentaux*;
- **a examiné** la façon dont la Banque règle les plaintes des clients, notamment le rapport annuel de l'ombudsman de la Banque sur le règlement des plaintes, et les autres dispositions en matière de protection des consommateurs, dont les procédures suivies par la Banque pour remplir les obligations imposées par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC);

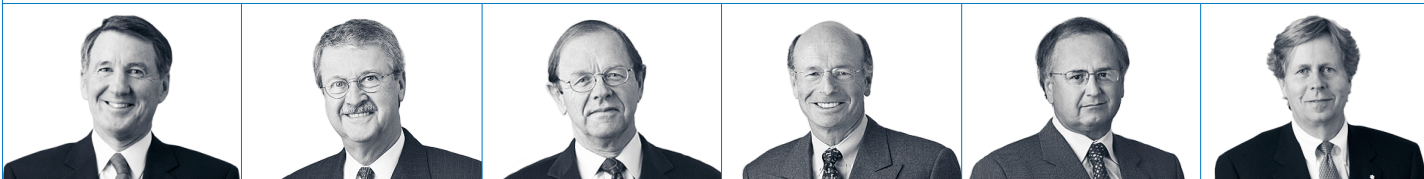
- **a examiné** le rapport de la Banque sur le statut du programme de conformité aux obligations prévues par l'ACFC de même que les mises à jour sur les activités et les exigences de l'ACFC et leurs incidences sur la Banque;
- **a examiné** les rapports sur la communication d'information aux clients conformément à la *Loi sur les banques*, dont l'attestation du vérificateur en chef ayant trait au système de contrôle interne connexe de la Banque;
- **a examiné** les rapports sur l'utilisation et la communication des renseignements confidentiels, notamment les renseignements sur les clients et les employés, pour surveiller le respect des obligations prévues par les lois sur la protection des renseignements personnels;
- **a examiné** la charte du comité qui a été mise à jour pour refléter les pratiques de révision du comité à l'égard des opérations entre apparentés et les autres modifications mineures apportées pour refléter les modifications de la terminologie;
- **a remis** au surintendant des institutions financières un rapport annuel sur les travaux du comité.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006.

**Robert Chevrier**  
Président

# Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de développer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance conformes à des normes élevées de gouvernance d'entreprise, ainsi que d'examiner et d'évaluer en permanence le système de gouvernance d'entreprise de la Banque. Le comité identifie des candidats aux postes d'administrateurs et les recommande au Conseil aux fins d'élection ou de nomination, et s'assure que des programmes d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'un programme de formation continue à l'intention de tous les administrateurs sont en place afin que ceux-ci soient au fait des activités de la Banque et qu'ils comprennent bien leurs responsabilités. Le comité procède à un examen annuel de la rémunération des administrateurs et fait des recommandations au Conseil à ce sujet. Il est également chargé d'élaborer et de recommander au Conseil un processus d'évaluation de ce dernier, de ses comités et de ses administrateurs, y compris le président du Conseil et les présidents des comités.



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

## Revue de l'exercice

- **Description des fonctions** – Le comité a recommandé au Conseil des descriptions des fonctions modifiées pour le président du Conseil et les présidents de comités.
- **Évaluation du président du Conseil** – Le comité a remis au président du Conseil, David Galloway, l'évaluation qu'il a faite à son sujet en tenant compte des commentaires que lui ont envoyés les membres du Conseil; cette évaluation a servi à l'examen des priorités et des initiatives pour 2007 et à l'établissement d'objectifs pour l'exercice.
- **Examen de la gouvernance d'entreprise** – Le comité a continué d'évaluer régulièrement les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque afin de s'assurer qu'elles respectent les exigences réglementaires et juridiques applicables et qu'elles sont conformes aux meilleures pratiques. (Les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque sont résumées à l'annexe 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque sur son site Web à [www.bmo.com](http://www.bmo.com).)
- **Augmentation de la taille du Conseil** – Le comité a évalué les compétences du Conseil dans son ensemble et de ses administrateurs en fonction d'une liste de compétences recherchées. Il a recommandé la nomination de deux nouveaux administrateurs d'après divers facteurs, y compris leurs aptitudes et leur expérience, dont le Conseil pourrait bénéficier. Deux nouveaux administrateurs, George A. Cope et Martha C. Piper, ont été nommés membres du Conseil le 25 juillet 2006.
- **Politique en matière de vote majoritaire** – Le comité a élaboré une politique prévoyant un vote majoritaire aux fins de l'élection des administrateurs. La politique prévoit que si les voix exprimées à une assemblée des actionnaires en faveur de l'élection d'un candidat au poste d'administrateur représentent moins de la majorité des actions à l'égard desquelles les droits de vote ont été exercés et ont fait l'objet d'une abstention, le candidat remettra sa démission sans délai après l'assemblée, aux fins d'examen par le comité. Le comité fera une recommandation au Conseil après avoir examiné la question et la décision du Conseil d'accepter ou de rejeter l'offre de démission sera communiquée au public.
- **Composition du Conseil/des comités** – Le comité a évalué la composition et la taille du Conseil et, dans le cadre de cette évaluation, a examiné l'étendue et la variété de l'expérience de ses membres actuels. Il a recommandé au Conseil une liste de candidats à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires, de même qu'une liste de membres et de présidents de comités pour l'exercice.
- **Évaluation du rendement du Conseil, des comités et des administrateurs** – Le comité a examiné le processus d'évaluation

actuel du Conseil et procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de la contribution du Conseil, de ses comités et des administrateurs à l'aide de questionnaires préparés par le comité et remplis par tous les administrateurs, et d'entrevues menées par le président du Conseil.

- **Indépendance des administrateurs, propriété d'actions et présence aux réunions** – Le comité a déterminé, en collaboration avec le Conseil, que tous les administrateurs, sauf le président et chef de la direction, Tony Comper, étaient indépendants conformément aux normes d'indépendance approuvées par le Conseil. Le comité a examiné le nombre d'actions appartenant aux administrateurs et conclu que tous les administrateurs ont respecté l'exigence en vigueur au cours de l'exercice 2006 voulant qu'ils détiennent six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions, sauf M<sup>me</sup> Piper. Le comité a examiné la présence des administrateurs aux réunions et établi que tous les administrateurs ont respecté l'exigence selon laquelle ils doivent assister à au moins 75 % de toutes les réunions (du Conseil et des comités) auxquelles ils sont tenus d'assister durant l'exercice.
- **Rémunération des administrateurs** – Le comité a évalué les pratiques en matière de rémunération des administrateurs de sociétés comparables et fait des recommandations au Conseil au sujet des modifications à apporter à la rémunération des administrateurs de la Banque.
- **Séance stratégique annuelle** – Après la séance stratégique annuelle du Conseil, le comité a effectué un sondage qui a confirmé que les administrateurs sont d'accord avec les stratégies de gestion définies et qui a permis de recueillir des commentaires utiles pour des séances stratégiques futures.
- **Examens et mises à jour annuels en matière de gouvernance d'entreprise** – Le comité a supervisé l'examen annuel des *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* de la Banque, qui définissent les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction. Le comité a examiné le mandat du Conseil et les chartes des comités du Conseil à la lumière de l'évolution récente des lignes directrices et des normes en matière de gouvernance d'entreprise et recommandé au Conseil des modifications à leur égard. Il a supervisé la mise au point de programmes d'orientation des comités du Conseil à l'intention des nouveaux membres des comités.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006.

**Bruce Mitchell**  
Président

# Rapport du comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques est chargé d'exécuter les fonctions décrites dans sa charte afin que le Conseil puisse s'acquitter de ses responsabilités de surveillance des activités de repérage, de documentation, d'évaluation et de gestion des risques importants touchant la Banque. Le comité vérifie également si la Banque respecte les exigences réglementaires en matière de risques ainsi que les politiques et procédures de gestion interne des risques.



**Membres :** David Beatty (président), Robert Astley, George Cope, David Galloway, Bruce Mitchell, Philip Orsino (membre d'office), Jeremy Reitman (membre d'office) et Nancy Southern

## Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

- **a examiné**, modifié et approuvé les politiques de la Banque portant sur la gestion des risques au moyen de mécanismes de contrôle, notamment de mécanismes de contrôle des pouvoirs délégués au chef de la direction et des limites applicables à ces pouvoirs. Ces politiques et mécanismes de contrôle sont établis en fonction de principes de gestion des risques proactifs et prudents, de la conjoncture des marchés et des exigences commerciales découlant des stratégies approuvées. Ils sont également conçus pour respecter les exigences des lois et des autorités de réglementation auxquelles sont assujetties la Banque et ses filiales;
- **a approuvé** la reclassification des politiques de la Banque en normes de la Banque lorsqu'il l'a jugé approprié, conformément à l'initiative de restructuration des politiques de la Banque;
- **a examiné** et approuvé le profil trimestriel du risque du marché pour l'ensemble de la Banque;
- **a examiné** les provisions et les réserves pour créances irrécouvrables avant leur approbation par le comité de vérification;
- **a examiné**, avec le comité de vérification, le rapport d'examen annuel du Bureau du surintendant des institutions financières;
- **a examiné** et approuvé, lorsqu'il l'a jugé approprié, les décisions concernant les niveaux de risque excédant les limites établies par la politique en matière de diversification du risque de contrepartie de la Banque;
- **a examiné** régulièrement les attestations et les rapports du vice-président à la direction et chef de la gestion des risques, qui décrivent les positions et les tendances à l'égard des risques auxquels est exposée la Banque, notamment en comparant les positions réelles aux limites de risque et en signalant toute exception aux politiques de la Banque;
- **a examiné** les principales méthodes et procédures que la direction a établies pour contrôler les principaux risques et que le comité juge appropriées pour une gestion commerciale prudente;
- **a examiné** et analysé la validité des mesures d'évaluation des risques de la Banque, y compris les paramètres et les limites de ces mesures;
- **a examiné** les risques importants liés au crédit et au marché, les analyses du secteur d'activité, les risques particuliers ainsi que les stratégies des principales unités d'exploitation de la Banque, dont les méthodologies d'évaluation et de gestion des risques connexes. Les stratégies des unités d'exploitation sont examinées d'un point de vue intégré qui tient compte de tous les éléments de risque, ce qui permet de broser un tableau complet du risque et des rendements prévus;
- **a analysé** les risques en prenant en considération la structure de gestion stratégique pour l'ensemble de la Banque et le rendement corrigé selon le risque du capital des nouvelles activités importantes, les stratégies de groupe et les projets de secteurs d'activité particuliers;
- **a évalué** son efficacité à exécuter les fonctions précisées dans sa charte;
- **a suivi** régulièrement les progrès que la Banque a réalisés dans le but de respecter les nouvelles exigences en matière de capital réglementaire prévues par l'Accord de Bâle II et a continué de se préparer aux changements que cela occasionnera sur les plans de la gouvernance et de l'exploitation;
- **a examiné** les ententes importantes en matière d'impartition de la Banque afin de donner un aperçu de l'utilisation globale de l'impartition dans l'entreprise.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006.

**David R. Beatty**  
Président



# Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est chargé d'aider le Conseil d'administration à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines appuient les objectifs de la Banque et soutiennent la valeur pour ses actionnaires.



**Membres :** Stephen Bachand (président), Robert Astley, Ronald Farmer, David Galloway, Harold Kvisle, Martha Piper et Robert Prichard

## Revue de l'exercice

Au cours de l'exercice, le comité a examiné des questions organisationnelles, stratégiques et de leadership, les programmes de rémunération des cadres supérieurs, les évaluations du rendement des plus hauts dirigeants de la Banque et la planification de la relève de tous les dirigeants clés de la Banque. Pour remplir son mandat, le comité :

- **a entrepris** un examen approfondi de la rémunération des cadres supérieurs dans le cadre duquel les processus de conception et d'administration détaillés des programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque ont été examinés. Plus particulièrement, le comité a examiné dans quelle mesure les programmes appuient la création de valeur pour les actionnaires, contribuent à l'objectif de la Banque, à savoir être l'institution financière la plus performante en Amérique du Nord, reflètent l'engagement de la Banque envers une culture de haut rendement et démontrent la corrélation qui existe entre la paie et le rendement;
- **a examiné** les niveaux de rémunération de tous les cadres supérieurs par l'entremise d'un processus d'évaluation approfondi de la méthodologie d'analyse comparative de la Banque et, dans le cas de chaque membre du comité directeur du Conseil de gestion (c.-à-d. le CDCG, composé des plus hauts dirigeants), a examiné les grilles de notation individuelles et s'en est servi pour l'aider à valider les décisions en matière de rémunération;
- **a examiné** le régime d'options d'achat d'actions de la Banque et a recommandé au Conseil aux fins d'approbation des modifications du régime permettant l'utilisation continue d'options d'achat d'actions pour attirer et maintenir en poste des cadres supérieurs talentueux, améliorer la gouvernance prudente du régime d'options d'achat d'actions et clarifier certaines dispositions;
- **a vu** à ce que des plans de relève efficaces (à court et à long termes) demeurent en place pour le chef de la direction et les cadres supérieurs. Ces plans de relève ont été passés en revue avec le Conseil;
- **a recommandé** au Conseil de nommer et de réaffecter les membres du CDCG de la Banque, y compris de nommer un chef de l'exploitation, et a examiné et approuvé la nomination et la réaffectation d'autres cadres supérieurs;
- **a évalué** le rendement du président et chef de la direction de la Banque et a examiné les résultats de l'évaluation avec le Conseil d'administration; a établi la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte des résultats de la Banque pour le dernier exercice et a recommandé au Conseil qu'avec prise d'effet en décembre 2006, la rémunération soit approuvée par les membres indépendants du Conseil d'après les recommandations du comité, plutôt que par le comité;
- **a examiné et approuvé** les évaluations du rendement annuel que le président et chef de la direction a faites pour les autres cadres supérieurs faisant partie du CDCG, et a examiné et approuvé la rémunération de ces cadres supérieurs;
- **a examiné** exhaustivement une évaluation des priorités stratégiques en matière de ressources humaines afin d'élargir et d'approfondir la culture de rendement au sein de la Banque. Les progrès réalisés à leur égard comprenaient :
  - la hausse de l'efficacité et de l'efficacité opérationnelles par l'entremise d'une restructuration et d'une réduction des paliers de direction;
  - l'établissement de normes de rendement plus strictes et la fixation de la rémunération en conséquence;
  - l'amélioration de la gestion du personnel et de la relève;
  - le renforcement de l'engagement (moral) des employés et du statut d'employeur de choix de la Banque;
  - l'appariement de la formation et du perfectionnement aux besoins commerciaux en mettant l'accent sur le développement du leadership pour le présent et l'avenir.Un sommaire des conclusions et des améliorations recommandées pour 2006/2007 a été remis au Conseil;
- **a rencontré** ses conseillers en rémunération lors de réunions tenues sans la présence des membres de la direction;
- **a examiné** le rendement de ses conseillers en rémunération et a établi le mandat de ces derniers et leur plan de travail pour 2007.

## Conseillers du comité

Le comité a embauché les cabinets Mercer, Consultation en ressources humaines (Mercer) et Hugessen Consulting Inc. (HCI) pour qu'ils recueillent de l'information sur les pratiques en matière de rémunération de la Banque et donne un avis à leur égard en les comparant à celles des groupes de référence les plus pertinents, d'autres grandes sociétés de services financiers canadiennes et d'autres sociétés à grand nombre d'actionnaires. Le comité a confié ce mandat à Mercer en 2003 et a confié un mandat à HCI en 2006.

Les conseillers fournissent des conseils au comité sur les recommandations de politiques préparées par la direction, en plus d'examiner la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque et de donner des commentaires à son égard. En 2006, les conseillers ont également obtenu comme mandat d'effectuer, en collaboration avec le comité et les cadres supérieurs de la Banque, un examen complet du programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. Au cours de l'exercice 2006, ils ont assisté à certaines parties de réunions du comité, à la demande du président du comité.

Le comité examine chaque année tout le travail effectué par chaque conseiller et la rémunération connexe.

Au cours de l'exercice 2006, Mercer a reçu une rémunération d'environ 601 000 \$ à titre de conseiller du comité, principalement pour l'examen des politiques et des programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. La Banque a également versé à Mercer une somme d'environ 4,3 millions de dollars pour d'autres tâches que la prestation de conseils au comité, comme diverses tâches routinières d'administration, d'actuariat et de conformité accomplies pour la direction de la Banque à divers endroits dans le monde et non liées à la rémunération des cadres supérieurs de la Banque.

Au cours de l'exercice 2006, HCI a reçu une rémunération d'environ 232 000 \$ à titre de conseiller du comité, principalement pour l'examen des programmes et des politiques en matière de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. HCI n'a fourni aucun autre service à la Banque.

En tant que politique, le comité a adopté un certain nombre de pratiques à l'égard de ses conseillers en matière de rémunération des cadres supérieurs:

- le comité examine chaque année le rendement et la rémunération provenant de tous ses conseillers;
- le comité convient chaque année et au besoin, en tenant compte des commentaires des membres de la direction et des conseillers, du mandat particulier de chacun de ses conseillers et de la rémunération connexe;
- tous les services que chaque conseiller fournira à la Banque, en sus de leurs fonctions de soutien à l'égard des obligations du comité, nécessiteront une approbation préalable écrite du président du comité quant à leur portée et à la rémunération connexe. Le comité n'approuve pas un mandat qui, à son avis, nuirait au statut de conseiller indépendant d'un conseiller du comité;
- le comité divulgue chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations les mandats qu'il a confiés à chaque conseiller et la rémunération versée à leur égard, de même que tout autre mandat que le comité a approuvé.

#### Autres conseillers en rémunération de la Banque

La Banque retient à l'occasion les services du Hay Group et de Towers Perrin pour qu'ils lui fournissent des compétences et des conseils relativement à l'élaboration de politiques en matière de rémunération et pour qu'ils lui fassent des recommandations à l'égard de la conception et de la mise en œuvre de programmes de rémunération des cadres supérieurs, aux fins d'examen et d'approbation par le comité.

- Au cours de l'exercice 2006, la rémunération versée au Groupe Hay à titre de conseiller de la direction a totalisé environ 81 000 \$. La Banque a également versé au Groupe Hay une somme d'environ 425 000 \$ pour la prestation de conseils en matière d'évaluation de postes et de rémunération des non-dirigeants, la réalisation de sondages sur la rémunération de même que la conception et la mise en œuvre de programmes de formation.
- Au cours de l'exercice 2006, Towers Perrin a reçu une rémunération d'environ 82 000 \$ à titre de conseiller de la direction pour la prestation de conseils en matière de rémunération des cadres supérieurs et la réalisation de sondages personnalisés. La Banque a également versé à Towers Perrin environ 1,3 million de dollars pour la prestation de conseils en avantages sociaux à l'égard de programmes américains de santé et de bien-être destinés aux employés.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006.



**Stephen E. Bachand**  
Président

# Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs

Le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres sur la rémunération des cadres supérieurs, qui porte sur environ 260 cadres supérieurs de la Banque de Montréal ainsi que des personnes occupant des postes équivalents dans ses filiales, est présenté ci-dessous.

## Aperçu de la rémunération des cadres supérieurs et politiques sur la rémunération

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

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

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

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

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

### Groupes de référence

- Les niveaux cibles pour la rémunération directe totale des cadres supérieurs (soit la somme des montants prévus par les politiques pour le salaire de base et les primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes, majorées des prestations de retraite, des avantages sociaux et des avantages accessoires) sont établis à la **médiane** de la rémunération totale versée par les groupes de référence pertinents :
  - pour les cadres supérieurs canadiens, les quatre autres grandes banques canadiennes (La Banque de Nouvelle-Écosse,

la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion) constituent généralement le groupe de référence pertinent; toutefois, pour les personnes occupant des postes spécialisés, la Banque peut utiliser un groupe de référence plus large, composé, par exemple, de grandes organisations canadiennes (dont le revenu est supérieur à 5 milliards de dollars);

- pour les cadres supérieurs américains, un groupe de banques régionales américaines comparables constitue le groupe de référence pertinent.
- Le montant réel de la rémunération directe totale (soit la somme du salaire de base et des primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes) peut être porté à un niveau supérieur à la médiane susmentionnée lorsque le rendement commercial dépasse les attentes pour ce qui est de la croissance sur une période de douze mois et du rendement relatif mesuré par rapport à ceux du groupe de référence de la Banque. (Aux fins du rendement commercial, le groupe de référence comprend les quatre autres grandes banques canadiennes énumérées ci-dessus, ainsi que la Banque Nationale du Canada.)
- À l'inverse, si le rendement est inférieur aux attentes, le montant réel de la rémunération directe totale versée sera ramené à un niveau inférieur à celui du groupe de référence.

### Examen annuel de la rémunération

Chaque année, le comité examine les niveaux de rémunération de tous les cadres supérieurs et, plus particulièrement, ceux des membres du CDCG, qui comprend les cinq membres de la haute direction visés dont la rémunération est décrite en détail à compter de la page 34. Ce processus permet d'évaluer la rémunération « réelle » offerte aux membres de la haute direction au moyen du salaire de base, des primes à court, à moyen et à long termes de même que les niveaux prévus par les politiques ou niveaux « cibles » pour ces programmes, et ce, dans le but de s'assurer que la rémunération totale des membres de la haute direction de la Banque est comparable à celle qui est offerte sur les marchés de référence pertinents. L'incidence des avantages sociaux, des avantages accessoires et des régimes de retraite est également étudiée.

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

Pour fournir au comité le plein contexte aux fins d'établissement des fonds alloués aux primes annuelles pour les régimes d'incitation à court et à moyen termes, il est tenu compte de la

réalisation des objectifs de rendement commercial qui ont été fixés au début de l'exercice. Le comité fait ensuite preuve de discernement pour augmenter ou diminuer le total des fonds alloués aux primes dérivé de formules pour obtenir un niveau approprié de fonds alloués aux primes.

