

Assemblée annuelle

11 avril 2025 | Banque de Montréal

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES ET CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Vous êtes invité à participer à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025 de BMO.

Comment participer

Vous pouvez participer à l'assemblée virtuelle en vous connectant à la webdiffusion en direct. Vous pouvez également assister en personne à la Place BMO, au 33 Dundas Street West, Toronto (Ontario).

Veuillez consulter les éventuelles mises à jour sur notre site Web (www.bmo.com/assemblée-annuelle) ainsi que le site Web de notre agent des transferts (www.envisionreports.com/BM02025).

Date et heure

Le vendredi 11 avril 2025
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion en direct

<https://meetings.lumiconnect.com/400-741-191-694>
Entrez votre mot de passe : bmo2025
(sensible à la casse)

Qui peut voter

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions de BMO à la fermeture des bureaux le 10 février 2025, sauf comme il est indiqué à la page 5. Vous pouvez exprimer une voix par action. Le 10 février 2025, il y avait 727 584 458 actions ordinaires en circulation. Toutefois, le nombre de droits de vote admissibles pourrait être inférieur en raison des restrictions de vote – se reporter à la page 5.

Comment voter

Vous pouvez voter à l'avance par procuration ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote, ou encore à l'assemblée en vous connectant à la webdiffusion en direct, ou en assistant en personne à l'assemblée. Le vote au moyen du formulaire que vous avez reçu constitue la manière la plus facile de voter. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de la façon dont vous détenez vos actions (se reporter à la page 6 pour plus de détails). Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous devriez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre vote doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard le 9 avril 2025 à 17 h (heure de l'Est) (ou à cette heure l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).



Votre vote compte.

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

Nous vous encourageons à voter immédiatement.

En personne

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



Des questions au sujet du vote?

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



Par téléphone

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



Par courriel

service@computershare.com

Ordre du jour de l'assemblée de 2025

	Recommandation du conseil	Pour en savoir plus
1. Recevoir les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et le rapport des auditeurs y afférent	> Télécharger un exemplaire à www.bmo.com	page 2
2. Élire les membres du Conseil d'administration	> Voter POUR chaque candidat au poste d'administrateur	page 2
3. Nommer les auditeurs	> Voter POUR	page 2
4. Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction	> Voter POUR	page 3
5. Examiner les propositions d'actionnaire qui seront soumises à un vote, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée	> Voter CONTRE	page 4

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

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

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

Par ordre du Conseil d'administration,



Paul Noble

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

Le 10 février 2025

Comment poser des questions à l'assemblée

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



corp.secretary@bmo.com



Banque de Montréal
Secrétariat général
100 King Street West
1 First Canadian Place,
9th Floor
Toronto (Ontario) Canada
M5X 1A1

Où obtenir un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée de 2025

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

Vous pouvez télécharger la circulaire et le rapport annuel sur le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BM02025, sur notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca. Si vous préférez obtenir un exemplaire papier, communiquez avec notre agent des transferts, Computershare, qui se chargera de vous le faire parvenir. Les demandes doivent être reçues au plus tard le 3 avril 2025 afin que vous puissiez recevoir un exemplaire papier avant la date limite de remise des procurations.

Vérifier régulièrement les mises à jour

Veillez surveiller le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BM02025, notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou SEDAR+, à www.sedarplus.ca. Assurez-vous de vérifier régulièrement les mises à jour.

Résultats du vote tenu en 2024

Les résultats du vote à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024 peuvent être consultés sur notre site Web (choisissez 2024 à www.bmo.com/assemblee-annuelle).

Obtenez plus d'information en ligne

www.bmo.com/gouvernance



Circulaire de sollicitation de procurations 2025



Rapport annuel 2024



Résultats du vote tenu en 2024



Circulaire de sollicitation de procurations

Message aux actionnaires

Chers actionnaires,

L'assemblée annuelle des actionnaires de cette année est prévue le vendredi 11 avril 2025. Nous vous encourageons à y participer. À l'assemblée, la direction vous entretiendra directement de la performance de la Banque en 2024 et vous voterez sur toutes les questions commerciales soumises, notamment l'élection des membres du Conseil d'administration pour la prochaine année.