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

Au cours d'un exercice donné, les aspects de la rémunération qui sont remis en question et pourraient devoir être modifiés sont validés au moyen d'un processus de test de stress. Par exemple, en 2005, nous avons modifié la pondération des deux mesures clés du rendement utilisées dans le cadre du RICT et entrepris une modélisation exhaustive. Nous avons effectué une analyse pour tester comment les primes auraient été versées par le passé sur une période de rendement de plusieurs années dans le cadre du régime de rémunération révisé, d'après le rendement financier réel obtenu au cours de chaque exercice, de même que divers scénarios de rendement futur, afin de montrer au comité que le programme révisé devrait fournir un résultat adéquat au cours des exercices futurs.

#### Examen de la rémunération des cadres supérieurs (ERCS)

En 2006, le comité et la direction ont entrepris un examen approfondi de tous les aspects des programmes de rémunération des

cadres supérieurs de la Banque. L'examen a été effectué par le comité et appuyé par les conseillers en rémunération des cadres supérieurs du comité conjointement avec la direction de la Banque. Le comité, la direction et les conseillers du comité ont fréquemment tenu des séances de travail. L'ERCS comprend un examen de la philosophie en matière de rémunération, de la conception du régime, de même que des processus d'administration connexes de chacun des programmes de rémunération en espèces et à base d'actions.

L'ERCS a pour but de repérer et de saisir des occasions d'améliorer l'efficacité et l'efficience des programmes de rémunération. La phase d'examen du régime a été achevée au cours de l'exercice 2006, et la phase de restructuration du régime, y compris l'examen des mesures adéquates du rendement et les tests à rebours des mesures, est en cours.

Le comité s'attend à ce que des améliorations, y compris des modifications de la structure, soient apportées graduellement, s'il y a lieu, à ces programmes au cours des 12 prochains mois.

#### Éléments de la rémunération des cadres supérieurs

La rémunération des cadres supérieurs comprend quatre éléments principaux : le salaire de base, des primes de rendement à court terme, des droits à la valeur d'actions liés au rendement et/ou des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme et des options d'achat d'actions attribuées en tant que primes à long terme. Ces éléments sont décrits dans le tableau A ci-dessous pour tous les cadres supérieurs, sauf ceux du groupe Services d'investissement (GSI), à moins d'indication contraire. Les éléments de la rémunération payables aux cadres supérieurs du GSI sont présentés dans le tableau B qui suit.

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

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

#### Note

Pour des renseignements plus détaillés, veuillez vous reporter aux descriptions des régimes aux pages 27 à 31.

**Tableau B : Éléments de la rémunération des cadres supérieurs du groupe Services d'investissement (GSI) a)**

Élément de la rémunération	Forme	Admissibilité	Période de rendement	Détermination
Salaires de base	Espèces	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les salaires sont fixés de façon à refléter les pratiques du marché de même que l'expérience et le rendement de chaque cadre supérieur</li> </ul>
Primes de rendement à court terme	Espèces	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	1 an	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le total des primes attribuées est financé en fonction des résultats du groupe d'exploitation</li> <li>Les primes individuelles reflètent le rendement par rapport aux objectifs commerciaux et individuels prédéterminés</li> </ul>
Prime de rendement à moyen terme (RIMT du GSI)	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre total de droits attribués est financé en fonction du rendement annuel de l'entreprise (revenu net, rajusté en fonction de la productivité et des pertes sur prêts)</li> <li>Les primes individuelles reflètent le rendement par rapport aux objectifs commerciaux et individuels prédéterminés</li> <li>Les primes sont versées sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions qui sont acquis et dont la valeur est versée par tranche d'un tiers par année sur une période de trois ans ou, au choix du participant, à la fin de la période de rendement (si cela est permis).</li> </ul>

**Note**

a) En outre, les membres du comité de direction du GSI (c'est-à-dire les cinq plus hauts dirigeants du GSI, y compris M. Bourdeau) ont le droit de participer au RIMT, au régime d'options d'achat d'actions et au régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque.

Pour des renseignements plus détaillés, veuillez vous reporter aux descriptions des régimes aux pages 27 à 31.

**Pondération relative de chaque élément de la rémunération**

La pondération relative de chaque élément de la rémunération tient compte de la capacité de chaque cadre supérieur d'influer sur les résultats à court, à moyen et à long termes de l'entreprise, de façon que l'accent approprié soit mis sur chaque période de rendement (un an, trois ans ou dix ans). Le montant réel de la prime varie en fonction du niveau de responsabilité du cadre supérieur et est fixé au moyen d'examen réguliers des pratiques des concurrents. Le tableau ci-après indique le pourcentage que chaque élément représente dans la rémunération directe totale cible du cadre supérieur.

Poste	Pourcentage de la rémunération directe totale cible (non applicable aux cadres supérieurs du GSI)				Paie totale visée
	Salaires de base	Primes de rendement à court terme	Primes de rendement à moyen terme	Primes de rendement à long terme (options)	
Chef de la direction	15 %	15 %	35 %	35 %	85 %
Président du groupe d'exploitation	26 %	23 %	25 %	26 %	74 %
Premier vice-président à la direction Vice-président à la direction	31 %	21 %	23 %	25 %	69 %
Premier vice-président	40 %	20 %	26 %	14 %	60 %
Vice-président	47 %	20 %	24 %	9 %	53 %

**1. Régimes d'incitation à court terme**

**1.1 Régime d'incitation à court terme des cadres supérieurs (non offert aux cadres supérieurs du groupe Services d'investissement)**

*1.1.1 Participation et mesures du rendement*

Environ 250 cadres supérieurs participent à ce régime (ce chiffre ne comprend pas les cadres supérieurs ni les personnes occupant un poste équivalent au sein du groupe Services d'investissement). Le rendement de l'ensemble de la Banque ou le rendement de l'ensemble de la Banque combiné à celui du groupe d'exploitation servent à déterminer les fonds alloués au régime d'incitation à court terme (RICT), comme l'indique le tableau C.

Relativement aux membres du CDCG, la formule utilisée pour déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement tient également compte du rendement relatif et, à cette fin, on compare la hausse du résultat par action et la hausse des revenus de l'ensemble de la Banque à ceux de son groupe de référence canadien (les cinq autres grandes banques canadiennes). La pondération de ces mesures du rendement est indiquée au tableau C.

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

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

		Pondération de chaque mesure						Total
		Rendement de l'ensemble de la Banque		Rendement individuel du groupe d'exploitation		Rendement relatif de l'ensemble de la Banque		
Groupe d'exploitation	Participants	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Hausse du revenu net (PCGR)	Hausse des revenus (PCGR)	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Total
Services bancaires Particuliers et entreprises et Groupe gestion privée	Membres du CDCG	12,5 %	12,5 %	25,0 %	25,0 %	12,5 %	12,5 %	100 %
	Autres cadres supérieurs	12,5 %	12,5 %	37,5 %	37,5 %	s.o.	s.o.	100 %
Services d'entreprise	Membres du CDCG	37,5 %	37,5 %	s.o.	s.o.	12,5 %	12,5 %	100 %
	Autres cadres supérieurs	50,0 %	50,0 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	100 %

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

On évalue le rendement de chaque cadre supérieur par rapport à des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques. Le montant final des primes de rendement à court terme est fixé d'après l'apport du cadre supérieur aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. Le total des primes de rendement à court terme individuelles ne peut dépasser le total des fonds alloués aux primes de rendement.

### 1.1.3 Versements de la valeur en 2006 – Régime d'incitation à court terme

Tel qu'il est souligné dans le rapport annuel de 2006 de la Banque, le rendement de l'ensemble de la Banque et de chacun de ses groupes d'exploitation s'est amélioré au cours de 2005 dans un environnement bancaire favorable. Toutefois, le rendement des activités de base n'a pas répondu aux attentes de la Banque et les fonds alloués aux primes ont diminué par rapport à l'an dernier dans chaque groupe. Les Services bancaires Particuliers et entreprises n'ont pas atteint leurs cibles en matière de croissance et les fonds alloués aux primes ont diminué en conséquence. Le groupe Gestion privée a connu une bonne année et a atteint ses cibles en matière de croissance; toutefois, ses fonds alloués aux primes ont diminué comparativement à 2005, année où le rendement a été

très vigoureux. Même si la croissance des revenus a été supérieure aux cibles pour l'ensemble de la Banque, les revenus ont moins augmenté que prévu et les frais ont été élevés, ce qui s'explique par des placements continus dans nos activités de détail et par la modification de la composition de nos revenus. Ces facteurs, conjugués avec des attentes accrues en matière de rendement, se sont traduits par une réduction des fonds alloués aux primes pour les Services d'entreprise par rapport à l'exercice antérieur.

## 1.2 Régime d'incitation à court terme – Groupe Services d'investissement (GSI) – Comité de direction

### 1.2.1 Participation et mesures du rendement

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

Dans le cas des membres du CDCG faisant partie du GSI, on tient également compte du rendement relatif, c'est-à-dire que l'on compare la hausse du résultat par action avant amortissement et la hausse des revenus de l'ensemble de la Banque à ceux du groupe de référence canadien de la Banque (les cinq autres grandes banques canadiennes). La pondération de ces mesures du rendement est indiquée dans le tableau suivant :

**Tableau D : Mesures du rendement servant à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement – Comité de direction du GSI**

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

#### Note

a) Le total des primes de rendement à court terme est financé au moyen du revenu net du GSI (ajusté en fonction des pertes sur prêts).

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

On évalue le rendement de chaque cadre supérieur par rapport à des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques prédéterminés. Le montant final des primes de rendement à court terme est prélevé sur les fonds alloués aux primes de rendement d'après l'apport du cadre supérieur aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. Le total des primes de rendement à court terme individuelles ne peut dépasser le total des fonds alloués aux primes de rendement.

### 1.2.3 Versement aux cadres supérieurs du groupe Services d'investissement en 2006

Le rendement du groupe Services d'investissement s'est amélioré en 2005, mais a été inférieur aux attentes. Toutefois, les primes de rendement à court terme ont augmenté étant donné que les secteurs d'activité ayant une rémunération variable plus élevée ont affiché une hausse plus élevée des revenus.

### 1.3 Report des primes de rendement à court terme (régimes de droits différés à la valeur d'actions)

Le régime de droits différés à la valeur d'actions a pour but de rapprocher davantage les intérêts des cadres supérieurs de ceux des actionnaires en liant les primes de rendement à court terme à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Les membres du CDCG et certains autres cadres supérieurs ont le droit de participer aux régimes de droits différés à la valeur d'actions, qui permettent aux participants de différer **volontairement** les primes en espèces reçues dans le cadre des régimes d'incitation à court terme. Les primes de rendement en espèces différées sont converties en droits différés à la valeur d'actions (DDVA).

Les participants peuvent choisir de recevoir 0 %, 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de leurs primes de rendement à court terme sous forme de DDVA. Les participants qui sont membres du CDCG peuvent reporter jusqu'à 100 % de leurs primes; le montant annuel individuel pouvant être reporté par les participants qui ne sont pas membres du CDCG est plafonné à 350 000 \$.

Les participants doivent faire un choix irrévocable avant le début de l'exercice. Lorsque des primes de rendement à court terme sont attribuées après la fin d'un exercice, les pourcentages que les cadres supérieurs ont choisi de différer sont convertis en DDVA en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de bourse de l'exercice (se terminant le 31 octobre 2006 pour le report des primes de l'exercice en cours). Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités aux comptes des participants à l'égard des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque.

Les participants peuvent demander le rachat de leurs DDVA contre du comptant, des actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou une combinaison des deux lorsqu'ils cessent d'occuper tous leurs postes au sein de la Banque ou des entités de son groupe. Les DDVA ont une valeur équivalente à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat.

## 2. Régimes d'incitation à moyen terme

Les régimes d'incitation à moyen terme de la Banque ont pour but d'encourager un accroissement soutenu de la valeur pour les actionnaires et des rendements supérieurs sur une période de trois ans.

### 2.1 Régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs

#### 2.1.1 Participation et mesures du rendement

Les participants de ces régimes sont les mêmes que ceux du régime d'incitation à court terme des cadres supérieurs et les membres du comité de direction du GSI.

Le ratio de productivité avant amortissement (le ratio des frais au revenu avant amortissement ou le pourcentage des revenus consacrés aux charges d'exploitation, à l'exclusion de l'incidence de l'amortissement des actifs incorporels sur les frais autres que d'intérêts) sert à rajuster le montant des primes de rendement à moyen terme. La productivité de la Banque et de chaque groupe d'exploitation influe sur les fonds alloués aux primes de rendement comme suit :

- si la productivité n'atteint pas les ratios cibles, les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme seront réduits d'un pourcentage aussi élevé que 15,0 % de la rémunération directe totale cible, ou
- si la productivité dépasse les ratios cibles, les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme seront augmentés d'au plus 7,5 % de la rémunération directe totale cible.

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

*2.1.2 Rendement individuel et attribution des primes de rendement*  
On établit le montant des primes individuelles d'après l'évaluation du rendement du cadre supérieur au cours de l'exercice, du niveau et de la régularité de son apport au cours des trois derniers exercices (c'est-à-dire le rendement soutenu), de même que de sa capacité d'assumer plus de responsabilités et de faire un apport encore plus important à l'avenir.

Dans le cadre de ces régimes, les participants reçoivent annuellement des droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits). La valeur initiale de chacun de ces droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année d'attribution pertinente.

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

Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de trois ans; sa valeur est versée à ce moment-là et est fonction :

- du cours moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant la date d'acquisition,
- des droits supplémentaires représentant les dividendes versés durant la période d'acquisition de trois ans,
- du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque (RTA) (défini comme étant le montant de dividendes majoré de la variation du cours des actions) sur la période d'acquisition de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque (les cinq autres grandes banques canadiennes).

Lorsque le RTA annualisé de la Banque est supérieur au RTA annualisé de celui de son groupe de référence, les versements peuvent être majorés d'au plus 50 %. La Banque fixe également un seuil de RTA devant être atteint (défini comme étant le RTA annualisé du groupe de référence moins plus de 10 points de pourcentage), en deçà duquel les versements sont ramenés à zéro. Si le RTA annualisé de la Banque est inférieur au RTA annualisé du groupe de référence canadien mais est supérieur au seuil, les versements sont réduits de manière dégressive.

#### 2.1.4 Fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme de décembre 2006

En 2006, la Banque n'a pas atteint sa cible d'amélioration de son ratio de productivité avant amortissement de 100 à 150 points de base, améliorant de seulement 25 points de base son ratio de productivité avant amortissement, ce qui s'est traduit par une diminution des primes de rendement à moyen terme payables aux cadres supérieurs des Services d'entreprise par rapport à la cible fixée. Les Services bancaires Particuliers et entreprises n'ont pas non plus atteint leur cible en matière de productivité, et leurs primes de rendement à moyen terme ont été réduites en conséquence. Même si le groupe Gestion privée a atteint sa cible en matière de productivité, les fonds alloués aux primes ont été inférieurs par rapport à l'exercice antérieur, ce qui reflète la productivité très solide en 2005.

### 2.2 Régimes d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement

#### 2.2.1 Participation et mesures du rendement

M. Bourdeau, ainsi que des cadres supérieurs et certains cadres du groupe Services d'investissement participent aux régimes d'incitation à moyen terme à l'intention du GSI.

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

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

Les primes individuelles sont fondées sur l'apport du cadre aux résultats annuels de l'entreprise.

Aux termes de ces régimes, les participants reçoivent annuellement des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (droits). La valeur initiale de chacun de ces droits attribués en décembre 2003 était fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse se terminant à la date d'attribution. Pour les droits attribués au cours des années suivantes, la valeur initiale de chacun de ces droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 10 jours de bourse se terminant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année d'attribution pertinente.

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

Ces droits sont acquis par tranche d'un tiers au cours de chaque année suivant leur attribution et leur valeur est versée annuellement au fur et à mesure de leur acquisition ou, au choix du participant, à la fin de la période de trois ans (si les lois fiscales le permettent). Le cas échéant, les participants doivent effectuer ce choix dans les 30 jours ouvrables suivant la date d'attribution. Le participant perd les droits non acquis s'il est mis fin à son emploi pour un motif sérieux, s'il démissionne ou s'il prend sa retraite et est embauché par un concurrent ou, dans certaines circonstances, retourne sur le marché du travail.

Des sommes tenant lieu des dividendes sont créditées aux comptes des participants sous forme de droits supplémentaires. La valeur versée des droits est tributaire du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 10 jours de bourse se terminant le 1<sup>er</sup> décembre de l'année pertinente.

### 2.2.4 Fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme de décembre 2006 à l'intention du GSI

Le revenu net du groupe Services d'investissement s'est amélioré par rapport à celui de 2005, mais n'a pas répondu aux attentes. La croissance vigoureuse des revenus des secteurs d'activité à services tarifés, la baisse des provisions pour pertes sur prêt et la baisse du taux d'imposition par rapport à l'année précédente ont été plus que compensées par les dépenses, ce qui reflète la hausse des revenus des secteurs d'activité ayant une rémunération variable plus élevée et s'est traduit par une productivité inférieure à la cible. Toutefois, les primes de rendement à moyen terme ont légèrement augmenté par rapport à 2005 en raison de l'évolution de la composition de la rémunération.

## 3. Régime d'incitation à long terme

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

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

La Banque inclut dans le régime d'options d'achat d'actions le concept des options assujetties à la condition relative au cours des actions, selon lequel les options d'achat d'actions n'ont aucune valeur (et ne donnent droit à aucun paiement) si la hausse du cours des actions ne dépasse pas certains seuils indiqués ci-après. Le comité a fixé ces seuils élevés pour inciter les cadres supérieurs à détenir leurs options à long terme et à ne réaliser des gains que lorsque les autres actionnaires auront eux aussi réalisé des gains importants.

L'exercice des options d'achat d'actions de la Banque est assujéti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises (les options de la Banque sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans) et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux déterminés; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur.

Les conditions d'exercice des options sont indiquées dans le tableau suivant :

Conditions d'exercice	Pourcentage de l'attribution totale		
	Membre du CDCG a)	Premiers vice-présidents à la direction Vice-présidents à la direction Premiers vice-présidents	Vice-présidents et échelons inférieurs
1. Période d'acquisition normale	33 %	50 %	75 %
1. Période d'acquisition normale 2. L'exercice est conditionnel à une appréciation de 50 % du cours des actions	33 %	50 %	25 %
1. Période d'acquisition normale 2. L'exercice est conditionnel à une appréciation de 100 % du cours des actions	34 %	s.o.	s.o.
Total	100 %	100 %	100 %

#### Note

a) Y compris les membres de la haute direction visés dont le nom figure à la page 34.

La valeur des options d'achat d'actions attribuées chaque année fait partie de la rémunération directe totale du cadre supérieur et est fixée d'après la pratique du marché à ce moment-là et le rendement du cadre. Le montant des primes individuelles est déterminé en fonction de l'évaluation du rendement du cadre supérieur au cours de l'exercice, de l'importance et de la régularité de son apport au cours des trois derniers exercices (c'est-à-dire le rendement soutenu) et de sa capacité d'assumer plus de responsabilités et de faire un apport encore plus important à l'avenir. On ne tient pas compte du nombre ni des modalités des droits à la valeur d'actions liés au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des options d'achat d'actions en cours détenus par un cadre supérieur, ni de la valeur actuelle de ces éléments pour déterminer si des options seront attribuées et, le cas échéant, pour en fixer le nombre. Les options d'achat d'actions sont attribuées chaque année après l'annonce des résultats financiers annuels. Les attributions ont lieu pendant la période durant laquelle les employés peuvent négocier des actions ordinaires de BMO aux termes de la politique au sujet des opérations d'initiés de la Banque.

Pour éviter les effets de dilution future des options sur la valeur des actions, le comité a établi une ligne directrice afin que le nombre total d'options disponibles ne dépasse pas 7,5 % de l'ensemble des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

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

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

	2006	2005	2004
Nombre total d'options disponibles a)	5,05 %	6,03 %	6,97 %
Dilution b)	4,64 %	5,35 %	6,05 %
Taux d'absorption c)	0,28 %	0,29 %	0,33 %

#### Notes

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



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

Un protocole d'exercice d'options d'achat d'actions prédéterminé a été établi en 2002 à l'intention du chef de la direction, avant le premier exercice d'options par celui-ci. Aux termes de ce protocole, le comité est consulté avant l'exercice d'options par le chef de la direction.

### 3.3 Modifications du régime d'options d'achat d'actions

En 2006, le comité a examiné les modalités du régime d'options d'achat d'actions actuel et le Conseil a approuvé, sur recommandation par le comité, les diverses modifications apportées au régime qui sont résumées à la page 42. Certaines des modifications approuvées par le Conseil sont assujetties à l'approbation des actionnaires, tel qu'il est énoncé aux pages 5 et 6.

## Autres régimes à base d'actions

### Report des commissions et des primes en espèces reçues dans le cadre des régimes de droits différés à la valeur d'actions du groupe Gestion privée (GGP)

Les régimes de droits différés à la valeur d'actions du GGP ont pour objectif de rapprocher davantage les intérêts des conseillers en placements et des cadres supérieurs du GGP de ceux des actionnaires en liant les primes de rendement à court terme à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Les régimes de droits différés à la valeur d'actions du GGP permettent aux participants de différer volontairement les commissions gagnées et les primes en espèces attribuées dans le cadre des régimes d'incitation liés aux services de courtage au détail au Canada. Le montant différé est converti en droits différés à la valeur d'actions (DDVA).

Les participants peuvent choisir de recevoir 5 %, 10 %, 15 %, 20 % ou 25 % de leurs commissions et/ou primes totales sous forme de DDVA, jusqu'à concurrence de 125 000 \$ ou, dans un nombre restreint de cas, de 175 000 \$ ou de 200 000 \$; ils doivent effectuer ce choix avant le début de la période de rendement.

Pour ce qui est des commissions différées, des DDVA sont crédités au compte de l'employé à la fin de chaque trimestre. Les montants que l'employé a choisi de différer sont convertis en DDVA d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pendant les dix jours de bourse au maximum précédant la fin du trimestre, inclusivement. Quant aux primes différées, l'employé peut, dans certains cas, choisir le mode de calcul du nombre de DDVA devant lui être crédités, le prix d'exercice des DDVA pouvant être calculé à la fin de la période de rendement annuel ou fixé à la moyenne des cours à la fin de chaque trimestre. Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités aux comptes des participants au titre des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque.

Après la retraite, la cessation d'emploi ou le décès seulement, le rachat des DDVA peut être demandé contre du comptant, des actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou une combinaison des deux. Les DDVA ont une valeur équivalant à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat.

## Allocation pour avantages accessoires

En 2005, à la place des avantages accessoires, y compris le remboursement des frais de location d'automobile et le paiement des droits annuels d'adhésion à un club, on a mis en place un programme aux termes duquel les cadres supérieurs reçoivent une allocation en espèces imposable non affectée. Le programme a pour but d'offrir aux cadres supérieurs un régime concurrentiel sur le marché, de promouvoir une plus grande satisfaction grâce aux choix offerts, tout en comblant les besoins de l'unité d'exploitation, et de gérer les coûts futurs.

## Lignes directrices en matière d'actionnariat des cadres supérieurs

Le comité appuie pleinement le principe selon lequel les cadres supérieurs doivent être propriétaires d'actions de la Banque. En janvier 2001, la Banque a adopté des lignes directrices en matière d'actionnariat minimum applicables à tous les cadres supérieurs, auxquelles ceux-ci se sont conformés en décembre 2003. En janvier 2003, la valeur minimum des actions devant être détenues a été portée aux niveaux indiqués dans le tableau ci-dessous. Les cadres supérieurs étaient tenus de respecter ces nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de l'exercice 2006, et les nouveaux cadres supérieurs, trois ans après leur entrée en fonction. Tous les cadres supérieurs respectent ces lignes directrices en matière d'actionnariat minimum accru, auxquelles ils peuvent se conformer en détenant des actions ordinaires de la Banque, des DDVA ou des droits attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme de la Banque. Une fois qu'ils ont satisfait à l'exigence initiale, les cadres supérieurs doivent continuer de se conformer aux lignes directrices et leur conformité est reconfirmée chaque année. Le nombre total d'actions détenues par les membres de la haute direction visés est indiqué à la page 35 dans la note e) du tableau sommaire de la rémunération; la valeur des actions détenues par chaque membre de la haute direction visé excède la ligne directrice en matière d'actionnariat applicable indiquée ci-après.

Poste	Ligne directrice en matière d'actionnariat
Chef de la direction	7,0 fois le salaire de base
Chef de l'exploitation et présidents des groupes d'exploitation	5,0 fois le salaire de base
Premiers vice-présidents à la direction et vice-présidents à la direction	3,0 fois le salaire de base
Premiers vice-présidents	2,0 fois le salaire de base
Vice-présidents	1,5 fois le salaire de base

Pour rapprocher les intérêts des cadres supérieurs après la retraite de ceux des investisseurs, et pour renforcer l'importance des décisions stratégiques à long terme et d'une gestion efficace de la relève, les membres du CDCG doivent continuer de se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat pendant un certain temps après leur départ à la retraite. Le chef de la direction doit maintenir son niveau de participation dans la Banque pendant deux ans après sa retraite et les autres membres du CDCG doivent maintenir leur niveau de participation pendant un an après leur départ à la retraite.

## Ratio du coût de la direction

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

	2006	2005	2004
Rémunération totale des MHDV (en millions de dollars) a)	31,9 \$	30,7 \$	31,7 \$
En pourcentage du revenu net après impôt b)	1,20 %	1,28 %	1,38 %

### Notes

- La rémunération totale des membres de la haute direction visés (MHDV) désigne la somme du salaire de base, des primes à court, à moyen et à long termes, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération tel qu'elle est énoncée aux pages 33 et 40.
- Le revenu net (d'après les PCGR du Canada de l'ICCA) est indiqué à la page 93 du rapport annuel 2006.

## Rémunération du président et chef de la direction

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

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006, la rémunération versée à M. Comper comprenait un salaire de base et des attributions aux termes des régimes d'incitation à court terme, d'incitation à moyen terme et d'options d'achat d'actions. Lorsqu'il a évalué la rémunération de M. Comper, le comité a tenu compte du rendement absolu et relatif de la Banque, du rendement de M. Comper et de la médiane de la rémunération du groupe de référence, qui comprend les chefs de la direction des autres grandes banques canadiennes. Pour fixer la rémunération payable à M. Comper en 2006, le comité a étudié attentivement tous les aspects de la rémunération, y compris les valeurs et les coûts liés aux prestations de retraite. La rémunération totale versée à M. Comper en 2006 se situe légèrement en deçà de la médiane de la rémunération du groupe de référence.

### 1. Salaire de base

Pour l'exercice 2006, le salaire de M. Comper était de 1 000 000 \$ et il demeurera à ce niveau.

### 2. Prime de rendement à court terme

#### 2.1 Évaluation du rendement commercial

Pour fixer la prime payable à M. Comper pour l'exercice 2006, le comité a évalué les mesures du rendement commercial suivantes et leur pondération :

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

En 2006, la croissance du RPA par rapport à celui de l'exercice précédent a dépassé la cible établie pour le rendement. La croissance des revenus a été inférieure aux attentes.

La Banque a déclaré une croissance du RPA et une croissance des revenus inférieures à la moyenne du groupe de référence canadien (les six grandes banques canadiennes), compte non tenu d'éléments importants. Les moyennes du groupe de référence ont augmenté par suite de l'incidence des réserves pour litiges en 2005 et d'un gain important tiré de la vente d'une société en 2006. La vente de *Harrisdirect*, l'ancienne société de placement en direct de BMO aux États-Unis, a eu une incidence défavorable sur la croissance des revenus de BMO.

## Faits saillants des résultats financiers de l'exercice 2006 de la Banque de Montréal

	PCGR	Rajustés en fonction des PCGR a)
Croissance du RPA	11,2 %	
Croissance des revenus	1,5 %	1,5 % b)
Croissance des revenus compte non tenu de la vente de <i>Harrisdirect</i> c)	4,2 %	4,2 %

### Notes

a) Mesure non conforme aux PCGR

b) Sur la base de l'équivalent imposable

La Banque utilise les revenus sur la base de l'équivalent imposable, une mesure non conforme aux PCGR, pour évaluer le rendement aux fins de la rémunération. Les autorités en valeurs mobilières exigent que les sociétés mettent le lecteur en garde contre le fait que les résultats et les autres mesures rajustés selon une autre méthode que les PCGR n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR et ne sont vraisemblablement pas comparables à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés.

Les revenus calculés sur la base de l'équivalent imposable comprennent un rajustement qui augmente les revenus calculés selon les PCGR et la provision pour impôts sur le revenu d'une somme qui porterait les revenus provenant de certains titres exonérés d'impôt à un niveau équivalant aux sommes qui seraient imposables selon le taux prévu par la loi. En 2006, la croissance des revenus calculés conformément aux PCGR n'a pas changé.

c) Au quatrième trimestre de 2005, BMO a conclu la vente de *Harrisdirect*, notre ancienne société de placement en direct américaine. Pour aider le lecteur à comprendre le rendement, la mesure de la croissance des revenus indiquée est présentée telle qu'elle est déclarée et compte non tenu de la vente de *Harrisdirect*.

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

En 2006, la norme en matière de croissance du RPA établie pour une prime de rendement à court terme de 100 % (c.-à-d. le niveau cible) était de 5,0 %. Même si la Banque a dépassé cette cible, la croissance de ses revenus, compte non tenu de la vente de *Harrisdirect*, a été inférieure aux attentes selon la croissance du PIB. En raison de ces facteurs et de facteurs qualitatifs comme les résultats concurrentiels et la qualité des revenus, la prime payable à M. Comper a été rajustée en conséquence.

Compte tenu des éléments importants énoncés au paragraphe 2.1 ci-dessus, le rendement relatif de BMO a été dans l'ensemble moyen. Par conséquent, la prime payable à M. Comper n'a pas été rajustée en fonction du rendement **relatif**.

### 2.3 Évaluation du rendement individuel

Outre les solides résultats financiers de la Banque, le comité a conclu que M. Comper a réalisé chacun des objectifs stratégiques et des objectifs opérationnels clés qui ont été approuvés au début de l'exercice au chapitre du rendement financier de base, de la réalisation des projets prioritaires, de l'accroissement des ressources et de la capacité dont BMO a besoin pour soutenir ce rendement à l'avenir, ainsi que du maintien de sa position de chef de file dans le domaine de la gestion des risques et de la gouvernance.

Selon cette évaluation, et compte tenu du rendement commercial relatif et absolu de la Banque, le Conseil a attribué à M. Comper une prime de 1 600 000 \$ aux termes du régime d'incitation à court terme.

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

Pour pouvoir recommander au Conseil le niveau des primes payables à M. Comper dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme et du régime d'options d'achat d'actions, le comité a examiné :

- 1) le rendement de M. Comper au cours de l'exercice 2006 et, surtout, la mise en œuvre couronnée de succès des deux initiatives stratégiques et du plan de relève du leadership,
- 2) le niveau cible et la composition de la rémunération du chef de la direction et
- 3) le fait que les deux régimes ne récompensent les participants que lorsque les actionnaires obtiennent un rendement de leur investissement.

D'après la recommandation du comité, le Conseil a attribué à M. Comper, dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme,

39 399 droits ayant une valeur totale de 2 700 000 \$ à un prix de 68,53 \$ chacun, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pour la période de 90 jours civils précédant le 1<sup>er</sup> décembre 2006. La valeur versée de ces droits, qui seront acquis à la fin d'une période de trois ans, sera déterminée de la manière indiquée dans la description du régime ci-dessus.

Dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, le Conseil a attribué le 14 décembre 2006 à M. Comper 149 800 options d'achat d'actions assorties d'un prix d'exercice de 68,97 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le jour de bourse précédant la date d'attribution des options. La valeur de rémunération de ces options est de 2 800 000 \$. Parmi ces options d'achat d'actions, 67 %, une fois acquises, ne peuvent être exercées qu'une fois que les objectifs de hausse du cours des actions suivant auront été atteints : 33 % sont tributaires d'une hausse du cours des actions ordinaires de 50 % et 34 % sont tributaires d'une hausse du cours des actions ordinaires de 100 %. Aux termes du régime, le comité a exercé son pouvoir discrétionnaire lui permettant de convertir les options tributaires d'une hausse du cours des actions ordinaires de 100 % qui ont été émises en faveur de M. Comper au cours de la période de trois ans précédant son départ à la retraite en des options tributaires d'une hausse du cours des actions ordinaires de 50 % au départ à la retraite de M. Comper.

#### Sommaire de la rémunération

**F.A. Comper**

**Président et chef de la direction**

La rémunération de 2006 de M. Comper est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération de trois ans suivant :

	2006	2005	2004
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	1 000 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Prime	1 600 000	1 700 000	2 000 000
Rémunération totale en espèces	2 600 000 \$	2 700 000 \$	3 000 000 \$
<b>Rémunération à base d'actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)	2 700 000 \$	2 700 000 \$	2 800 000 \$
Options d'achat d'actions b)	2 800 000	2 700 000	2 700 000
Rémunération totale à base d'actions	5 500 000 \$	5 400 000 \$	5 500 000 \$
Rémunération directe totale	8 100 000 \$	8 100 000 \$	8 500 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération c)	845 000 \$	897 200 \$	1 204 800 \$
Autre rémunération d) e)	675 171 \$	560 454 \$	393 111 \$
<b>Total</b>	<b>9 620 171 \$</b>	<b>9 557 654 \$</b>	<b>10 097 911 \$</b>

#### Notes

- Les sommes indiquées sont des droits à la valeur d'actions liées au rendement (droits) attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs de la Banque (RIMT de la Banque) et représentent la valeur des droits attribués en décembre de chaque exercice. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 2.1, « Régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs », à la page 29.
- Les sommes indiquées représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 34. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit dix ans. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 3.1, « Régime d'options d'achat d'actions », à la page 30.
- La charge liée aux prestations de retraite relatives au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite », à la page 38.
- L'autre rémunération est précisée à la note f) du tableau sommaire de la rémunération à la page 35.
- Les avantages accessoires et les avantages sociaux ne sont pas compris, étant donné que la valeur globale pour l'un ou l'autre des trois exercices est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du salaire et de la prime totaux du chef de la direction.

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

Le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs a été approuvé par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil d'administration, dont les membres sont indiqués ci-après. La majorité des membres du comité sont des résidents canadiens qui ne sont pas des membres du groupe de la Banque aux fins de la *Loi sur les banques* (Canada). Aucun des membres du comité n'est dirigeant ou employé de la Banque ou d'une entité de son groupe, et tous les membres du comité sont « indépendants », au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et des règles de la Bourse de New York.



**Stephen E. Bachand**  
Président



**Robert M. Astley**



**Ronald H. Farmer**



**David A. Galloway**



**Harold N. Kvisle**



**Martha C. Piper**  
S'est jointe au comité  
le 25 juillet 2006



**J. Robert S. Prichard**

# Rémunération des cadres supérieurs

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

Le tableau suivant présente la rémunération du président et chef de la direction, des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés et de la chef des finances et des affaires administratives (collectivement, les « membres de la haute direction visés »).

Nom et poste principal des membres de la haute direction visés	Exercice	Rémunération annuelle		Autre rémunération annuelle (\$) (c)	Rémunération à long terme		Autre rémunération (\$) (f)	
		Salaires (\$) (a)	Primes (\$) (b)		Nombre de titres faisant l'objet d'options ou DPVA attribués (d)	Versements		
						Actions ou droits dont la revente est soumise à des restrictions (droits à la valeur d'actions liés au rendement/ assujetties à des restrictions) (\$) (e)		Versements au titre de RILT (\$) (g)
F.A. Comper Président et chef de la direction	2006	1 000 000	1 600 000	s.o.	149 800	2 700 000	néant	675 171
	2005	1 000 000	1 700 000	s.o.	158 200	2 700 000	néant	560 454
	2004	1 000 000	2 000 000	s.o.	150 500	2 800 000	néant	393 111
K.E. Maidment Chef des finances et des affaires administratives	2006	552 200	1 150 000	s.o.	42 800	650 000	néant	170 562
	2005	518 867	950 000	s.o.	46 900	700 000	néant	138 791
	2004	493 867	950 000	s.o.	43 200	625 000	néant	103 435
Y.J.P. Bourdeau Chef de la direction, BMO Marchés des capitaux et chef du groupe Services d'investissement	2006	300 000	2 500 000	s.o.	26 800	3 200 000	néant	529 968
	2005	300 000	2 800 000	s.o.	17 600	2 100 000	néant	394 460
	2004	300 000	2 900 000	s.o.	16 700	2 200 000	néant	280 514
W.A. Downe Chef de l'exploitation	2006	622 450 US	1 103 753 US	néant	98 300	1 623 124 US	néant	308 259 US
	2005	550 000 US	2 300 000 US	391 837 US	46 300	1 400 000 US	néant	242 008 US
	2004	550 000 US	2 850 000 US	405 264 US	40 400	1 400 000 US	néant	142 877 US
G.G. Ouellette Président et chef de la direction du groupe Gestion privée	2006	500 000	1 900 000	s.o.	45 500	750 000	néant	321 968
	2005	500 000	1 900 000	s.o.	49 800	750 000	néant	276 700
	2004	500 000	1 800 000	s.o.	50 200	800 000	néant	221 188

### Notes

- a) Même si la Banque n'est pas tenue de divulguer les salaires pour l'exercice 2007, cette information pourrait intéresser les actionnaires. Pour l'exercice 2007, le comité a établi que les salaires des membres de la haute direction visés demeureraient inchangés pour le moment.
- b) Les sommes indiquées ont été gagnées à l'égard de l'exercice indiqué. MM. Comper et Downe ont chacun choisi de recevoir 50 % de leur prime de 2006 sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) dans le cadre de régimes de droits différés à la valeur d'actions (régimes de DDVA) d'après un cours des actions ordinaires de la Banque de 68,84 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours de bourse consécutifs terminée le 31 octobre 2006. Pour ce qui est des primes différées de 2005 et de 2004, M. Comper a choisi de recevoir chaque année 50 % de sa prime sous forme de DDVA, M. Downe a choisi de recevoir 50 % de sa prime de 2005 sous forme de DDVA et M<sup>me</sup> Maidment a choisi de recevoir 50 % de sa prime de 2005 et 50 % de sa prime de 2004 sous forme de DDVA d'après un cours des actions de 56,93 \$ pour 2005 et de 56,86 \$ pour 2004. Le nombre total de DDVA attribués dans le cadre des régimes de DDVA au 31 octobre 2006 et leur valeur à cette date sont indiqués à la note e) ci-dessous. Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque et ces sommes figurent dans la colonne « Autre rémunération ».
- c) La valeur globale des avantages accessoires et des avantages sociaux payables à chaque membre de la haute direction visé est inférieure au moins de 50 000 \$ ou de 10 % du total du salaire et de la prime annuels qui lui sont payables. Les sommes indiquées pour M. Downe représentent les paiements de compensation fiscale versés par la Banque à M. Downe à l'égard de l'excédent des impôts sur le revenu canadien versé par rapport aux impôts sur le revenu américain, M. Downe ayant dû assumer une partie de ses fonctions au Canada. Les paiements pour une année civile donnée peuvent être effectués à divers moments pendant l'exercice suivant de la Banque. Pour plus d'uniformité dans la présentation des paiements de compensation fiscale faisant partie de la rémunération des membres de la haute direction d'une année à l'autre, la Banque déclare le paiement de compensation fiscale à l'égard d'une année d'imposition au cours de l'année où l'impôt final à payer est déterminé, soit l'exercice suivant de la Banque, quel que soit l'exercice au cours duquel il a été versé. Par conséquent, la compensation fiscale de 271 989 \$ US versée au cours de l'exercice 2004 à l'égard de l'année d'imposition 2003 n'est pas indiquée. Les sommes se rapportant aux exercices antérieurs ont été retraitées aux fins de rapprochement avec les années d'imposition appropriées. Ces sommes ont en outre été converties en dollars américains aux fins d'uniformité de la présentation.
- d) Pour présenter de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction, la Banque a conclu qu'il est préférable d'indiquer les dernières attributions d'options approuvées, plutôt que celles qui ont été approuvées 12 mois plus tôt. Par conséquent, les sommes indiquées représentent le nombre d'options dont l'attribution a été approuvée au cours de chacune des années civiles 2006, 2005 et 2004. Ainsi, le nombre d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2004 (c'est-à-dire les options dont l'attribution a été approuvée au cours de l'année civile 2003) ne figure pas dans ce tableau. Voici le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2004 : M. Comper, 157 900 options; M<sup>me</sup> Maidment, 44 500 options; M. Bourdeau, 17 500 options; M. Downe, 44 100 options; M. Ouellette, 87 700 options.
- e) Pour présenter de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction, la Banque a conclu qu'il était préférable de déclarer les dernières attributions approuvées, plutôt que celles qui ont été approuvées 12 mois plus tôt. Par conséquent, les sommes indiquées représentent la valeur des droits à la valeur d'actions liés au rendement et des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (droits) attribués au cours de chacune des années civiles 2006, 2005 et 2004. Ainsi, la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2004 (c'est-à-dire les droits attribués au cours de l'année civile 2003) ne figure pas dans ce tableau. Voici la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2004 : M. Comper, 2 800 000 \$ dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de la Banque (RIMT de la Banque); M<sup>me</sup> Maidment, 725 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque; M. Bourdeau, 2 200 000 \$ au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du régime d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement (RIMT du GSI); M. Downe, 1 400 000 \$ US au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du RIMT du GSI; M. Ouellette, 900 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque. Les sommes

indiquées pour 2006 pour chaque membre de la haute direction visé comprennent les attributions faites au 1<sup>er</sup> décembre 2006 dans le cadre du RIMT de la Banque, qui ont été converties en droits d'après un cours par action de 68,53 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 90 jours civils précédant le 1<sup>er</sup> décembre 2006. Ces droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans et leur valeur est versée à la fin de cette période. La somme indiquée pour 2006 pour M. Bourdeau comprend également une attribution faite au 1<sup>er</sup> décembre 2006 dans le cadre du RIMT du GSI, qui a été convertie en des droits d'après un cours par action de 70,33 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les dix jours de bourse terminés le 1<sup>er</sup> décembre 2006. Ces droits sont acquis par tranche d'un tiers chaque année et leur valeur est versée par tranche d'un tiers chaque année ou en un versement forfaitaire à la fin de la période de trois ans. Le total des droits, des DDVA et des actions ordinaires détenus et leur valeur au 31 octobre 2006 sont indiqués dans le tableau suivant.

Le tableau ci-après indique le nombre total de droits, de DDVA et d'actions ordinaires de la Banque détenus par chaque membre de la haute direction visé, de même que leur valeur au 31 octobre 2006.