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

Nous vous invitons à lire la présente circulaire de sollicitation de procurations avant l'assemblée, ainsi que le Rapport annuel 2024, qui expose les résultats financiers de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2024.

Au cours de la dernière année, l'économie mondiale a continué de présenter des défis, même si, ces derniers mois, l'optimisme était de mise avec la baisse de l'inflation et des taux d'intérêt, de même que les résultats de l'économie américaine, meilleurs que prévu. Le climat mondial n'en demeure pas moins incertain, ce qui nécessitera une gestion prudente et réfléchie.

Dans ce contexte, BMO a réalisé une performance opérationnelle résiliente au cours de l'exercice 2024. Au cours de l'année, nous avons continué à offrir de la valeur aux actionnaires, annonçant une augmentation du dividende trimestriel à 1,59 \$ par action ordinaire pour le premier trimestre de 2025, ce qui représente une hausse de 5 % par rapport à l'année précédente et prolonge le record inégalé de BMO, qui verse des dividendes à ses actionnaires depuis 196 ans.

En examinant les candidats à l'élection au Conseil, vous constaterez que des changements sont survenus en 2024. Linda Huber a quitté le Conseil plus tôt cette année, et nous la remercions pour ses nombreuses contributions.

En outre, nous avons accueilli deux nouveaux membres au sein du Conseil. Diane Cooper et Brian McManus ont été récemment nommés et se portent candidats à l'élection, en plus des administrateurs qui renouvellent leur candidature.



George A. Cope
Président du Conseil



Darryl White
Chef de la direction

M^{me} Cooper, auparavant présidente et chef de la direction des activités de distribution commerciale de GE Capital et dirigeante de GE Company, est actuellement membre des conseils d'administration des filiales américaines de BMO, BMO Financial Corp. et BMO Bank N.A.

M. McManus est président exécutif de Polycor Inc., un chef de file mondial du secteur de la pierre naturelle. Auparavant, il a été président exécutif et chef de la direction d'Uni-Sélect inc., après avoir été président et chef de la direction de Stella-Jones pendant de nombreuses années.

M^{me} Cooper et M. McManus apportent tous deux des compétences et une expérience notables et seront de précieux ajouts à votre Conseil.

Nous tenons à remercier Christine Edwards et à souligner son apport. Elle siège au Conseil depuis 2010, mais en conformité avec la politique sur la durée d'occupation des postes d'administrateur du Conseil, ne se portera pas candidate cette année. Nous remercions M^{me} Edwards pour les services qu'elle a rendus au Conseil, notamment en tant que présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature. Elle a été une présence constante et appréciée pendant de nombreuses années et elle nous manquera beaucoup. Elle continuera de siéger aux conseils d'administration des filiales américaines de BMO, BMO Financial Corp. et BMO Bank N.A.

Vous trouverez des renseignements sur chaque candidat à l'élection dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Les candidats sont des administrateurs hautement qualifiés, dotés de solides capacités de leadership, de compétences et d'expériences pertinentes et complémentaires, et sont indépendants de la direction. Nous vous remercions de nous confier votre soutien.

Nous vous invitons à participer à l'assemblée annuelle de cette année et vous encourageons vivement à soumettre votre vote sur les différents points à l'ordre du jour avant l'assemblée. Vous trouverez des explications sur les instructions de vote dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Veuillez prendre le temps

d'examiner l'information qui figure dans le présent document. Votre participation active est importante pour votre Conseil d'administration et l'équipe de direction.



George A. Cope



Darryl White

Guide de consultation de la circulaire de sollicitation de procurations de 2025

Dans la présente circulaire :

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

L'information qui figure dans la présente circulaire est à jour au 10 février 2025 et les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire. Les documents, les sites Web et les renseignements dont il est question dans les présentes ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, sauf si l'intégration par renvoi est mentionnée expressément.