**Droits à la valeur d'actions liés au rendement, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions, droits différés à la valeur d'actions et actions ordinaires détenus au 31 octobre 2006**

Nom	Type	Nombre total de droits 1)/d'actions ordinaires	Valeur au 31 octobre 2006 2)	Valeur totale au 31 octobre 2006
F.A. Comper	RIMT de la Banque	161 910	10 783 195 \$	
	DDVA	130 307	8 946 904 \$	
	Actions ordinaires	81 216	5 640 451 \$	25 370 550 \$
K.E. Maidment	RIMT de la Banque	40 065	2 668 311 \$	
	DDVA	32 479	2 230 022 \$	
	Actions ordinaires	5 374	373 224 \$	5 271 557 \$
Y.J.P. Bourdeau	RIMT de la Banque	17 537	1 167 962 \$	
	RIMT du GSI	104 098	7 104 689 \$	
	DDVA	115 536	7 932 696 \$	
	Actions ordinaires	12 666	879 654 \$	17 085 001 \$
W.A. Downe	RIMT de la Banque	30 572	2 036 086 \$	
	RIMT du GSI	43 280	2 953 861 \$	
	DDVA	75 336	5 172 565 \$	
	Actions ordinaires	101 916	7 078 066 \$	17 240 578 \$
G.G. Ouellette	RIMT de la Banque	48 084	3 202 394 \$	
	DDVA	88 969	6 108 616 \$	
	Actions ordinaires	188 845	13 115 285 \$	22 426 295 \$

**Notes**

- 1) Comme des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque dans le cadre du RIMT de la Banque, du RIMT de GSI et des régimes de DDVA, le nombre de DDVA et de droits comprend les droits automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes, lesquels figurent également dans la colonne « Autre rémunération ».
- 2) Les valeurs des droits attribués dans le cadre du RIMT de la Banque ont été calculées d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pendant les 90 jours civils précédant le 31 octobre 2006, soit 66,60 \$. Les valeurs des droits attribués dans le cadre du RIMT du GSI ont été calculées d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 10 jours de bourse terminée le 31 octobre 2006, inclusivement, soit 68,25 \$. Les valeurs des DDVA ont été calculées d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 octobre 2006, soit 68,66 \$. Les valeurs des actions ordinaires ont été calculées d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2006, soit 69,45 \$.

Le tableau ci-après indique les versements futurs estimatifs de la valeur des attributions faites au cours de l'année civile 2006 dans le cadre du RIMT de la Banque, d'après le nombre de droits. La valeur réelle versée sera tributaire du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 90 jours civils précédant la date d'acquisition, comprendra les droits équivalant aux dividendes accumulés automatiquement crédités et sera rajustée en fonction du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque (RTA) par rapport à celui de son groupe de référence.

**Attributions en vertu du régime d'incitation à moyen terme de la Banque pendant l'année civile 2006**

Nom	Nombre de droits attribués	Période de rendement ou autre délai à courir jusqu'à l'échéance ou au versement	Versements à venir estimatifs		
			Seuil (nombre)	Cible (nombre)	Plafond (nombre)
F.A. Comper	39 399	3 ans	0	39 399	59 098
K.E. Maidment	9 485	3 ans	0	9 485	14 228
Y.J.P. Bourdeau	7 296	3 ans	0	7 296	10 944
W.A. Downe	26 823	3 ans	0	26 823	40 235
G.G. Ouellette	10 944	3 ans	0	10 944	16 416

- f) Les sommes indiquées représentent : l'intérêt couru pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 dans le cadre du régime de primes d'intéressement à l'intention des cadres supérieurs pour les montants différés avant le 1<sup>er</sup> novembre 1987; les droits tenant lieu des dividendes automatiquement crédités dans le cadre des régimes de DDVA, des RIMT de la Banque et des RIMT du GSI pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006; les cotisations versées par la Banque au régime d'actionnariat à l'intention des employés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006; et les cotisations versées par la Banque aux termes du régime d'épargne et de participation aux bénéficiaires à l'intention des employés de la Banque de Montréal/Harris. Au Canada, les membres de la haute direction visés participent au régime d'actionnariat à l'intention des employés au même titre que tous les autres employés de la Banque au Canada, c'est-à-dire que pour chaque dollar de cotisation versé par les employés jusqu'à concurrence de 6 % de leur salaire de base, la Banque verse des actions ordinaires supplémentaires représentant jusqu'à 50 % des cotisations admissibles. M. Downe participe au régime d'épargne et de participation aux bénéficiaires à l'intention des employés au même titre que tous les autres employés américains de la Banque, c'est-à-dire que la Banque verse l'équivalent des cotisations versées par l'employé jusqu'à concurrence des premiers 5 % du salaire admissible. Dans le cas de M. Downe, les sommes se rapportant aux exercices antérieurs ont été converties en dollars américains aux fins d'uniformité de la présentation.

## Options d'achat d'actions

Au cours de l'année civile 2006, des options d'achat d'actions visant des actions ordinaires de la Banque ont été attribuées aux membres de la haute direction visés tel qu'il est énoncé dans le tableau suivant. Toutes les options attribuées ont un prix d'exercice égal

au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution. (Vous trouverez des précisions sur le régime d'options d'achat d'actions, y compris les conditions relatives au rendement, à la page 30.)

## Attributions d'options pendant l'année civile terminée le 31 décembre 2006

Nom	Nombre de titres faisant l'objet d'options attribuées	Pourcentage du total des options attribuées aux employés pendant l'année civile	Prix d'exercice ou de base (\$/titre)	Valeur marchande des titres sous-jacents aux options à la date d'attribution (\$/titre)	Échéance
F.A. Comper	149 800	12,28	68,97	68,97	14 décembre 2016
K.E. Maidment	42 800	3,51	68,97	68,97	14 décembre 2016
Y.J.P. Bourdeau	26 800	2,13	68,97	68,97	14 décembre 2016
W.A. Downe	98 300	8,06	68,97	68,97	14 décembre 2016
G.G. Ouellette	45 500	3,73	68,97	68,97	14 décembre 2016

Les sommes indiquées représentent le nombre de titres faisant l'objet d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'année civile 2006. Les options indiquées dans le tableau ont été attribuées en décembre 2006 et représentent les plus récentes attributions d'options d'achat d'actions approuvées. La Banque a conclu que cette méthode de présentation permettra de divulguer de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction à ses actionnaires. Voici le nombre d'options et le pourcentage du total des options attribuées au cours de l'exercice 2006 déclarés l'an dernier et ne figurant pas dans le tableau : M. Comper, 158 200, 11,67 %; M<sup>me</sup> Maidment, 46 900, 3,46 %; M. Bourdeau, 17 600, 1,30 %; M. Downe, 46 300, 3,42 %; M. Ouellette, 49 800, 3,67 %. Toutes les options attribuées ont un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution, soit

62,99 \$. Les options sont acquises sur une période de quatre ans, par tranche de 25 % par année, et viennent à échéance le 8 décembre 2015. Des options attribuées à chaque membre de la haute direction visé, 67 % ne peuvent être exercées que lorsque les objectifs fixés quant à l'appréciation du cours des actions ordinaires de la Banque sont atteints. (Le régime d'options d'achat d'actions, y compris les conditions relatives au rendement, est décrit dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs à la page 30.)

Le tableau suivant indique le nombre d'actions ordinaires de la Banque acquises à l'exercice d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006, la valeur globale réalisée à l'exercice, le nombre total d'options détenues par chacun des membres de la haute direction visés et la valeur de ces options d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2006, soit 69,45 \$.

## Total des options exercées pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2006 et valeur des options à la fin de l'exercice

Nom	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options non exercées au 31 octobre 2006		Valeur des options en jeu non exercées au 31 octobre 2006 (\$)	
			Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées	Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées
F.A. Comper	236 000	7 497 201	1 037 201	783 599	37 227 443	15 976 364
K.E. Maidment	néant	néant	246 630	142 470	7 790 500	1 925 982
Y.J.P. Bourdeau	52 000	1 565 268	346 702	120 398	13 011 286	2 841 913
W.A. Downe	180 000	5 877 941 US	654 963	348 437	23 287 872	8 671 612
G.G. Ouellette	néant	néant	546 973	250 827	20 634 985	4 502 043

## Régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs

### Conventions d'allocations de retraite

La Banque de Montréal a conclu avec les membres de la haute direction visés des conventions d'allocations de retraite (CAR) qui prévoient les modalités et conditions des allocations de retraite. À leur retraite, MM. Comper, Bourdeau, Downe et Ouellette, de même que M<sup>me</sup> Maidment, ont le droit de recevoir, leur vie durant, une allocation de retraite annuelle aux termes de ces conventions.

L'allocation totale comprendra les sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et aux termes du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs de la Banque de Montréal, ou du régime de retraite d'une filiale, ainsi que les CAR. Le tableau suivant indique l'allocation de retraite totale payable à chacun des membres de la haute direction visés :

Nom	Retraite à la date normale			Retraite anticipée	
	Âge	Prestation annuelle	Années de service	Âge	Réduction de l'allocation
F.A. Comper	62 ans	Égale à 70 % des revenus moyens les plus élevés*	40	57 ans	5 % par année entre 57 ans et 62 ans
K.E. Maidment	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décomptée	30	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans
Y.J.P. Bourdeau	62 ans	Égale à 70 % des revenus moyens les plus élevés*	38	57 ans	5 % par année entre 57 ans et 62 ans
W.A. Downe	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décomptée	29	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans
G.G. Ouellette	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décomptée	17	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans

#### Note

\*Les revenus moyens les plus élevés des membres de la haute direction visés sont définis dans le tableau ci-après :

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

#### Note

a) À compter de l'exercice 1999, M. Bourdeau s'est joint à GSI et les ententes de retraite qu'il avait avec la Banque de Montréal ont été maintenues.

Si un membre de la haute direction visé reçoit une allocation de retraite annuelle au moment de son décès, la Banque versera chaque année à son conjoint survivant, sa vie durant, 60 % de l'allocation de retraite payable au membre de la haute direction visé.

## Rémunération des cadres supérieurs (suite)

L'allocation de retraite annuelle estimative payable aux membres de la haute direction visés à leur retraite est indiquée dans le tableau ci-après :

### Allocation de retraite annuelle estimative payable à la retraite a)

Revenus moyens les plus élevés b) (\$)	Années de service décomptées c)				
	15	20	25	30	35 ou plus
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
2 000 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000	1 400 000
2 500 000	750 000	1 000 000	1 250 000	1 500 000	1 750 000
3 000 000	900 000	1 200 000	1 500 000	1 800 000	2 100 000
3 500 000	1 050 000	1 400 000	1 750 000	2 100 000	2 450 000
4 000 000	1 200 000	1 600 000	2 000 000	2 400 000	2 800 000
4 500 000	1 350 000	1 800 000	2 250 000	2 700 000	3 150 000

#### Notes

- a) Les prestations annuelles payables à la retraite qui figurent dans le tableau ci-dessus comprennent les sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et dans le cadre du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs ou du régime de retraite d'une filiale, ainsi qu'aux termes des CAR. Les prestations de retraite ne sont pas réduites par la rente maximale payable aux termes du Régime de rentes du Québec/Régime de pensions du Canada au moment pertinent.
- b) Les revenus moyens les plus élevés des membres de la haute direction visés sont définis à la page 37.
- c) Voici les années de service décomptées projetées des personnes suivantes aux termes des CAR à la date normale de la retraite : M. Comper, 40 ans; M<sup>me</sup> Maidment, 30 ans (y compris 13 années de service antérieur qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal), M. Bourdeau, 38 ans, M. Downe, 29 ans et M. Ouellette, 17 ans (y compris huit années de service antérieur auprès de Nesbitt Thomson et Burns Fry, qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal).

D'après la rémunération actuelle, voici les prestations annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite : M. Comper, 1 918 000 \$, M<sup>me</sup> Maidment, 438 600 \$, M. Bourdeau, 686 000 \$, M. Downe, 604 600 \$ et M. Ouellette, 246 500 \$.

### Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite

La rubrique précédente sur les prestations de retraite des cadres supérieurs est conforme aux règlements en matière de divulgation actuellement en vigueur. Pour plus de transparence et pour présenter l'information de façon plus claire pour les actionnaires, nous avons indiqué dans les tableaux ci-après la charge liée aux prestations de retraite de la Banque à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés.

### Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour l'exercice 2006

Les sommes indiquées dans le tableau ci-après représentent la charge liée aux prestations de retraite relative au service de 2006 pour chacun des membres de la haute direction visés et l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée en 2006 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

Nom	Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération au cours de l'exercice 2006
F.A. Comper	845 000 \$
K.E. Maidment	216 500 \$
Y.J.P. Bourdeau	210 200 \$
W.A. Downe	922 800 \$
G.G. Ouellette	243 700 \$

### Exercice 2006 : variations de l'obligation au titre des prestations constituées

On calcule l'obligation au titre des prestations constituées à l'aide de la méthode prescrite par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, en se fondant sur la meilleure estimation que fait la direction des événements futurs qui touchent les charges liées aux prestations de retraite, y compris des hypothèses quant aux rajustements de salaire futurs et aux primes du RICT. Les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés sont résumées dans le tableau suivant. Ces variations comprennent la charge pour l'exercice 2006 attribuée au service et à la rémunération des cadres supérieurs indiquée dans le tableau précédent de même que les augmentations normales 1) de l'obligation au titre des prestations découlant de l'évaluation annuelle des régimes de retraite de la Banque, qui comprend tous les employés participants.

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2005 2)	Variation de l'obligation au titre des prestations constituées en 2006 2,3)	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2006 2)	Années de service décomptées au 31 octobre 2006
	a)	b)	c) = a) + b)	
F.A. Comper	24 004 400 \$	2 801 400 \$	26 805 800 \$	39
K.E. Maidment	1 633 300 \$	421 600 \$	2 054 900 \$	12
Y.J.P. Bourdeau	6 927 400 \$	829 700 \$	7 757 100 \$	34
W.A. Downe	5 507 400 \$	832 600 \$	6 340 000 \$	23
G.G. Ouellette	2 606 400 \$	469 600 \$	3 076 000 \$	15

#### Notes

- 1) Les augmentations normales comprennent l'intérêt couru sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, les cotisations versées par les employés au régime de retraite, les fluctuations des taux d'intérêt hypothétiques par suite des variations des rendements des obligations à long terme et les fluctuations des taux de change.
- 2) Pour calculer les sommes indiquées, on a recours à des hypothèses et à des méthodes actuarielles qui sont conformes à celles que l'on utilise pour calculer l'obligation au titre des prestations constituées et la charge annuelle indiquées dans les états financiers consolidés de 2005 et de 2006 de la Banque. Étant donné que les hypothèses constituent les meilleures estimations de la Banque relativement à des événements futurs, les valeurs figurant dans le tableau ci-dessus pourraient ne pas être directement comparables aux estimations similaires d'obligations au titre des prestations de retraite divulguées par d'autres sociétés.
- 3) Il n'est pas tenu compte dans la variation de l'obligation au titre des prestations constituées pour 2006 de l'incidence du rendement du capital investi sur l'actif du régime de retraite de la Banque.



## Contrats de travail

Les CAR conclus entre la Banque de Montréal et les membres de la haute direction visés prévoient également les modalités et conditions des allocations de retraite et les autres formes de rémunération payables en cas de congédiement sans motif sérieux ou de cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle. Il n'y a autrement pas de contrat de travail en place pour les membres de la haute direction visés.

## Changement de contrôle et congédiement sans motif sérieux

Les CAR prévoient que si un membre de la haute direction visé quitte la Banque dans les deux années qui suivent un changement de contrôle parce que ses responsabilités ont changé de façon importante, il est réputé avoir été congédié sans motif sérieux par la Banque. De plus, les CAR stipulent que si la Banque congédie un membre de la haute direction visé sans motif sérieux avant la date normale de sa retraite, celui-ci a droit à une indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire, majoré, s'il a 50 ans ou plus (ou plus tôt si le congédiement survient par suite d'un changement de contrôle), d'une allocation de retraite payable à l'âge normal de la retraite et correspondant à un pourcentage des revenus moyens les plus élevés (tel que ce terme est défini à la colonne « Retraite à la date normale » du tableau figurant à la page 37 de la rubrique « Conventions d'allocations de retraite ») selon son âge au moment du congédiement. Le membre de la haute direction visé peut également choisir de recevoir une allocation réduite à compter de la dernière des dates suivantes à survenir : la date de son congédiement ou la date à laquelle il atteint l'âge de 50 ans. Le tableau suivant indique l'indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire et la fourchette du pourcentage des revenus moyens les plus élevés payable, compte tenu de l'âge et des années de service respectifs de chaque membre de la haute direction visé au 31 octobre 2006. Le pourcentage moins élevé représente l'allocation qui serait payable si le membre de la haute direction visé choisissait de commencer à recevoir l'allocation réduite à compter de la dernière des dates suivantes à survenir : la date de son congédiement ou la date à laquelle il atteint l'âge de 50 ans, et le pourcentage plus élevé représente l'allocation payable à compter de l'âge normal de la retraite du membre de la haute direction visé. Si M. Comper ou M. Bourdeau sont congédiés sans motif sérieux par la Banque, ils peuvent choisir de recevoir une allocation de retraite anticipée tel qu'il est énoncé à la page 37 plutôt que les allocations décrites dans le tableau suivant.

Nom	Fourchette du pourcentage des revenus moyens les plus élevés payable	Indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire
F.A. Comper	De 63 % à 65 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois et demie la somme du salaire annuel et du tiers du total des primes du RICT des trois années où ces primes ont été les plus élevées
K.E. Maidment	De 23 % à 41 % des revenus moyens les plus élevés a)	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
Y.J.P. Bourdeau	De 40 % à 50 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et du tiers du total des primes du RICT des trois années où ces primes ont été les plus élevées
W.A. Downe	De 42 % à 51 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
G.G. Ouellette	De 37 % à 38 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées

### Note

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

S'ils sont congédiés à l'âge de 50 ans ou à un âge plus avancé, tous les membres de la haute direction visés ont également droit à tout autre montant ou avantage social, notamment un programme d'assurance des soins de santé et des soins dentaires, auxquels ils auraient autrement droit aux termes des programmes de rémunération et d'avantages sociaux de la Banque offerts à tous ses employés retraités.

## Renseignements supplémentaires : sommaire de la rémunération totale des membres de la haute direction visés

Même si les renseignements figurant dans les tableaux suivants sont présentés aux pages précédentes de la façon requise ou suggérée, nous les avons regroupés dans un seul et même tableau pour plus de transparence et pour présenter l'information de façon plus claire pour les actionnaires. La rémunération versée à M. Comper est résumée dans le tableau figurant à la page 33.

Rémunération des cadres supérieurs (suite)

**K.E. Maidment**  
**Chef des finances et**  
**des affaires financières**

	2006	2005	2004
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	552 200 \$	518 867 \$	493 867 \$
Prime	1 150 000	950 000	950 000
Rémunération totale en espèces	1 702 200 \$	1 468 867 \$	1 443 867 \$
<b>Rémunération à base d'actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)	650 000 \$	700 000 \$	625 000 \$
Options d'achat d'actions c)	800 000	800 000	775 000
Rémunération totale à base d'actions	1 450 000 \$	1 500 000 \$	1 400 000 \$
Rémunération directe totale	3 152 200 \$	2 968 867 \$	2 843 867 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	216 500 \$	371 800 \$	193 900 \$
Autre rémunération f)g)	170 562 \$	138 791 \$	103 435 \$
Total	3 539 262 \$	3 479 458 \$	3 141 202 \$

**Y.J.P. Bourdeau**  
**Chef de la direction, BMO Marchés des capitaux**  
**et chef du groupe Services d'investissement**

	2006	2005	2004
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	300 000 \$	300 000 \$	300 000 \$
Prime	2 500 000	2 800 000	2 900 000
Rémunération totale en espèces	2 800 000 \$	3 100 000 \$	3 200 000 \$
<b>Rémunération à base d'actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)b)	3 200 000 \$	2 100 000 \$	2 200 000 \$
Options d'achat d'actions c)	500 000	300 000	300 000
Rémunération totale à base d'actions	3 700 000 \$	2 400 000 \$	2 500 000 \$
Rémunération directe totale	6 500 000 \$	5 500 000 \$	5 700 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	210 200 \$	175 600 \$	159 700 \$
Autre rémunération f)g)	529 968 \$	394 460 \$	280 514 \$
Total	7 240 168 \$	6 070 060 \$	6 140 214 \$

**Notes**

- a) Les sommes indiquées sont des droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits) attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs de la Banque (RIMT de la Banque) et représentent la valeur des droits attribués en décembre de chaque année. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 2.1, « Régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs », à la page 29.
- b) Les sommes indiquées comprennent des droits attribués dans le cadre des RIMT de la Banque (décrit ci-dessus) et des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAR) attribués dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement (RIMT du GSI), et représentent la valeur totale des droits et des DVAR attribués en décembre de chaque année. Pour plus de détails sur le RIMT du GSI, se reporter à la rubrique 2.2, « Régimes d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement », qui commence à la page 29.
- c) Ces sommes représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 34. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 3.1, « Options d'achat d'actions », à la page 30.
- d) La charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite », à la page 38.
- e) Ces montants ont été convertis à partir de dollars canadiens.
- f) L'autre rémunération est précisée à la note f) du tableau sommaire de la rémunération à la page 35.
- g) Les avantages accessoires et les avantages sociaux ne sont pas compris étant donné que la valeur globale pour chaque MHDV au cours de l'un ou l'autre des trois exercices est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du salaire et de la prime totaux du MHDV.
- h) Les sommes indiquées pour M. Downe représentent les paiements de compensation fiscale précisés dans la note c) du tableau sommaire de la rémunération à la page 34.

**W.A. Downe**  
**Chef de l'exploitation**

(\$ US)	2006	2005	2004
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	622 450 \$	550 000 \$	550 000 \$
Prime	1 103 753	2 300 000	2 850 000
Rémunération totale en espèces	1 726 203 \$	2 850 000 \$	3 400 000 \$
<b>Rémunération à base d'actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)	1 623 124 \$	1 400 000 \$ <sup>b)</sup>	1 400 000 \$ <sup>b)</sup>
Options d'achat d'actions c)	1 623 123	650 000	550 000
Rémunération totale à base d'actions	3 246 247 \$	2 050 000 \$	1 950 000 \$
Rémunération directe totale	4 972 450 \$	4 900 000 \$	5 350 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)e)	827 600 \$	193 400 \$	55 700 \$
Autre rémunération e)f)g)	308 259 \$	242 008 \$	142 877 \$
Compensation fiscale e)h)	néant	391 837 \$	405 264 \$
Total	6 108 309 \$	5 727 245 \$	5 953 841 \$

**G.G. Ouellette**  
**Président et chef de la direction**  
**Groupe Gestion privée**

	2006	2005	2004
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	500 000 \$
Prime	1 900 000	1 900 000	1 800 000
Rémunération totale en espèces	2 400 000 \$	2 400 000 \$	2 300 000 \$
<b>Rémunération à base d'actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)	750 000 \$	750 000 \$	800 000 \$
Options d'achat d'actions c)	850 000	850 000	900 000
Rémunération totale à base d'actions	1 600 000 \$	1 600 000 \$	1 700 000 \$
Rémunération directe totale	4 000 000 \$	4 000 000 \$	4 000 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	243 700 \$	359 400 \$	282 600 \$
Autre rémunération f)g)	321 968 \$	276 700 \$	221 188 \$
Total	4 565 668 \$	4 636 100 \$	4 503 788 \$

## Information sur le programme de rémunération à base d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants de la Banque sont les seuls programmes de rémunération aux termes desquels l'émission de titres de participation de la Banque a été approuvée. Les actionnaires ont approuvé pour la première fois le régime d'options d'achat d'actions en 1995 et, au cours de notre assemblée annuelle tenue le 25 février 2003, ils ont approuvé une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime. Une modification visant à augmenter davantage le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions sera examinée par les actionnaires à l'assemblée annuelle du 1<sup>er</sup> mars 2007. Même si des options sont en cours aux termes du régime d'options des administrateurs non-dirigeants, que les actionnaires ont approuvé à l'assemblée annuelle de la Banque tenue le 25 février 2002, les actionnaires ont adopté à l'assemblée annuelle de la Banque tenue le 24 février 2004 une résolution mettant fin à l'attribution d'options aux administrateurs aux termes de ce régime à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2003, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants » à la page 42.

Le tableau suivant indique, au 31 octobre 2006, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice des options en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, de même que le nombre d'actions ordinaires qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Étant donné que des options ne peuvent plus être émises en faveur des administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, le tableau ne comprend pas les actions ordinaires qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes de ce régime.

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

Catégorie de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options, bons de souscription et droits en cours a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits de souscription en cours	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des programmes de rémunération à base d'actions (sauf les titres indiqués à la colonne a))
Programmes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	23 254 639	38,31 \$	2 047 729
Programmes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	23 254 639	38,31 \$	2 047 729

Des options peuvent être attribuées aux employés de la Banque et des entités de son groupe que le comité peut désigner de temps à autre. Un maximum de 59 200 000 actions ordinaires de la Banque, soit 11,8 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 31 octobre 2006 (11,8 % au 2 janvier 2007), peuvent être émises aux termes du régime. Au 31 octobre 2006, 23 110 416 actions ordinaires, soit 4,6 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation, étaient réservées aux fins d'émission à l'exercice des options en cours aux termes du régime et 2 047 729 actions ordinaires, soit 0,41 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation, demeuraient disponibles aux fins d'émission aux

termes du régime. Au 2 janvier 2007, 23 683 682 actions ordinaires, soit 4,7 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation, pouvaient être émises à l'exercice des options en cours dans le cadre du régime. Aux termes du régime, le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à l'exercice des options à un participant ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires de la Banque alors émises et en circulation. En outre, le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à tout moment ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

De plus, le comité a établi une ligne directrice limitant le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, à 7,5 % ou moins du nombre total d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation. Il n'existe aucune restriction quant au nombre d'options pouvant être attribuées aux initiés aux termes du régime, sous réserve des limites qui précèdent.

Les options attribuées aux termes du régime ont une durée de 10 ans et un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le jour de bourse précédant la date d'attribution. Les participants au régime ne peuvent transférer ou céder les options qu'ils détiennent que par testament ou aux termes des lois successorales.

Des droits à la plus-value d'actions (DPVA) peuvent également être attribués aux termes du régime s'il n'est pas pratique ni avantageux d'attribuer des options aux cadres supérieurs. Les DPVA sont attribués selon les mêmes modalités que les options et, à l'exercice, un porteur recevra en contrepartie de chaque DPVA, au lieu d'une action ordinaire de la Banque, un paiement en espèces égal au montant de l'excédent du cours moyen pondéré d'une action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'exercice sur le prix d'exercice du DPVA. Des DPVA peuvent également être attribués parallèlement aux options de sorte que le participant peut exercer, à son gré, l'option ou le DPVA attribué parallèlement (mais non les deux), et l'exercice de l'un de ces titres annule un nombre correspondant de l'autre titre.

Vous trouverez une description de l'acquisition des options attribuées aux termes du régime et des seuils de cours que les actions ordinaires de la Banque doivent atteindre avant qu'une option puisse être exercée à la rubrique « Options d'achat d'actions » à la page 30. Le régime confère au comité le pouvoir discrétionnaire, relativement au départ à la retraite d'un titulaire d'options, de déterminer que les options assujetties à la condition relative au cours de 100 % qui ont été attribuées au titulaire d'options au cours de la période de trois ans précédant son départ à la retraite devraient être converties en options assujetties à la condition relative au cours de 50 %. À l'heure actuelle, seuls les membres du CDCG détiennent des options assujetties à la condition relative au cours de 100 %.

Aux termes du régime, les options expirent à la première des dates suivantes à survenir : (i) le cinquième anniversaire de la date de retraite d'un participant, (ii) le troisième anniversaire de la date de cessation d'emploi à temps plein d'un participant en raison d'une invalidité ou d'un décès ou (iii) le dixième anniversaire de la date d'attribution. Le participant perd les options qui lui ont été attribuées s'il démissionne ou s'il est congédié pour un motif sérieux. Si un participant est congédié sans motif sérieux, il peut exercer ses options en cours pouvant être exercées dans les 90 jours suivant son congédiement, sinon il les perdra.

Le Conseil d'administration de la Banque ou le comité, sous réserve de toute approbation requise des autorités de réglementation ou des actionnaires, est habilité aux termes du régime à modifier ou résilier le régime à tout moment; toutefois, une telle modification ou résiliation ne peut diminuer la valeur des droits accumulés en faveur d'un participant avant la date de cette modification ou résiliation.

Les cadres supérieurs peuvent ouvrir un compte auprès de BMO Ligne d'actions (BL) pour faciliter l'exercice de leurs options. Lorsque l'option est exercée, le compte est débité du montant du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité dépasse les fonds disponibles dans le compte, le cadre supérieur se voit facturer un intérêt au taux facturé aux clients pour les achats de titres sur marge. Lorsque le cadre supérieur choisit de vendre la totalité ou une partie des actions ordinaires émises au moment de l'exercice des options, BL conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et les taxes et impôts applicables, de même que l'intérêt couru. Le cadre supérieur qui choisit de conserver les actions ordinaires émises au moment de l'exercice des options doit payer le prix d'exercice, les commissions et les taxes et impôts applicables, de même que l'intérêt couru.

En 2006, le comité a examiné les modalités du régime d'options d'achat d'actions actuel et le Conseil a approuvé, sur recommandation du comité, les diverses modifications devant être apportées à ce régime. Certaines des modifications approuvées par le Conseil sont assujetties à l'approbation des actionnaires. Les actionnaires seront appelés à voter à l'égard d'une résolution visant à modifier le régime d'options d'achat d'actions pour i) augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises par suite de l'exercice d'options aux termes du régime; ii) modifier les dispositions en matière de modifications du régime pour préciser les modifications qui requièrent l'approbation des actionnaires; iii) prévoir que lorsque la date d'expiration d'une option tombe au cours de l'une des périodes d'interdiction totale des opérations de la Banque durant laquelle il est interdit aux employés de négocier des actions ordinaires de la Banque, la date d'expiration correspondra au cinquième jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction totale des opérations et iv) permettre aux employés à temps partiel de la Banque et des entités de son groupe d'adhérer au régime.

Outre les modifications devant être examinées par les actionnaires, le Conseil, sur recommandation du comité, a approuvé un certain nombre de modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions qui n'exigent pas l'approbation des actionnaires, qui visent à améliorer la gouvernance prudente du régime d'options d'achat d'actions et à clarifier certaines de ses dispositions. Ces modifications additionnelles du régime d'options d'achat d'actions visent ce qui suit :

1. prévoir que les décisions se rapportant aux attributions au chef de la direction de la Banque soient prises par les administrateurs indépendants de la Banque, plutôt que par le comité;
2. clarifier qu'un employé en congé autorisé demeure participant au régime mais ne se verra pas attribuer d'options pendant son congé;
3. clarifier qu'en cas de cessation d'emploi, tout délai de préavis auquel l'employé a droit aux termes de la common law ne sera pas inclus aux fins de l'acquisition et de l'expiration des options;
4. clarifier que la signification d'un avis de départ à la retraite ne constitue pas la signification d'un avis de démission aux fins des dispositions limitant l'admissibilité des employés à recevoir des attributions d'options;

5. permettre au comité de fixer une date d'expiration des options au moment de l'attribution qui tombe moins de dix ans après la date d'attribution;
6. clarifier que les actions sous-jacentes à des options annulées, échues ou expirées sont disponibles aux fins d'une nouvelle émission aux termes du régime;
7. clarifier qu'aucune fraction d'action ne sera émise;
8. clarifier que la Banque est habilitée à permettre la communication de renseignements personnels aux fins de l'administration du régime;
9. clarifier que le comité, le Conseil d'administration de la Banque et les employés de la Banque sont indemnisés contre toute responsabilité relative au régime;
10. clarifier que les participants doivent collaborer avec la Banque pour ce qui est du respect des lois, des règles et des règlements applicables;
11. apporter diverses modifications mineures au texte du régime afin d'améliorer la clarté et l'uniformité du langage utilisé.

#### **Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants**

Des options permettant d'acheter au total 147 000 actions ordinaires, soit 0,03 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 31 octobre 2006, ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Ces options ont une durée de 10 ans et un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le jour de bourse précédant la date d'attribution. Comme nous l'avons indiqué à la page 17, aucune autre option ne peut être attribuée aux termes de ce régime.

Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans à partir de la date d'attribution. Sauf dans le cas des administrateurs qui ont atteint 62 ans au moment de l'attribution, la moitié des options attribuées à chaque administrateur ne peuvent être exercées tant que le cours des actions ordinaires de la Banque ne s'est pas apprécié de 50 % depuis la date d'attribution. Si ce seuil n'est pas atteint, les options expirent et perdent toute valeur. Un participant ne peut transférer ou céder les options qui lui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants que par testament ou aux termes des lois successorales.

Dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, les options expirent à la première des dates suivantes à survenir : (i) le cinquième anniversaire de la date à laquelle le participant a cessé d'être un administrateur, (ii) le troisième anniversaire de la date à laquelle le participant a cessé d'être un administrateur en raison de son décès ou d'une invalidité ou (iii) la date d'expiration de l'option.

Le Conseil d'administration de la Banque, sous réserve de toute approbation requise des autorités de réglementation ou des actionnaires, est habilité aux termes du régime à modifier ou à résilier le régime à tout moment; toutefois, une telle modification ou résiliation ne peut diminuer la valeur des droits accumulés en faveur d'un participant avant la date de la modification ou de la résiliation.

# Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 2 janvier 2007, les administrateurs, membres de la haute direction, employés, anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction ou anciens employés de la Banque et de ses filiales ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales relativement à l'achat de titres de la Banque ou de ses filiales et ces personnes ne devaient à une autre entité aucune somme qui faisait l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales. En outre, la Banque ne consent pas de prêts personnels à ses administrateurs et aux membres de sa haute direction, au sens donné aux termes « *directors* » et « *executive officers* » dans la *Sarbanes-Oxley Act* des États Unis, sauf en se conformant à cette loi.

## Encours total des prêts

Le tableau suivant indique, au 2 janvier 2007, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction, employés, anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction et anciens employés de la Banque et de ses filiales, à l'exclusion des prêts de caractère courant, au sens donné à cette expression dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)
Autre	309 656 271

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

Le tableau suivant indique, au 2 janvier 2007, l'encours des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction de la Banque, à l'exclusion des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006 (\$)	Encours au 2 janvier 2007 (\$)
Y.J.P. Bourdeau 1) Chef de la direction, BMO Marchés des capitaux et chef du groupe Services d'investissement	Banque/prêteur	155 227 US	93 090 US

### Note

1) La dette de M. Bourdeau représente les prêts visant à financer une partie de sa participation dans un fonds qui fait des placements privés sur la même base que la Banque et les entités de son groupe. Les prêts arrivent à échéance le 29 avril 2011 ou à la liquidation du fonds, si cette date est antérieure, et sont garantis par la participation de M. Bourdeau dans le fonds. Une partie de chaque prêt bénéficie d'un recours limité. L'intérêt sur les prêts court au taux d'intérêt fédéral à long terme applicable aux États-Unis au moment où le prêt est consenti. Ces prêts ont les mêmes modalités que celles des prêts qui sont consentis à certains autres employés de la Banque et des entités du groupe qui participent au fonds.

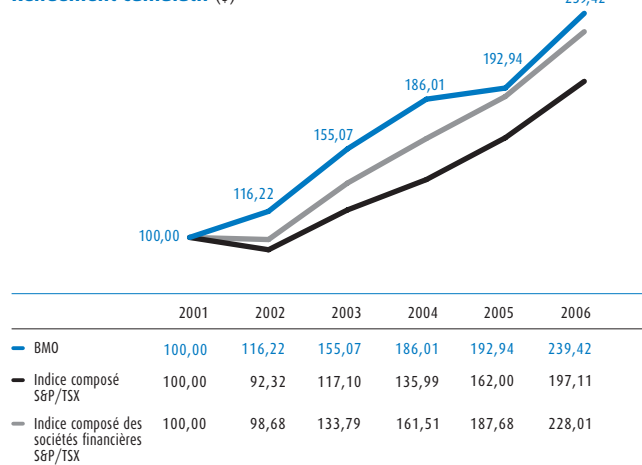
## Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2001 avec le rendement total cumulatif de deux indices de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices terminés.

### Note

Il est supposé que les dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque sont réinvestis au cours de clôture à la date de versement des dividendes. Tous les indices S&P/TSX sont des indices de rendement global, c'est-à-dire qu'ils comprennent les dividendes réinvestis.

### Rendement cumulatif (\$)



## Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui procure une protection aux administrateurs et dirigeants de la Banque de Montréal et de ses filiales uniquement lorsqu'ils agissent en cette qualité. La police d'assurance prévoit une limite de 300 millions de dollars par réclamation et au total. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2007 et ne comporte aucune franchise.

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

des versements pour le compte de la Banque lorsque la Banque peut ou doit, selon les lois, verser une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant. Cette police comporte une limite nette de 150 millions de dollars par réclamation et au total, et prévoit une franchise de 50 millions de dollars pour la Banque. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2007.

Les primes que verse la Banque pour ces deux polices s'élèvent à environ 3 millions de dollars par année.

## Renseignements complémentaires

L'information financière sur la Banque figure dans les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 de même que dans le rapport de gestion y afférent. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la Banque sur son site Web, à [www.bmo.com](http://www.bmo.com), sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à [www.sedar.com](http://www.sedar.com), et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, à [www.sec.gov/edgar](http://www.sec.gov/edgar).

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

- a) la dernière notice annuelle de la Banque, ainsi que tous documents, ou les pages pertinentes de tous documents, intégrés par renvoi dans celle-ci;
- b) les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006, ainsi que le rapport du vérificateur

y afférent et tous les états financiers intermédiaires de la Banque pour les périodes postérieures au 31 octobre 2006 et les rapports de gestion y afférents;

- c) la présente circulaire de sollicitation de procurations,

veuillez transmettre votre demande à l'adresse suivante :

Banque de Montréal  
Secrétariat général de la Banque  
21st Floor, 1 First Canadian Place  
Toronto (Ontario) M5X 1A1  
Télécopieur : 416 867-6793 Téléphone : 416 867-6785  
Courriel : [corp.secretary@bmo.com](mailto:corp.secretary@bmo.com)

## Comment communiquer avec le Conseil d'administration

Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec le Conseil d'administration par l'entremise du président du Conseil en écrivant au :

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

## Approbation des administrateurs

Le Conseil d'administration de la Banque a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations et en a autorisé l'envoi aux actionnaires.

Le vice-président et secrétaire général,



**Robert V. Horte**  
Le 11 janvier 2007

# Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Chez BMO Groupe financier, nous aspirons à maintenir des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les meilleures pratiques émergentes. À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York, nous avons en place des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise qui respectent et dépassent même dans certains cas les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), les règles applicables de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis et les dispositions de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. En outre, même si nous ne sommes pas tenus de respecter un certain nombre des normes en matière de gouvernance d'entreprise de la Bourse de New York étant donné que nous ne sommes pas une société américaine, nos pratiques en matière de gouvernance respectent les normes de la Bourse de New York à tous égards importants, sauf un, tel qu'il est énoncé ci-après à la rubrique « Respect des normes de la Bourse de New York ».

Nous continuons à faire le suivi des modifications réglementaires et des meilleures pratiques en matière de gouvernance et nous envisagerons des changements de nos pratiques en matière de gouvernance, s'il y a lieu. Dans la présente annexe, nous faisons mention de documents et de renseignements disponibles sur notre site Web à [www.bmo.com/relationinvestisseurs](http://www.bmo.com/relationinvestisseurs). Les actionnaires peuvent également se procurer sur demande un exemplaire imprimé des renseignements disponibles sur le site Web auprès du Secrétaire général de la Banque à l'adresse indiquée à la page 44 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

## Conseil d'administration

### *Indépendance des administrateurs*

Le Conseil a adopté des normes rigoureuses, pour déterminer si un administrateur est « indépendant » au sens des règles des ACVM et des normes de la Bourse de New York, et si chaque membre du comité de vérification respecte les critères canadiens et américains en matière d'indépendance applicables aux membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. En résumé, un administrateur est « indépendant » aux termes des normes de la Banque si le Conseil détermine qu'il n'a aucune relation importante avec la Banque, l'une de ses filiales ou le vérificateur de ses actionnaires, directement ou indirectement, ou en tant qu'associé, qu'actionnaire ou que dirigeant d'une organisation qui a une relation avec la Banque. En outre, un administrateur n'est pas considéré comme « indépendant » s'il entretient certaines relations. Les normes d'indépendance pour les administrateurs de la Banque sont affichées sur notre site Web.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature et le Conseil d'administration participent à la détermination de l'indépendance des administrateurs et du lien avec la Banque à l'aide des renseignements concernant les liens personnels, d'affaires et autres des administrateurs avec la Banque, les entités de son groupe et le vérificateur de ses actionnaires, recueillis par l'entremise de fiches biographiques, de rapports et de questionnaires remplis par les administrateurs. Il est également tenu compte de renseignements provenant des registres et des rapports de la Banque, ainsi que des renseignements sur les entités au sein desquelles les administrateurs jouent un rôle. Le Conseil examine l'importance des liens tant du point de vue de la Banque que de celui des personnes ou des entités avec lesquelles l'administrateur a un lien.

Le Conseil a déterminé que tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs qui aura lieu le 1<sup>er</sup> mars 2007 sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines pertinentes et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la *Loi sur les banques*, sauf William Downe qui est actuellement chef de l'exploitation de la Banque et qui deviendra son président et chef de la direction avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2007. Le Conseil a également déterminé que tous les membres du

comité de vérification respectent les exigences canadiennes et américaines additionnelles en matière d'indépendance applicables aux membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. La Banque a conclu des conventions de prêt ou de services bancaires avec certains administrateurs et certaines entités dont l'un ou l'autre des administrateurs est un dirigeant ou dans lesquelles il a un intérêt. Lors de la détermination de l'indépendance des administrateurs, on a tenu compte de ces conventions mais on ne les a pas jugées importantes, étant donné qu'elles respectent les paramètres et les limites prévus à cet égard par les normes sur l'indépendance des administrateurs adoptées par le Conseil.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur chaque candidat à un poste d'administrateur, y compris les autres conseils de sociétés inscrites en bourse auxquels il siège, son relevé des présences aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2006 et la valeur des titres de participation de la Banque qu'il détient, aux pages 7 à 17 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

### *Indépendance du président du Conseil*

Les fonctions de président du Conseil et de chef de la direction sont des fonctions distinctes à la Banque. M. Galloway, membre indépendant du Conseil, a été nommé président du Conseil avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mai 2004. M. Galloway n'est pas actuellement et n'a jamais été président du conseil d'une autre société inscrite en bourse.