Points dont nous discuterons lors de notre assemblée annuelle de 2025, renseignements importants au sujet du vote et détails concernant la composition proposée du Conseil	1	L'assemblée annuelle 2 2 Ordre du jour de l'assemblée de 2025 5 Instructions de vote 9 À propos des candidats aux postes d'administrateur
Tout ce que vous devez savoir au sujet de notre Conseil et des pratiques de gouvernance, des raisons pour lesquelles ces pratiques font partie intégrante de notre performance et de notre durabilité à long terme	2	Gouvernance 17 18 À propos du Conseil d'administration 26 Constituer un Conseil efficace 36 Rémunération des administrateurs 38 Rapports des comités pour 2024
De quelle façon la rémunération de la haute direction harmonise efficacement les résultats de la Banque, la rémunération de la haute direction, les rendements financiers pour les actionnaires et notre engagement à maintenir la croissance de manière responsable et durable	3	Rémunération de la haute direction 45 46 Message de la présidente du comité des ressources humaines 50 Gouvernance et surveillance de la rémunération 55 Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction 68 Performance et rémunération en 2024 88 Tableaux de la rémunération de la haute direction et autre information financière
Information administrative et mandat du Conseil	4	Autres renseignements 102
Les propositions d'actionnaire reçues cette année, y compris les sept propositions qui seront soumises à un vote	5	Propositions d'actionnaire 105

L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Ordre du jour de l'assemblée de 2025

1. Recevoir les états financiers de BMO

Nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 et le rapport de l'auditeur y afférent figurent dans notre Rapport annuel 2024 qui est affiché sur notre site Web, à www.bmo.com et dans notre profil sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca.

2. Élire les membres du Conseil d'administration

Les actionnaires éliront 13 administrateurs au Conseil cette année. Chaque candidat à un poste d'administrateur possède l'expérience et les compétences nécessaires pour siéger à notre Conseil. Vous trouverez des renseignements au sujet de chaque candidat aux pages 10 et suivantes.

La totalité des 13 administrateurs ont été élus lors de notre assemblée annuelle de 2024, à l'exception de Diane Cooper et de Brian McManus, qui ont été nommés au Conseil en date du 28 octobre 2024, et renouvellent leur candidature pour un mandat d'un an qui se termine à notre prochaine assemblée annuelle ou à l'élection ou à la nomination de leur remplaçant.

Si, pour quelque raison que ce soit, au moment de l'assemblée, l'un des candidats ne peut siéger au Conseil, votre fondé de pouvoir pourra voter pour un autre candidat à son gré, sauf si vous lui avez fourni des directives contraires sur votre procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'exercice des droits de vote aux pages 5 et suivantes.

Vote majoritaire pour l'élection des administrateurs

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

3. Nommer les auditeurs

Le Conseil propose de nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2025. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets d'audit de BMO depuis 1990 et est devenu notre seul cabinet d'audit le 1^{er} novembre 2003.

Honoraires des auditeurs

Le tableau ci-après fait état des honoraires versés à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour les exercices clos les 31 octobre 2024 et 2023 :

Honoraires (M\$) ¹⁾	2024	2023
Honoraires d'audit comprennent les honoraires versés pour l'audit des états financiers consolidés de la Banque, y compris l'audit du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la Banque, et tout audit des états financiers des filiales de la Banque. Les honoraires d'audit comprennent également les honoraires versés pour les services fournis relativement aux documents exigés par la loi et les règlements, y compris ceux qui sont liés aux prospectus.	30,5	34,4
Honoraires pour services liés à l'audit comprennent les honoraires versés pour les procédures particulières relatives à la circulaire de sollicitation de procurations de BMO et d'autres services ainsi que pour les services de traduction vers le français des états financiers, des documents d'information continue connexes et d'autres documents d'information publics contenant de l'information financière	3,4	2,6
Honoraires pour services fiscaux comprennent les honoraires versés pour les services de conformité fiscale fournis à diverses grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO	0,1	0,2
Autres honoraires comprennent les honoraires versés par les grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO et pour les services liés aux facteurs ESG	2,1	1,3
Total	36,1	38,5