Le président du Conseil voit à ce que le Conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et à ce que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant. Il gère les affaires du Conseil, s'assurant que celui-ci fonctionne efficacement et qu'il respecte ses obligations et responsabilités, et dirige le Conseil dans l'exécution de ses responsabilités envers les actionnaires. À chacune des réunions ordinaires prévues du Conseil, le président du Conseil préside une séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. Au cours de l'exercice 2006, le Conseil a tenu huit séances de ce genre. En outre, le président du Conseil préside toute autre séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. Les sujets abordés au cours de ces séances comprennent notamment la planification de la relève et la stratégie à cet égard. Chaque comité du Conseil a également pour pratique de tenir de telles séances en l'absence des membres de la direction lors de chacune de ses réunions. Les renseignements devant être transmis et les mesures prises à la suite des séances sont communiqués aux parties pertinentes, s'il y a lieu.

### *Taille du Conseil*

Deux nouveaux administrateurs, soit M<sup>me</sup> Martha Piper et M. George Cope, ont été nommés par le Conseil le 25 juillet 2006, ce qui porte à 17 le nombre total d'administrateurs. M<sup>me</sup> Piper et

M. Cope font bénéficier le Conseil d'une vaste expérience en enseignement et en télécommunications, respectivement. À l'assemblée annuelle des actionnaires du 1<sup>er</sup> mars 2007, 17 administrateurs se porteront candidats à l'élection pour un mandat d'un an. La taille du Conseil est réexaminée officiellement tous les ans par les membres du Conseil et de façon régulière par le comité de gouvernance et de mise en candidature. Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle lui procure le bassin de compétences étendues et variées dont il a besoin et que le nombre actuel d'administrateurs, de façon générale, favorise l'efficacité des prises de décisions, permet de pourvoir en membres tous ses comités et répond aux besoins de planification de la relève.

#### Mandat des administrateurs

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

#### Mandat du Conseil

Le Conseil, directement ou par l'entremise de ses comités, est chargé de gérer les activités et les affaires internes de la Banque, avec l'objectif d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Le mandat du Conseil, dont le texte intégral se trouve à la page 51 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, énonce les responsabilités du Conseil et fournit une description des caractéristiques personnelles et professionnelles de chaque administrateur de même que de leurs fonctions et responsabilités.

Les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil établissent clairement les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction, et délimitent expressément la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque. Les lignes directrices précisent les questions exigeant l'approbation du Conseil et celles dont le Conseil doit être informé après qu'une mesure est prise par la direction. Le mandat du Conseil et les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil donnent aux administrateurs et aux membres de la direction un aperçu des fonctions et des responsabilités de chacun d'entre eux.

#### Description des fonctions

Tel qu'il est énoncé ci-dessus, le mandat du Conseil et les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil définissent précisément les fonctions et les responsabilités du Conseil et de la direction. En outre, le Conseil a adopté des descriptions des fonctions pour le président du Conseil et les présidents des comités, lesquelles sont affichées sur notre site Web. Ces descriptions énoncent les responsabilités et les fonctions du président du Conseil et de chaque président de comité et visent à aider le Conseil et les comités, respectivement, à s'acquitter de leurs fonctions.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres dresse et approuve la description des fonctions du président et chef de la direction en tenant compte des suggestions de celui-ci. Selon la description des fonctions, le président et chef de la direction est chargé de définir, de communiquer et de mettre en œuvre la direction stratégique, les objectifs et les valeurs de base de la Banque dans le but d'optimiser la valeur pour les actionnaires. Il est également responsable envers le Conseil de formuler et d'exécuter des stratégies d'affaires, de superviser la structure et le cadre de la gouvernance d'entreprise de la Banque, d'établir et de maintenir un réseau de relations stratégiques avec des dirigeants d'entreprise, des représentants gouvernementaux et des investisseurs, d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie en matière de ressources humaines qui vise à perfectionner les capacités de leadership et de créer une structure organisationnelle et une culture qui optimisent et soutiennent des niveaux élevés de rendement.

De plus, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres revoit et approuve les objectifs d'exploitation que le président et chef de la direction est chargé d'atteindre chaque année. Enfin, le comité procède tous les ans à l'évaluation du rendement du président et chef de la direction par rapport à ces objectifs, et communique les résultats de son évaluation au Conseil.

#### Programme d'orientation et de formation permanente

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs reçoivent un *Guide de l'administrateur*, qui décrit en détail la structure organisationnelle de la Banque, la structure du Conseil et de ses comités, les fonctions pertinentes, les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil, les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs, les politiques internes et les règlements administratifs, les rapports financiers annuels et trimestriels récents, y compris le rapport de gestion et la notice annuelle, de même qu'un glossaire des acronymes couramment utilisés, ainsi que les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du Conseil des 12 mois précédents. Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacune des principales entités d'exploitation de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque. Avant d'accepter de devenir membres du Conseil, les nouveaux administrateurs reçoivent une indication claire de leur charge de travail et du temps qu'ils devront y consacrer. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités en personne, mais ils peuvent y assister par téléphone dans certains cas. Les administrateurs doivent également se préparer adéquatement à chaque réunion afin de pouvoir participer activement aux délibérations et à la prise de décisions. Les administrateurs qui n'assistent pas à au moins 75 % de toutes les réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres doivent remettre leur démission immédiatement après la fin de l'exercice aux fins d'examen par le Conseil.

Dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil, des présentations portant sur divers aspects des activités de la Banque sont données aux administrateurs. En 2006, tous les administrateurs ont assisté à une démonstration didactique de certains des systèmes bancaires en ligne de la Banque. Voici certains des sujets sur lesquels des séances de formation ont été fournies aux comités du Conseil :

Comité d'évaluation des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigences prévues par l'Accord de Bâle II</li> <li>- Perspectives économiques en Amérique du Nord</li> <li>- Perspectives économiques aux États-Unis</li> <li>- Risques de liquidité et de financement</li> <li>- Risques structurels liés aux taux d'intérêt</li> </ul>
Comité de gouvernance et de mise en candidature	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidence de la nouvelle responsabilité civile quant aux obligations d'information sur le marché secondaire</li> </ul>
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération des cadres supérieurs : tendances, problèmes et paysage de la concurrence</li> </ul>
Comité de révision	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développements récents ayant trait à l'Agence de la consommation en matière financière du Canada</li> <li>- Exigences en matière de respect de la vie privée</li> </ul>
Comité de vérification	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Changements qui ont été ou pourront être apportés aux normes comptables</li> <li>- Exigences prévues par les lois contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme</li> </ul>



Des documents didactiques sur l'économie et d'autres sujets d'intérêt pour le secteur financier sont compris à l'occasion dans les documents fournis aux administrateurs avant les réunions. Le président du Conseil et les présidents des comités suggèrent également certaines lectures. En 2006, les administrateurs ont reçu des documents à lire portant, notamment, sur les sujets suivants :

- l'incidence des changements démographiques sur les services financiers
- la productivité aux États-Unis
- les perspectives économiques canadiennes
- le marché immobilier américain
- les relations entre le Canada et la Chine

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

### Code de conduite

Le Conseil a adopté notre code de conduite et d'éthique détaillé, *Principes fondamentaux*, qui fournit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés un ensemble de règles sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Le Conseil, par l'entremise de son comité de révision, examine l'application du code *Principes fondamentaux* de même que toute dispense d'application de celui-ci. En outre, le Conseil a adopté un code d'éthique pour le président et chef de la direction et pour les dirigeants de nos services des finances. Il incombe au comité de vérification de surveiller l'application de ce code d'éthique de même que les dispenses d'application ou les modifications de celui-ci. Depuis la mise en œuvre du code, aucune dispense d'application de celui-ci n'a été accordée. Chaque année, les services du contentieux et de la conformité de la Banque examinent le code *Principes fondamentaux* afin de s'assurer qu'il respecte toutes les exigences juridiques et qu'il soit conforme aux meilleures pratiques. Si des modifications sont nécessaires, ils font des recommandations au comité de révision et au Conseil aux fins d'approbation. Chaque année, chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé doivent signer une attestation indiquant qu'ils ont lu et compris le code *Principes fondamentaux* et qu'ils l'ont respecté. En 2006, un programme de formation en ligne destiné aux nouveaux employés et des tests en ligne portant sur le code *Principes fondamentaux* ont été introduits. Ces codes sont affichés sur notre site Web.

Le Conseil a également adopté des procédures de dénonciation qui permettent aux cadres et aux employés qui estiment qu'une violation du code *Principes fondamentaux* s'est produite de signaler la violation en question de façon confidentielle et anonyme. Ces procédures permettent également de signaler de façon confidentielle et anonyme les préoccupations ayant trait à des questions liées à la comptabilité, aux contrôles internes de la comptabilité ou à la vérification. On peut déposer les plaintes par courriel ou par téléphone par l'entremise de l'Ombudsman ou du Centre des ressources humaines, ou directement auprès du président du Conseil. Les plaintes reçues sont acheminées au conseiller général qui décide alors de quel comité du Conseil elles relèvent. Le conseiller général fait un compte rendu au Conseil chaque année des plaintes reçues aux termes des procédures de dénonciation. Le président du comité de vérification est également avisé lorsque les plaintes ont trait à la comptabilité, aux contrôles internes de la comptabilité ou à la vérification, et aide à déterminer comment la plainte sera traitée.

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

Le Conseil estime que son efficacité est plus grande quand les administrateurs font preuve de jugement indépendant lorsqu'ils examinent les opérations et les contrats. Par conséquent, un administrateur ou un membre de la haute direction qui a un intérêt important dans une question examinée à une réunion du Conseil ne participera pas aux discussions sur la question et s'abstiendra de voter à son égard. En 2006, on a adopté un protocole pour améliorer les procédures du Conseil visant à repérer les conflits d'intérêts des administrateurs. Les administrateurs sont avisés à l'avance des opérations importantes proposées qu'ils doivent examiner aux prochaines réunions et sont appelés à informer le Secrétaire général de la Banque de tout intérêt direct ou indirect ou de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel. Lorsque de tels intérêts ou conflits sont repérés, l'administrateur ne reçoit pas de documents portant sur la question en cause et ne participe pas à une discussion ni à une prise de décision s'y rapportant.

### Mise en candidature des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, composé exclusivement d'administrateurs « indépendants », est chargé de repérer et de recommander au Conseil des candidats convenables aux postes d'administrateurs. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité adhère à la procédure établie par le Conseil pour la sélection, l'approbation, le renouvellement du mandat et la relève des administrateurs. Dans le cadre de cette procédure, le comité examine le bassin de compétences que le Conseil dans son ensemble devrait posséder, évalue le bassin de compétences des membres actuels du Conseil et repère les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier lorsqu'il examine les candidatures aux postes d'administrateurs à la lumière des occasions et des risques auxquels est confrontée la Banque. La grille de compétences qui en résulte sert à déterminer si de nouveaux administrateurs devraient être ajoutés au Conseil. Le comité tient une liste permanente des candidats possibles aux postes d'administrateurs aux fins d'examen futur et peut avoir recours aux services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats compétents. Il présélectionne les candidats éventuels dont le nom figure sur la liste permanente en fonction de ce qui suit :

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

Le comité examine également les postes occupés au sein d'autres organisations de même que les autres engagements personnels et d'affaires des candidats aux postes d'administrateurs afin de déterminer s'ils sont en mesure de remplir leurs fonctions de membres du Conseil.

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

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

**Vote majoritaire à l'égard des candidats aux postes d'administrateurs**

Le Conseil a adopté une politique sur le vote majoritaire à l'égard de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs. La politique est décrite à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

**Rémunération**

Le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs aux pages 16 à 18 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. La rémunération annuelle totale payable à tous les administrateurs en contrepartie de leurs services est indiquée dans les règlements administratifs de la Banque. Toute majoration de ce montant total requiert l'approbation des actionnaires. À compter de l'exercice 2004, des options ont cessé d'être attribuées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants.

Le Conseil continue d'exiger que les administrateurs non-dirigeants détiennent l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant que ce seuil n'aura pas été atteint, qu'ils reçoivent toute leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 2 janvier 2007, tous les administrateurs non-dirigeants, sauf M<sup>me</sup> Piper, satisfaisaient à ces exigences en matière de propriété d'actions et de droits différés à la valeur d'actions. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions appartenant actuellement aux administrateurs sont indiqués dans les notes biographiques de chaque administrateur figurant aux pages 7 à 15 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, qui se compose exclusivement d'administrateurs « indépendants », examine et approuve chaque année la rémunération des cadres supérieurs et fait des recommandations aux membres indépendants du Conseil, aux fins d'approbation, à l'égard de la rémunération du président et chef de la direction. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des hauts dirigeants aux pages 34 à 42 de la présente circulaire de sollicitation de procurations et vous pourrez consulter le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs aux pages 25 à 33.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres peut embaucher des consultants indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, notamment pour fixer la rémunération du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants. Vous trouverez des renseignements sur les consultants embauchés par le comité et la direction de la Banque pour les aider à fixer la rémunération des hauts dirigeants, y compris une brève description de leur mandat, dans le Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres figurant aux pages 23 et 24 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

**Comités du Conseil**

Le Conseil a cinq comités : le comité de vérification, le comité de révision, le comité de gouvernance et de mise en candidature, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et le comité d'évaluation des risques. Les comités se composent exclusivement d'administrateurs « indépendants ». Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles, dont le texte intégral est affiché sur notre site Web. On passe en revue ces chartes annuellement afin qu'elles reflètent les meilleures pratiques et les exigences réglementaires applicables.

**Comité de gouvernance et de mise en candidature**

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance conformes à des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité repère des candidats aux postes d'administrateurs inclus dans la liste permanente et les recommande au Conseil aux fins d'élection, tel qu'il est énoncé à la page 47, surveille le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et maintient une procédure pour évaluer le rendement du Conseil, de ses comités et de chaque administrateur. Le comité de gouvernance et de mise en candidature suit l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise à l'échelle mondiale, passe en revue tous les ans nos pratiques à cet égard et en matière de communication de l'information de la Banque et fait des recommandations pour les améliorer, afin que nous soyons un exemple à suivre en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité examine également les propositions des actionnaires et recommande les réponses appropriées au Conseil. Chaque année, le comité examine les chartes de tous les comités du Conseil, les descriptions des fonctions et le mandat du Conseil afin de s'assurer qu'ils respectent toutes les exigences réglementaires pertinentes de même que les meilleures pratiques. En outre, le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne les demandes d'embauche de conseillers externes spéciaux aux frais de la Banque présentées par des administrateurs. Aucune demande de ce genre n'a été présentée au cours de l'exercice 2006. Un rapport des activités du comité en 2006, y compris le nom du président et des membres du comité, se trouve à la page 21 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

**Comité de vérification**

Le comité de vérification surveille l'intégrité de l'information financière présentée par la Banque, ses contrôles internes (y compris son contrôle interne à l'égard de l'information financière), ses contrôles et procédures de communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement du vérificateur des actionnaires. Le Conseil a déterminé qu'en plus d'être indépendant, chaque membre du comité de vérification a des « compétences financières », au sens attribué au terme « *financially literate* » dans les règles des ACVM et de la SEC et dans les normes de la Bourse de New York, et que MM. Chevrier et Osino de même que M<sup>me</sup> Saucier sont des experts financiers du comité de vérification, au sens attribué à l'expression « *audit committee financial expert* » dans les règles de la SEC. Les définitions des expressions « compétences financières » et « expert financier du comité de vérification » adoptées par le Conseil aux termes de ces règles et normes sont énoncées dans la charte du comité, qui se trouve sur notre site Web.

À chaque réunion du comité de vérification, les membres du comité rencontrent séparément le vérificateur en chef et le vérificateur des actionnaires pour examiner des questions précises, et ce, en l'absence des membres de la direction. Les membres du comité rencontrent aussi une fois par année les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières en l'absence des membres de la direction.

Le comité de vérification voit à ce que la direction établisse et maintienne des contrôles internes appropriés. Chaque année, le comité passe en revue et approuve les méthodes de contrôle interne et le mandat de la fonction de vérification générale. Chaque trimestre, les membres du comité rencontrent le vérificateur en chef et les membres de la direction pour discuter de questions relatives au contrôle interne. Les membres du comité rencontrent aussi

régulièrement le vérificateur en chef, le chef de la conformité, le vérificateur des actionnaires, les autorités de réglementation et les membres de la direction pour évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces méthodes. Le comité approuve également au préalable tous les services liés à la vérification et non liés à la vérification que rend le vérificateur des actionnaires.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur la composition du comité de vérification, la charte du comité de même que la formation et l'expérience pertinentes de ses membres à la rubrique « Information sur le comité de vérification » figurant dans notre notice annuelle datée du 18 décembre 2006. Les honoraires versés au vérificateur des actionnaires au cours des deux derniers exercices, qui sont intégrés par renvoi dans la notice annuelle et proviennent de notre rapport annuel de 2006, figurent aussi à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Un rapport des activités du comité en 2006, y compris les noms du président et des membres du comité, se trouve à la page 19 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

#### *Comité de révision*

Le comité de révision est chargé de fixer des normes de conduite et d'éthique à l'intention des administrateurs, des cadres supérieurs et des employés, de superviser les procédures de conformité avec les dispositions relatives aux opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* et de surveiller les mesures de protection des consommateurs et les procédures de traitement des plaintes des clients, de même que l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels sur les clients et les employés. Un rapport des activités du comité durant 2006, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est chargé d'aider le Conseil à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines appuient les objectifs de la Banque et soutiennent la valeur pour les actionnaires. Chaque année, le comité examine et évalue le rendement du président et chef de la direction et prépare le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs qui se trouve aux pages 25 à 33 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. En plus de fixer la rémunération des cadres supérieurs décrite ci-dessus, le comité examine chaque année les méthodes de planification de la relève pour le président et chef de la direction, y compris en cas d'urgence ou de départ à la retraite. Le processus de planification de la relève permet de repérer les fonctions de leadership essentielles des hauts dirigeants, d'évaluer les capacités des hauts dirigeants de la Banque, d'élaborer des plans de relève pour tous les postes de hauts dirigeants et d'établir un bassin pour la relève composé des personnes les plus talentueuses à la Banque. Chaque année, le président et chef de la direction examine avec le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres le bassin de dirigeants et de cadres supérieures, y compris les remplaçants éventuels du chef de la direction et des autres hauts dirigeants.

Le comité examine aussi chaque année la planification de la relève pour les hauts dirigeants, y compris la formation et la supervision des hauts dirigeants, et fait des recommandations au Conseil à cet égard. Le Conseil nomme tous les hauts dirigeants et examine chaque année les plans de relève pour ces postes. Un rapport des activités du comité durant 2006, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 23 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

#### *Comité d'évaluation des risques*

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques, le Conseil évalue les risques en tenant compte des principes de gestion stratégique globale de la Banque. Le comité d'évaluation des risques approuve les politiques et les limites de la Banque concernant la gestion du risque et du rendement liés au crédit, du risque inhérent au marché, du risque d'illiquidité, du risque d'exploitation et d'affaires, et les autres contrôles des risques jugés appropriés par le comité dans le cadre de pratiques commerciales prudentes. Le comité fait des recommandations au Conseil quant aux limites d'exposition et au pouvoir de prendre des risques que le Conseil doit déléguer au président et chef de la direction. En outre, le comité examine les principales méthodes et procédures établies par la direction pour contrôler les principaux risques. Un rapport des activités du comité durant 2006, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 22 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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

La Banque a mis en place diverses méthodes d'évaluation de l'efficacité du Conseil, de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs. Les résultats des évaluations sont à la base des recommandations de modifications faites au Conseil.

#### *Évaluation annuelle des administrateurs*

Le comité de gouvernance et de mise en candidature fait évaluer annuellement les administrateurs par leurs pairs et leur fait part des commentaires exprimés sur leur efficacité. Les résultats du sondage sont dépouillés par un conseiller externe par souci de confidentialité. Le sondage exige que chaque administrateur évalue l'apport de chacun de ses pairs par rapport aux normes de rendement établies dans le mandat du Conseil, qui décrit les caractéristiques personnelles et professionnelles de même que les fonctions et les responsabilités exigées de chaque administrateur. Le président du comité rencontre alors chaque administrateur pour discuter de son évaluation par ses pairs.

#### *Évaluation annuelle du Conseil*

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

#### *Évaluation annuelle des comités du Conseil*

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

#### *Évaluation annuelle du président du Conseil*

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

#### *Évaluation annuelle des présidents des comités*

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

#### **Planification stratégique**

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

#### **Politique de communication**

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques et de son comité de vérification, le Conseil a approuvé une politique générale relative à la divulgation de l'information visant la diffusion en temps opportun de toute information importante. La politique, qui est passée en revue tous les ans, établit la marche à suivre pour déterminer quelle information est importante et comment elle devrait être divulguée afin d'éviter les communications sélectives, et pour faire en sorte que l'information importante soit largement diffusée. La Banque a également un comité des normes de divulgation composé de membres de la haute direction et présidé par le chef des finances et des affaires administratives. Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents intermédiaires et annuels déposés et de voir à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit rendue publique à temps. Notre chef des finances et des affaires administratives prend la décision finale quant à l'information qui est importante et qui doit être rendue publique.

Pour appuyer les attestations faites par le chef de la direction et le chef des finances et des affaires administratives de la Banque quant au caractère adéquat de la communication d'information financière par la Banque, la Banque a mis en place un processus d'attestation très poussé. Chaque trimestre, et chaque année, plus de cent des plus hauts dirigeants de l'entreprise sont tenus d'attester au chef comptable de la Banque s'ils sont au courant de toute question pouvant être importante qui n'a pas été divulguée dans les documents d'information se rapportant à cette période. Toutes les attestations sont adaptées au domaine de compétence du dirigeant, ce qui, de l'avis de la Banque, renforce l'importance accordée à la réponse de celui-ci.

Nous cherchons à communiquer avec nos actionnaires et autres intéressés par divers moyens, dont notre rapport annuel, notre circulaire de sollicitation de procurations, nos rapports trimestriels, notre notice annuelle, nos communiqués de presse, notre site Web et nos conférences du secteur bancaire. Les commentaires des actionnaires sont obtenus par l'entremise de réunions individuelles ou de groupe avec les actionnaires institutionnels, de même qu'au moyen de sondages informels réalisés par notre groupe Relations avec les investisseurs. Les commentaires des actionnaires institutionnels sont généralement reçus par courriel ou par téléphone. Les employés du groupe Relations avec les investisseurs ou du Secrétariat général donnent rapidement suite aux questions des actionnaires et, dans la mesure du possible, des modifications appropriées sont apportées.

Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec les administrateurs « indépendants » par l'entremise du président du Conseil en écrivant au : Président du Conseil d'administration, BMO Groupe financier, P.O. Box 1, First Canadian Place, 100 King St. West, Toronto (Ontario) M5X 1A1.

#### **Respect des normes de la Bourse de New York**

Nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise ne diffèrent sensiblement qu'à un seul égard des pratiques qui s'appliquent aux émetteurs américains aux termes des normes de la Bourse de New York. Les normes de la Bourse de New York prévoient que tous les régimes de rémunération à base d'actions et tous les changements importants de ces régimes doivent être approuvés par les actionnaires, peu importe si les titres sous-jacents à ces régimes sont nouvellement émis ou achetés sur le marché libre, sous réserve de quelques exceptions. Les règles de la Bourse de Toronto exigent que tous les régimes de rémunération à base d'actions qui prévoient l'émission de nouveaux titres soient approuvés par les actionnaires. En outre, selon les règles de la Bourse de Toronto, les régimes de rémunération à base d'actions qui ne prévoient pas l'émission d'un nombre maximum fixe de titres doivent prévoir un pourcentage fixe des titres en circulation de l'émetteur et doivent être approuvés par les actionnaires tous les trois ans. Si le régime prévoit une marche à suivre pour sa modification, les règles de la Bourse de Toronto prévoient que les modifications ne doivent être approuvées par les actionnaires que lorsqu'elles portent sur une réduction du prix d'exercice ou une prolongation de la durée des options détenues par les initiés.

Toutefois, la Bourse de Toronto a indiqué qu'à compter du 30 juin 2007, elle ne permettra plus que des modifications soient apportées aux régimes de rémunération à base d'actions, à moins que les actionnaires n'approuvent les dispositions en matière de modifications révisées qui précisent les circonstances dans lesquelles l'approbation des actionnaires est requise ou non pour une modification. À cet égard, les actionnaires seront appelés, à notre assemblée annuelle du 1<sup>er</sup> mars 2007, à examiner une résolution visant à modifier les dispositions en matière de modifications de notre régime d'options d'achat d'actions de sorte qu'elles précisent les modifications exigeant l'approbation des actionnaires, tel qu'il est résumé aux pages 5 et 6 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

# Annexe 1 – Mandat du Conseil d'administration

## OBJET

Le Conseil d'administration est responsable de la gérance de la Banque et voit à la gestion de ses activités et de ses affaires.

## MEMBRES

Au moins deux tiers des administrateurs doivent être des résidents canadiens et pas plus des deux tiers ne doivent appartenir au « groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Au moins une majorité d'administrateurs doivent être « indépendants » selon les normes d'indépendance de la Banque approuvées par le Conseil d'administration.

## RESPONSABILITÉS ET DEVOIRS

Le Conseil d'administration doit, afin de s'acquitter de ses responsabilités de gérance, veiller à exercer les fonctions décrites dans le présent mandat, soit directement ou par l'entremise de ses comités, de même qu'effectuer d'autres tâches selon les besoins ou les circonstances. Dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil d'administration tiendra compte des recommandations de ses comités, au besoin.

## Culture d'intégrité

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

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

## Planification stratégique

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

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

## Définition et gestion des risques

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

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

## Contrôles internes

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

- approuver les systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité.

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

Le Conseil d'administration est chargé de superviser la planification de la relève et d'évaluer le rendement des cadres supérieurs et, ce faisant, il doit :

- approuver le processus de planification de la relève de la Banque, y compris la nomination, la formation, le contrôle et le perfectionnement des membres de la haute direction;
- établir, annuellement, des attentes et des objectifs de rendement organisationnel, ainsi que des objectifs pour le chef de la direction, et suivre la progression des résultats par rapport à ces attentes;
- nommer le chef de la direction et déterminer sa rémunération, et approuver la nomination de tous les membres de la haute direction de la Banque.

## Supervision des communications et des documents à caractère public

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

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

## Gouvernance

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

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

- entreprendre une évaluation périodique du Conseil d'administration, de ses comités et de chacun de ses membres, et en examiner la composition en vue d'apprécier leur efficacité, leur contribution et leur indépendance;
- examiner chaque année la taille du Conseil d'administration dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- rédiger et approuver les définitions des fonctions du président du Conseil d'administration, du président du comité et, de concert avec le chef de la direction, la définition des fonctions du chef de la direction;
- approuver et respecter les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* de la Banque, lesquelles définissent les rôles et les responsabilités du Conseil d'administration et de la direction;
- examiner et recommander les modifications visant les normes du Conseil d'administration.

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

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

1. assurer, avec les autres administrateurs, la supervision de la gestion des activités et des affaires de la Banque;
2. comprendre la vision, les stratégies et les objectifs de BMO Groupe financier;
3. acquérir une connaissance approfondie des activités de la Banque, des secteurs des services financiers dans lesquels elle œuvre, des tendances ainsi que des initiatives stratégiques, et ce, dans un délai raisonnable suivant leur entrée en fonction au sein du Conseil d'administration;
4. respecter les normes de déontologie et d'intégrité les plus strictes dans tous leurs rapports personnels et professionnels, et confirmer leur conformité avec les *Principes fondamentaux*, le code de conduite et d'éthique de la Banque;
5. comprendre les normes et les pratiques actuelles de la Banque en matière de gouvernance, le présent mandat, les normes du Conseil d'administration et les chartes des comités relevant du Conseil d'administration auxquels ils siègent;
6. se préparer rigoureusement pour chaque réunion du Conseil d'administration et des comités en passant en revue le matériel fourni et en demandant, au besoin, un complément d'information afin de pouvoir participer pleinement aux délibérations du Conseil d'administration, poser des questions et, s'il y a lieu, remettre en cause la direction, poser des jugements éclairés et exercer une supervision;
7. participer à toutes les réunions du Conseil d'administration et du comité, et prendre part activement aux délibérations et aux décisions; se tenir au courant des questions importantes abordées au cours des réunions auxquelles ils n'ont pu assister;
8. éviter les conflits d'intérêts ou l'apparence de conflit d'intérêts en divulguant, d'emblée, le détail de toute situation de cette nature si elle devait survenir;
9. voter sur toutes les questions qui nécessitent une décision du Conseil d'administration ou de ses comités, sauf en cas d'un conflit d'intérêts éventuel;
10. préserver le caractère confidentiel des renseignements concernant la Banque et les délibérations du Conseil d'administration;

11. maintenir la participation convenue dans l'actif de la Banque afin d'assurer la structure appropriée compte tenu de ses intérêts à long terme;
12. agir indépendamment de la direction (dans le cas des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction).

#### Qualités des administrateurs

Le Conseil d'administration estime que les administrateurs doivent posséder les qualités suivantes pour pouvoir remplir leurs devoirs et leurs obligations. Les attentes du Conseil d'administration envers les administrateurs sont énoncées ci-après :

##### *Intégrité et responsabilité*

- respecter les normes de déontologie et d'intégrité les plus strictes dans l'exercice de leurs activités personnelles et professionnelles;
- comprendre le rôle, les responsabilités, les attentes et les obligations juridiques qui incombent aux administrateurs;
- être disposés à assumer la responsabilité des décisions du Conseil d'administration et à être liés par celles-ci;

##### *Discernement*

- offrir des conseils judicieux sur une grande diversité de questions, en s'appuyant sur leur connaissance du milieu des affaires et du secteur bancaire ainsi que leur expérience du marché local, national et international;
- être capable d'adopter une pensée stratégique à l'égard de questions complexes;
- appliquer proactivement leurs connaissances, expérience et expertise aux questions devant être résolues;
- avoir cumulé des réalisations et des décisions d'affaires judicieuses;

##### *Compétences financières*

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

##### *Aptitudes à communiquer*

- faire preuve d'ouverture d'esprit et être disposés à l'écoute;
- prendre l'initiative de soulever des questions épineuses et encourager des discussions franches et ouvertes;
- communiquer avec conviction, assurance et cohérence;

##### *Travail d'équipe*

- travailler efficacement avec les autres et gérer les conflits de manière constructive;

##### *Indépendance*

- être en mesure d'agir indépendamment de la direction;
- être disposés à prendre position, même si cela va à l'encontre de l'opinion dominante;
- être disponibles pour préparer les réunions du Conseil d'administration et y assister.

#### Communication avec les administrateurs

Les actionnaires et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec les administrateurs par l'entremise du président du Conseil d'administration, en écrivant à l'adresse suivante :

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

## Annexe 2 – Propositions d'actionnaires

Les treize propositions d'actionnaires qui suivent ont été soumises à l'assemblée annuelle des actionnaires aux fins d'examen. La loi oblige la Banque à les inclure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Pour les motifs énoncés ci-après, le Conseil d'administration et la direction de la Banque recommandent aux actionnaires de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Le Mouvement d'Éducation et de Défense des Actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis six propositions. Ces propositions et les commentaires du MÉDAC qui les appuient sont reproduits ci-après en italique.

### Proposition n° 1

***Il est proposé que soient divulgués aux actionnaires dans le rapport annuel de la banque les noms des « experts » en rémunération, la durée de leur engagement, les sommes qui leur sont versées, la firme à laquelle ils appartient, la grille d'évaluation dont ils se servent, et le cas échéant toute autre forme de rétribution qui leur est versée ou aux firmes qui leur sont apparentées.***

*Les rémunérations stratosphériques des hauts dirigeants des sociétés ouvertes sont devenues au cours des dernières années l'objet d'une réprobation universelle. Il est temps que les actionnaires y mettent le holà! Jean-François Khan, un des grands patrons de la presse française écrit :*

*« Lorsque des grands patrons se votent eux-mêmes des rémunérations himalayennes, des retraites dorées ou des primes faramineuses, cela prouve une déconnexion incroyable avec le réel, une forme de folie par égarement. Personne n'est 600 fois plus intelligent qu'un autre, encore moins 1 400 fois. Il faudrait exiger une taxation de 90 % des stocks-options ».*

*La culture de cupidité et de voracité qui s'est installée dans plusieurs sociétés ouvertes est un facteur de corrosion et de déliquescence, à l'origine de la multiplication des scandales qui fourmillent partout dans le monde industrialisé.*

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

Le Conseil est convaincu que les renseignements demandés par cette proposition d'actionnaire figurent déjà dans les renseignements détaillés fournis aux actionnaires dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque.

Le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil figurant à la page 23 de la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque fournit beaucoup de renseignements sur les conseillers en rémunération dont le comité a retenu les services, y compris sur les services qu'ils rendent et les honoraires qu'ils reçoivent en contrepartie.

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

### Proposition n° 2

***Il est proposé que la rémunération des hauts dirigeants soit en relation avec le salaire moyen des employés, les coûts de la banque et ses succès financiers.***

*Le ratio entre la rémunération des hauts dirigeants, incluant les options d'achat et le salaire moyen des employés de la banque doit être divulgué. La rémunération doit être allouée en fonction des résultats financiers obtenus. Une étude récente du Régime de pension des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) n'a pu établir aucune corrélation entre les succès financiers de plus de soixante entreprises canadiennes cotées en bourse, dont la Banque Royale, et la rémunération des dirigeants. Il est donc logique de conclure que la rémunération des dirigeants de la banque est fixée de façon arbitraire, au mépris des principes d'une bonne gouvernance et des intérêts des actionnaires.*

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

Le Conseil porte une attention particulière à la rémunération des hauts dirigeants de la Banque.

La Banque établit ses programmes de rémunération des cadres supérieurs pour attirer, maintenir en poste et motiver des cadres supérieurs ayant le talent nécessaire pour concrétiser la vision et les objectifs de la Banque. Il ne s'agit pas d'un processus arbitraire mais plutôt d'une démarche qui reflète la conjoncture du marché afin de récompenser le rendement supérieur et de créer une valeur soutenue pour les actionnaires. La rémunération versée à tous les employés à tous les échelons, allant des employés en début de carrière au chef de la direction, est comparée à celle que les concurrents de la Banque sur le marché versent aux personnes occupant un rang équivalent.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, surveille et évalue le rendement du chef de la direction et des autres hauts dirigeants. Le rendement est mesuré par rapport à des objectifs quantitatifs et il tient également compte de l'apport du cadre supérieur à l'organisation au chapitre du leadership, de l'engagement envers les clients, de l'innovation et du travail d'équipe.

Selon les programmes de rémunération de la Banque, une partie importante de la rémunération totale des hauts dirigeants est fondée sur des primes de rendement afin que la rémunération des cadres supérieurs soit liée à un rendement supérieur et à une valeur soutenue pour les actionnaires. La Banque fournit aux actionnaires des renseignements détaillés sur ses programmes de rémunération des cadres supérieurs dans sa circulaire de sollicitation de procurations.

Il est essentiel que la Banque offre un programme de rémunération concurrentiel, et qu'elle ait donc une approche complète fondée sur le rendement. Le Conseil estime que les programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque sont appropriés et fondés sur le rendement.

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

### Proposition n° 3

***Il est proposé que les options sur actions (stock-options) allouées aux hauts dirigeants soient rigoureusement alignées sur la valeur économique ajoutée (VEA) de la banque.***

*Les options sur actions consenties aux dirigeants privilégient l'accroissement de la valeur des actions à court terme, et cela au détriment des intérêts des actionnaires de la Banque. « Si les options peuvent être exécutables à court terme, cela équivaut à verser de l'argent comptant, dit Robert Bertram, vice-président exécutif du puissant régime de pension des enseignants de l'Ontario (Teacher's). C'est se bercer d'illusions que de laisser croire que les options sont liées à la valeur de l'action. Clairement, l'intérêt des actionnaires n'est pas pris en compte dans les plans d'octroi d'options d'achat ».*

*On doit relier le coût et la levée des options à la création de la valeur pour les actionnaires. Si les bénéfices augmentent plus rapidement que les dettes, la valeur économique ajoutée est positive. Si la valeur économique ajoutée (VEA) est positive, les dirigeants*

ont créé de la valeur pour les actionnaires, si la VEA est négative, ils ont mis en danger les avoirs des actionnaires, même si à court terme l'action se transige à une valeur supérieure.

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

Le régime d'options d'achat d'actions de la Banque et les exigences en matière de propriété d'un nombre minimal d'actions permettent de faire concorder les intérêts des hauts dirigeants avec l'accroissement de valeur pour les actionnaires à long terme.

Tel qu'il est énoncé dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs à la page 30 de la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque, l'acquisition d'options d'achat d'actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque comprend à la fois un élément temporel et un élément fondé sur le rendement qui est lié aux appréciations du cours des actions ordinaires de la Banque.

La Banque a également mis en place des lignes directrices qui obligent les cadres supérieurs à être propriétaires d'un nombre minimal élevé d'actions qui est proportionnel à leur rémunération et à leurs fonctions, et ce, afin de faire concorder davantage les intérêts des cadres supérieurs avec l'accroissement de la valeur pour les actionnaires. Ainsi, le chef de la direction doit détenir un nombre minimal d'actions équivalant à sept fois son salaire. En outre, les hauts dirigeants doivent continuer d'être propriétaires d'un nombre minimal d'actions après leur départ à la retraite. Pour sa part, le chef de la direction doit détenir le nombre requis d'actions pendant deux ans après son départ à la retraite. Ces exigences soulignent l'importance pour les hauts dirigeants de prendre des décisions stratégiques à long terme en vue de procurer des rendements soutenus aux actionnaires.

Le Conseil est convaincu que le régime d'options d'achat d'actions de la Banque et les exigences en matière de propriété d'un nombre minimal d'actions font concorder les intérêts des hauts dirigeants avec l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à long terme.

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

**Proposition n° 4**

***Il est proposé qu'à partir d'un maximum de trois ans en date de la présente, le conseil d'administration de la banque soit composé d'un minimum d'un tiers de ses membres de sexe féminin.***

*Le pourcentage de femmes qui siègent au conseil d'administration de la banque est ridiculement bas, conséquence d'une vieille et archaïque tradition qui relègue les femmes à un statut inférieur dans les grandes institutions financières alors que ces dernières représentent plus de la moitié des diplômés des universités. Au Québec, 24 des sociétés d'État auront désormais pour obligation d'avoir la moitié des sièges de leur c.a. occupés par des femmes. Cet exemple devrait être suivi à plus long terme par la banque dont la représentativité actuelle est celle d'un âge presque canonique, illustration de la chasse-gardée masculine des conseils d'administration de l'immense majorité des sociétés ouvertes. À preuve, 30 % des conseils d'entreprises canadiennes ne comptent qu'une seule femme; 12 % en ont deux; 4 %, trois; 1 %, quatre, et 1 %, 5, dont exceptionnellement la Banque Nationale du Canada.*

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

La Banque s'est engagée à devenir un chef de file dans le domaine de la diversité et de l'égalité des sexes.

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

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

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

**Proposition n° 5**

***Il est proposé que le rapport annuel comporte un résumé exhaustif des états financiers des filiales de la banque.***

*L'article 157(2) de la Loi canadienne sur les sociétés par actions et 310(2) de la Loi sur les banques stipulent que « les actionnaires ainsi que leurs représentants personnels peuvent, sur demande, examiner gratuitement les états financiers des filiales et en tirer copie pendant les heures d'ouverture des bureaux ». Lorsque la compagnie s'oppose à la demande de consultation d'un actionnaire, cela entraîne de la part de ce dernier des frais judiciaires importants, rendant ainsi difficile ou illusoire la reconnaissance de ce droit qui serait en partie satisfaite par la publication dans le rapport annuel d'un résumé des états financiers des filiales de la banque.*

*Au vrai, un actionnaire avisé ne peut exercer son vote que s'il possède des informations précises et vérifiées de toutes les activités de l'entreprise, incluant les filiales dont les états financiers sont actuellement soustraits à l'examen des actionnaires. Une culture du secret est à l'encontre des principes d'une bonne gouvernance. Il est contre la logique et la nature des choses qu'une société cotée en bourse faisant appel à l'investissement public soit à la fois ouverte et fermée!*

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

Dans son rapport annuel, la Banque s'efforce de fournir de l'information afin que les actionnaires puissent comprendre ses activités, ses résultats financiers, ses objectifs et ses valeurs. La Banque a été reconnue à l'externe par l'Institut Canadien des Comptables Agréés pour son excellence dans le domaine de la communication d'information sur son entreprise. La Banque s'est engagée à examiner continuellement et, s'il y a lieu, à améliorer ses procédures de communication d'information à ses actionnaires. Toutefois, un des principes clés est de s'assurer que la communication d'une plus grande quantité d'information permet aux actionnaires de mieux comprendre les activités de la Banque.



Le rapport annuel de la Banque est préparé à l'aide de l'information financière consolidée reflétant toutes ses activités, conformément aux normes réglementaires et comptables. La Banque peut ainsi présenter de l'information significative et des exposés fondés sur la nature intégrée de ses activités. L'information comprend de l'information financière détaillée et le rapport de gestion intégrant le résultat de toutes les activités, des éléments géographiques importants ainsi que les principaux risques et les processus de gestion des risques. Les activités intégrées de la Banque comprennent environ 145 filiales. L'ajout des états financiers de chacune de ses filiales dans le rapport annuel de la Banque, comme le propose cet actionnaire, rendrait le rapport annuel inutilement plus complexe et ne refléterait pas la méthode intégrée qu'utilise la Banque dans ses activités.

Le Conseil estime que l'ajout de l'information demandée par cette proposition d'actionnaire ne clarifierait pas le rapport annuel et le rendrait plutôt inutilement complexe, ce qui ne servirait pas les actionnaires.

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

#### **Proposition n° 6**

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

*La puissance des hedge funds menace la planète finance, titrait le supplément du Monde économie du 3 octobre 2006. Il est notamment fait état du fonds spéculatif américain Amaranth qui a perdu plus de 6 milliards US de dollars en deux jours en spéculant sur le marché du gaz, soit plus que la moitié de ses actifs. Le journal rappelle l'effondrement d'un autre fonds américain LTCM qui avait obligé la Réserve fédérale de ce pays à baisser ses taux d'intérêt pour éviter des effets en chaîne sur le système financier. Le journal LA PRESSE du 5 octobre 2006 révèle pour sa part que l'ACCOVAM\* recommande que les fonds spéculatifs devraient être réglementés pour protéger les investisseurs. Ce genre de fonds a triplé au cours des dernières années. La plupart, basés dans les paradis fiscaux, restent opaques et échappent aux contrôles. Ils ne sont plus régulés qu'indirectement à travers la surveillance des banques dont ils sont les créanciers.*

\*Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

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

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

Compte tenu de la nature de son entreprise, la Banque estime que ses pratiques de communication de l'information sont appropriées.

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

M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, courriel bobverdun@rogers.com (téléphone : 519 574-0252), a soumis sept propositions. Ces propositions et les commentaires de M. Verdun qui les appuient (traduits de l'anglais au français) sont reproduits ci-après en italique :

#### **Proposition n° 7 : Le principe STAR sous-tendant la rémunération des cadres supérieurs**

***La rémunération des membres de la haute direction visés doit suivre le principe STAR :***

- a) Simplifiée – La pléthore existante des types de rémunération doit être remplacée par deux catégories : rémunération en espèces et droits à la valeur d'actions.***
- b) Transparente – La valeur réelle des droits à la valeur d'actions au moment de leur attribution doit être clairement indiquée et les droits à la valeur d'actions doivent être constamment assujettis à la fluctuation du marché et ne pas être réévalués si le cours des actions diminue.***
- c) Attribuée – La rémunération non en espèces ne doit pas être payable avant le départ à la retraite du cadre supérieur, puis être payable à un taux annuel maximal correspondant à 20 % du total accumulé.***
- d) Révocable – La rémunération non en espèces doit être annulée si les circonstances l'exigent, notamment en cas d'incapacité de la Banque de maintenir la rentabilité qui a donné lieu à l'attribution de droits à la valeur d'actions, de décision judiciaire ou réglementaire importante rendue contre la Banque, ou de licenciement motivé du cadre supérieur.***

*Explication de l'actionnaire :*

*Toute la communauté financière est préoccupée par la complexité de la rémunération des cadres supérieurs et est en faveur du contrôle du montant versé et d'une éventuelle révocation. On s'accorde généralement pour dire que la rémunération non en espèces devrait réellement concorder avec la santé à long terme de la Banque. Il est dans l'intérêt de tous de rendre la rémunération totale simplifiée, transparente, attribuée et révocable.*

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

Le Conseil d'administration porte une attention particulière à la rémunération des hauts dirigeants. Tel qu'il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations, le Conseil a récemment entrepris un examen important des programmes de rémunération des cadres supérieurs actuels de la Banque afin de s'assurer que ces programmes continuent de renforcer les objectifs en matière de rendement de la Banque grâce à une corrélation claire entre la paie et le rendement.

Les cadres supérieurs se voient offrir un « portefeuille d'incitation équilibré » composé de primes à court, à moyen et à long termes qui reflètent leur capacité d'influer sur le rendement de la Banque sur une période de un an, de trois ans ou de cinq à dix ans.

Tel qu'il est énoncé plus en détail dans la circulaire de sollicitation de procurations, les programmes de rémunération actuels incorporent un certain nombre de mesures du rendement clés qui, de l'avis du Conseil d'administration, sont des mesures adéquates permettant d'évaluer et de récompenser le rendement. La Banque a établi des lignes directrices en matière d'actionnariat importantes à l'intention de tous les cadres supérieurs afin qu'une corrélation étroite soit établie avec les intérêts des actionnaires; pour ce qui est des hauts dirigeants de la Banque, dont les membres de la haute direction visés, ces lignes directrices en matière d'actionnariat demeurent intactes au moment du départ à la retraite. Les régimes de rémunération à base d'actions de la Banque comprennent également des dispositions qui ont pour effet de lier continuellement au rendement de la Banque les attributions futures qui sont acquises au fil du temps.

Le Conseil d'administration continue d'estimer que les programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque sont appropriés et qu'ils stimulent le rendement au profit des actionnaires.

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

**Proposition n° 8 : Les fiduciaires des REER doivent s'acquitter de leur devoir fiduciaire**

*Les clients ont droit aux normes les plus élevées en matière de prudence et de protection lorsqu'ils remettent leur épargne-retraite à la Banque et à ses filiales. Par conséquent, la Banque doit immédiatement cesser trois pratiques qui sont de toute évidence contraires à son devoir fiduciaire en tant que fiduciaire de comptes enregistrés (REER, FRR, FRV, CRIF, REEE ou autre véhicule de placement analogue) :*

- a) *Non-paiement de l'intérêt sur les soldes en caisse. À l'heure actuelle, la Banque refuse de payer de l'intérêt jusqu'à ce que le montant mensuel payable soit d'au moins 5,00 \$ (cinq dollars). Il s'agit clairement d'une omission du fiduciaire de protéger le client contre une pratique injuste.*
- b) *Taux d'intérêt inférieurs à ceux des concurrents. À l'heure actuelle, la Banque paye des taux d'intérêt très bas sur les soldes des comptes enregistrés. Le fiduciaire a le devoir de s'assurer que les taux d'intérêt ne sont jamais inférieurs à ceux qui s'appliquent aux soldes similaires des comptes d'épargne les plus concurrentiels sur le marché ouvert.*
- c) *Conversion inutile de la monnaie étrangère. À l'heure actuelle, la Banque convertit automatiquement en dollars canadiens tout solde libellé en monnaie étrangère des comptes REER, et facture des frais pour chaque opération. Depuis 2001, les règles fédérales permettent aux titulaires de comptes REER de conserver des soldes en monnaies étrangères, et la Banque a le devoir fiduciaire de permettre une telle pratique, ce qui évite au client d'avoir à payer les frais liés aux conversions inutiles.*

*Explication de l'actionnaire :*

*Les comptes REER et les autres comptes enregistrés sont captifs; ils ne peuvent être transférés facilement, et il est clairement dans l'intérêt de la Banque de maintenir cette stabilité. Étant donné que la Banque agit en tant que fiduciaire, elle a l'obligation juridique stricte de protéger les intérêts de ses clients. Le fiduciaire employé par la Banque a le devoir absolu de voir à ce que les fonds se trouvant dans les REER et les autres régimes enregistrés tirent le rendement raisonnable maximal de tous les soldes en caisse et que les monnaies étrangères ne soient pas converties sans directive expresse du client (et de divulguer tous les frais que la Banque tirerait de telles conversions). Un recours collectif est déjà en instance à cet égard, et il y en aura probablement d'autres. Il est plus que temps que la Banque respecte ses clients et s'acquitte des obligations juridiques, morales et éthiques qui lui incombent en tant que fiduciaire.*

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

La Banque n'est pas d'accord avec la description que fait cet actionnaire des rôles que jouent la Banque et ses filiales ou de l'environnement concurrentiel au sein duquel elles exercent leurs activités. La Banque s'est engagée à offrir à sa clientèle un service supérieur. Elle accueille favorablement les suggestions de ses clients à l'égard des normes en matière de produits et de services. Toutefois, elle estime que ce n'est pas au moyen d'une proposition d'actionnaire qu'il convient d'aborder cette question. En effet, il existe des procédures au sein de la Banque, auxquelles tous les

clients peuvent recourir, qui traitent des questions et des suggestions à propos des produits et des services. La Banque a également mis en place un processus de résolution des différends détaillé, y compris le droit d'interjeter appel des décisions auprès de l'ombudsman de la Banque, John Graham (téléphone : 1 800 371-2541).

Les questions portant sur le service à la clientèle sont très importantes pour la Banque. Toutefois, elles doivent être traitées au moyen de procédures qui permettent aux membres du personnel appropriés d'intervenir et de parler des renseignements personnels du client. Une assemblée des actionnaires ne constitue pas la tribune appropriée pour aborder ces questions.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 8.**

**Proposition n° 9 : Maintien du service à la clientèle essentiel**  
**La Banque doit fournir un service à la clientèle vingt-quatre heures sur vingt-quatre à ses clients des services de cartes de crédit et d'investissement.**

*Explication de l'actionnaire :*

*Le service vingt-quatre heures sur vingt-quatre est essentiel dans tous les secteurs d'activité de la Banque, plus particulièrement les services d'investissement et de cartes de crédit. Il s'agit d'activités mondiales et les clients ne peuvent être adéquatement servis pendant les « heures des banquiers ». La Banque s'est mise dans l'embarras en proclamant qu'elle « améliorerait son service » en mettant fin à son service vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept offert aux clients de la Ligne d'action. BMO a causé de l'anxiété et a fait perdre de nombreuses heures de travail à son personnel qui a dû régler les problèmes des clients des services de cartes de crédit qui ne peuvent obtenir des instructions sur ce qu'ils doivent faire lorsque, par exemple, des paiements automatiques ont été traités incorrectement pendant un congé férié. Cette proposition semble porter sur de la « micro-gestion », mais il est important de demander que l'on prête attention à une omission grave de la Banque de servir convenablement ses clients. Pourquoi le Conseil tolère-t-il un service à la clientèle aussi mauvais? Se peut-il que les administrateurs n'utilisent pas eux-mêmes tous les jours les services à la consommation offerts par leur propre Banque, et qu'ils n'aient jamais connu les problèmes qui surviennent lorsque les services essentiels ne sont pas offerts?*

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

La Banque s'est engagée à fournir un service à la clientèle supérieur. Par exemple, BMO Ligne d'action est reconnue pour la qualité de ses services et occupe un des premiers rangs selon l'examen annuel des maisons de courtage en ligne effectué par *The Globe and Mail*. La Banque accueille favorablement les suggestions de ses clients à l'égard des normes en matière de produits et de services. Toutefois, elle estime que ce n'est pas au moyen d'une proposition d'actionnaire qu'il convient d'aborder cette question. En effet, il existe des procédures au sein de la Banque, auxquelles tous les clients peuvent recourir, qui traitent des questions et des suggestions à propos des produits et des services. La Banque a également mis en place un processus de résolution des différends détaillé, y compris le droit d'interjeter appel des décisions auprès de l'ombudsman de la Banque, John Graham (téléphone : 1 800 371-2541).

Les questions portant sur le service à la clientèle sont très importantes pour la Banque. Toutefois, elles doivent être traitées au moyen de procédures qui permettent aux membres du personnel appropriés d'intervenir afin de rencontrer les clients et d'analyser leurs propositions aux fins d'approbation par la Banque. Une assemblée des actionnaires ne constitue pas la tribune appropriée pour aborder ces questions.

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

**Proposition n° 10 : L'état de la marge des actions doit être divulgué d'emblée**

*La Banque doit prendre immédiatement des mesures pour s'assurer que son service Ligne d'action permet à ses clients de déterminer d'emblée l'état de la marge des actions individuelles et de communiquer rapidement et de façon pratique les modifications apportées aux politiques sur les marges.*

*Explication de l'actionnaire :*

*Il s'agit d'un problème de longue date qui exige que des mesures soient prises à l'échelon supérieur de la Banque. Le service Ligne d'action subit de plus en plus de pressions de la part des concurrents qui améliorent constamment la qualité de l'information qu'ils fournissent à leurs clients. Les investisseurs doivent avoir un moyen pratique de savoir quel est le montant, le cas échéant, de la marge autorisée à l'égard des actions individuelles, et doivent également être avisés des modifications apportées aux règles et aux politiques à cet égard. En octobre et en novembre 2006, cet actionnaire a connu d'énormes fluctuations de son « pouvoir d'achat » en raison des modifications importantes apportées aux politiques sur la marge qui n'ont jamais été communiquées aux clients. Même les représentants du service à la clientèle de la Banque n'étaient pas en mesure d'expliquer complètement les fluctuations. Étant donné la rentabilité actuelle du service Ligne d'action et des prêts sur marge, il est essentiel que la Banque fournisse des renseignements adéquats afin de conserver ses clients.*

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

La Banque s'est engagée à fournir un service à la clientèle supérieur. Par exemple, BMO Ligne d'action est reconnue pour la qualité de ses services et occupe un des premiers rangs selon l'examen annuel des maisons de courtage en ligne effectué par *The Globe and Mail*. La Banque accueille favorablement les suggestions de ses clients à l'égard des normes en matière de produits et de services. Toutefois, elle estime que ce n'est pas au moyen d'une proposition d'actionnaire qu'il convient d'aborder cette question. En effet, il existe des procédures au sein de la Banque, auxquelles tous les clients peuvent recourir, qui traitent des questions et des suggestions à propos des produits et des services. La Banque a également mis en place un processus de résolution des différends détaillé, y compris le droit d'interjeter appel des décisions auprès de l'ombudsman de la Banque, John Graham (téléphone : 1 800 371-2541).

Les questions portant sur le service à la clientèle sont très importantes pour la Banque. Toutefois, elles doivent être traitées au moyen de procédures qui permettent aux membres du personnel appropriés d'intervenir et de parler des renseignements personnels du client. Une assemblée des actionnaires ne constitue pas la tribune appropriée pour aborder ces questions.

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

**Proposition n° 11 : Resserrement de la définition d'administrateur « indépendant »**

*Un administrateur de cette Banque ne doit pas être considéré comme « indépendant » s'il était membre de la haute direction visé d'une autre société au même moment qu'un des membres de la haute direction visés actuels de cette Banque. Autrement dit, si l'un des cinq « plus hauts » dirigeants actuels de cette Banque occupait auparavant un poste de haut dirigeant dans une autre société, les autres membres de la haute direction visés avec qui il ou elle travaillait au sein de cette autre société ne doivent pas être considérés comme des administrateurs « indépendants »*

*de cette Banque tant que l'ancien collègue continue d'être membre de la haute direction visé de cette Banque. La Bourse de New York resserre constamment la définition d' « administrateur indépendant » et demande aux sociétés inscrites de tenir compte des faits et des circonstances pertinents lorsqu'elles déterminent l'indépendance d'un administrateur. Cette politique proposée est conforme à la directive de la Bourse de New York.*

*Explication de l'actionnaire :*

*Avant octobre 2000, Karen Maidment était chef des finances de la Compagnie d'assurance-vie Clarica, tandis que Robert Astley était chef de la direction de la même société. M<sup>me</sup> Maidment, qui est actuellement chef des finances de la Banque de Montréal, est très étroitement liée à M. Astley, l'ayant appuyé lors d'un événement parrainé par BMO dans sa communauté de Waterloo, en Ontario, après que l'on ait conclu, à l'issue d'une enquête judiciaire, que l'ancienne société de M. Astley avait agi de façon non éthique dans le cadre du financement du RIM Park à Waterloo. En tant qu'administrateur de la Banque de Montréal, M. Astley est membre du comité de rémunération des cadres, qui est chargé de fixer la rémunération de M<sup>me</sup> Maidment. Aux termes de la politique de la Bourse de New York, le comité de rémunération doit se composer uniquement d'administrateurs indépendants. Le resserrement de la définition éliminerait ce type de supervision non indépendante des membres de la haute direction visés.*

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

Le Conseil a déterminé que chaque membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est indépendant aux termes des normes qu'il a adoptées conformément aux exigences de la Bourse de New York et des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Pour ce qui est du commentaire que l'actionnaire a inclus dans son explication, au cours des deux dernières années, l'actionnaire en question a lancé à maintes reprises des attaques personnelles contre M. Astley, un des administrateurs de la Banque. Ces attaques se sont intensifiées à tel point que M. Astley a intenté une poursuite en diffamation contre cet actionnaire. Cet actionnaire continue d'essayer d'utiliser notre tribune destinée aux actionnaires pour faire connaître ses griefs personnels. Il agit de façon inappropriée et utilise à mauvais escient le temps et les ressources de la Banque et de ses actionnaires.

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

**Proposition n° 12 : Normes élevées en matière de gouvernance**  
*La Banque doit adopter des normes de gouvernance d'entreprise de premier ordre et les appliquer.*

*Explication de l'actionnaire :*

*Il y a trois ans, la Banque de Montréal a adopté volontairement la proposition de cet actionnaire, à savoir « la réitération de l'engagement de la Banque quant à des normes de régie d'entreprise de premier ordre. » Toutefois, cette Banque a omis de prendre les mesures requises et il est donc maintenant nécessaire que les actionnaires votent officiellement à l'égard de cette question. Si cette Banque avait appliqué des normes de gouvernance d'entreprise de premier ordre au cours des trois dernières années, elle ne serait pas la seule Banque ayant un administrateur qui était auparavant chef de la direction d'une société qui, selon une enquête judiciaire, a agi de façon non éthique. En outre, si cette Banque appliquait réellement de telles normes, elle ne permettrait pas que des communications aux fins de « dénonciation » soient utilisées de façon inappropriée par un administrateur de la Banque.*

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

La Banque continue d'être reconnue pour son excellence dans le domaine des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et le Conseil demeure déterminé à continuer de jouer ce rôle de chef de file. La Banque compte parmi les cinq sociétés ouvertes canadiennes les mieux cotées selon l'examen annuel sur les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise publié dans le *Report on Business* du journal *The Globe and Mail*.

Le Conseil condamne fermement l'explication de l'actionnaire et considère qu'il s'agit d'une autre attaque personnelle contre M. Astley, un des administrateurs de la Banque. Au cours des deux dernières années, l'actionnaire en question a lancé à maintes reprises des attaques personnelles contre M. Astley. Ces attaques se sont intensifiées à tel point que M. Astley a intenté une poursuite en diffamation contre cet actionnaire. Cet actionnaire continue d'essayer d'utiliser notre tribune destinée aux actionnaires pour faire connaître ses griefs personnels. Il agit de façon inappropriée et utilise à mauvais escient le temps et les ressources de la Banque et de nos actionnaires.

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

**Proposition n° 13 : Encourager et protéger les « dénonciateurs »**

***La Banque de Montréal doit rapidement établir des politiques qui encouragent toutes les parties intéressées à fournir des renseignements précis aux hauts dirigeants chaque fois qu'un dirigeant, un administrateur, un employé ou un représentant de la Banque a commis un acte illégal, non éthique ou immoral, et toute la communication relative à la « dénonciation » doit demeurer confidentielle, à moins que la personne qui fournit l'information ne consente à ce qu'elle soit rendue publique.***

*Explication de l'actionnaire :*

*Après l'annonce de la nomination de Robert Astley au Conseil d'administration faite par la Banque, cet actionnaire a immédiatement envoyé des courriels au conseiller général de la Banque de même qu'à d'autres cadres supérieurs et au président du Conseil, les informant d'une question d'éthique que M. Astley n'avait pas divulguée avant sa nomination. Au moins deux de ces courriels ont été transmis à M. Astley, qui essaye de les exploiter dans sa déclaration dans le cadre de la poursuite en diffamation de un million de dollars intentée contre cet actionnaire. Quel que soit le bien-fondé des questions soulevées dans les courriels, cette violation de la protection des dénonciateurs a créé un précédent très dangereux au sein de la Banque de Montréal, qui découragera certainement d'autres parties intéressées d'agir de façon responsable et de porter des questions importantes à l'attention de la haute direction.*

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

Le Conseil n'est pas du tout d'accord avec le fait que toute déclaration faite par cet actionnaire a trait à la protection des « dénonciateurs ».

Le Conseil condamne fermement l'explication de l'actionnaire et considère qu'il s'agit d'une autre attaque personnelle contre M. Astley, un des administrateurs de la Banque. Au cours des deux dernières années, l'actionnaire en question a lancé à maintes reprises des attaques personnelles contre M. Astley. Ces attaques se sont intensifiées à tel point que M. Astley a intenté une poursuite en diffamation contre cet actionnaire. Cet actionnaire continue d'essayer d'utiliser notre tribune destinée aux actionnaires pour faire connaître ses griefs personnels. Il agit de façon inappropriée et utilise

à mauvais escient le temps et les ressources de la Banque et de nos actionnaires.

La Banque a adopté un code de conduite rigoureux appelé *Principes fondamentaux* que tous ses administrateurs, dirigeants et employés sont tenus de respecter. Le code *Principes fondamentaux* fournit expressément aux employés une protection lorsqu'ils signalent, de bonne foi, des préoccupations quant à une violation du code. Le fait que cet actionnaire assimile son attaque personnelle continue contre M. Astley à la protection légitime des employés prévue par le code de conduite de la Banque ne fait que confirmer qu'il agit dans son propre intérêt aux fins de la poursuite intentée contre lui.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 13.**

Léon A. Brown Ltd., 200–460 Main Street, Winnipeg (Manitoba) R3B 1B6, a soumis une proposition qui a été retirée. La Banque a accepté de mentionner la proposition dans la circulaire de sollicitation de procurations de la façon énoncée ci-après. On proposait que la Banque retienne un cent (0,01 \$) de toute action en circulation chaque année avant de déclarer les dividendes. Ces fonds seraient déposés dans une fiducie appelée « Petites économies » aux fins de versement à des œuvres de bienfaisance.

La Banque fait des dons depuis longtemps et elle estime qu'elle a une responsabilité sociale envers les collectivités qu'elle sert.

BMO Groupe financier compte parmi les sociétés canadiennes qui donnent le plus. En 2006, nous avons fourni une contribution de 40,8 millions de dollars sous forme de dons de société, à titre de commanditaire et à des événements, et appuyé des œuvres de bienfaisance et des organismes sans but lucratif au Canada et aux États-Unis. De ce montant, 32,1 millions de dollars ont été donnés au Canada, dont 16,3 millions de dollars à des œuvres de bienfaisance.

La Banque encourage ses actionnaires à examiner les dons qu'ils versent eux-mêmes à des œuvres de bienfaisance et leur appui à la communauté en fonction de leur situation personnelle.

Ethical Funds Inc., 800–1111 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 4T6, a soumis deux propositions qui ont été retirées d'après la confirmation donnée par la Banque et énoncée ci-après.

Dans les propositions retirées, on demandait que la Banque produise des rapports, après avoir consulté les parties intéressées pertinentes, comparant les activités de la Banque aux meilleures pratiques du secteur d'activités afin d'évaluer :

- i) les possibilités et risques que les changements climatiques entraînent pour la Banque;
- ii) les politiques de protection de la Banque pour la protection de la biodiversité, la gestion durable des forêts sur le plan écologique et les droits des populations autochtones dans les activités de financement d'entreprises.

La Banque confirme que nous avons l'intention de comparer les politiques de la Banque pour la protection de la biodiversité, la gestion durable des forêts sur le plan écologique et les droits des populations autochtones dans les activités de financement d'entreprises aux meilleures pratiques du secteur bancaire. Dans le cadre de notre évaluation, nous consulterons les parties intéressées pertinentes. Nous ferons un compte-rendu de notre progrès dans le rapport de gestion 2007 de la Banque.

En outre, la Banque a l'intention d'évaluer les possibilités et risques qu'entraînent les changements climatiques pour la Banque. Dans le cadre de notre évaluation, nous consulterons les parties intéressées pertinentes. Nous ferons un compte-rendu sur notre progrès dans le rapport de gestion 2007 de la Banque.