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

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

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

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

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

Indépendance des auditeurs

Nous avons une politique stricte qui restreint les autres services que les auditeurs peuvent fournir à la Banque. De plus, le comité d'audit et de révision (ou son délégué) approuve au préalable tous les services devant être fournis par les auditeurs conformément à notre Norme sur l'indépendance des auditeurs, au cas par cas ou dans le cadre des budgets annuels relatifs à des services précis. Cette mesure contribue à protéger la fonction d'audit des conflits d'intérêts et à assurer l'indépendance des auditeurs. Un processus rigoureux est appliqué pour assurer que tous les services fournis par les auditeurs sont conformes à notre norme ainsi qu'aux normes professionnelles et aux règlements sur les valeurs mobilières, notamment aux règles en matière de rotation obligatoire de l'associé responsable de l'audit. Sept rotations de l'associé responsable de l'audit ont eu lieu depuis que notre audit est confié à un seul cabinet d'audit. Chaque année, le comité évalue les auditeurs du point de vue de l'indépendance et de l'esprit critique et examine en particulier les risques et les avantages de la rotation des cabinets d'audit et de leur maintien en fonction.

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

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

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

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

Vous voterez sur la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations distribuée avant notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025.

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de notre programme de la rémunération de la haute direction, vous pouvez communiquer avec les Relations avec les investisseurs ou directement avec le Conseil d'administration (se reporter à la page 23 pour plus de détails).

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

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

L'an dernier, 94,26 % des voix exprimées à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024 ont été exprimées *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

5. Examiner les propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a présenté à la Banque six propositions d'actionnaire aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction, dont quatre seront soumises à un vote. L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), au nom du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada, et PFA Pension ont soumis conjointement une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Investors for Paris Compliance, au nom de la Salal Foundation, Friends Fiduciary Corporation et Vancity Investment Management Ltd., ont soumis conjointement une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Vancity Investment Management a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Les propositions d'actionnaire sur lesquelles vous serez appelé à voter, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée, ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figurent aux pages 105 et suivantes.

Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas présenter deux de ses propositions. Se reporter à la page 116 pour des renseignements relatifs aux propositions retirées du MÉDAC. Pour plus d'information sur la proposition de InvestNow, se reporter à la page 118. Les trois propositions retirées ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

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

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

Comment soumettre une proposition d'actionnaire

Si vous souhaitez soumettre une proposition pour la prochaine assemblée annuelle, vous devez nous la faire parvenir au plus tard le 12 novembre 2025.

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

Instructions de vote

Vous pouvez assister à l'assemblée virtuelle en vous connectant à la webdiffusion en direct. Vous pouvez également assister en personne à la Place BMO, au 33 Dundas Street West, Toronto (Ontario). Vérifiez notre site Web (www.bmo.com/assemblee-annuelle) régulièrement pour ne pas manquer les éventuelles mises à jour.

Date et heure

Le vendredi 11 avril 2025
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion

<https://meetings.lumiconnect.com/400-741-191-694>
Entrez le mot de passe : bmo2025 (sensible à la casse)

En personne

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



Votre vote compte.

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

Qui peut voter

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions de BMO à la fermeture des bureaux le 10 février 2025, sauf comme il est indiqué ci-après. Vous pouvez exprimer une voix par action.

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

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

Le 10 février 2025, il y avait 727 584 458 actions ordinaires en circulation. À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de BMO, aucune personne ou entité n'avait la propriété effective, directement ou indirectement, de plus de 10 % de nos actions en circulation à cette date, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Les points sur lesquels vous voterez

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

	Recommandation du Conseil	Information supplémentaire
Élire les membres du Conseil d'administration Vous pouvez voter <i>pour</i> ou cocher la case <i>Abstention</i>	> Voter POUR chaque candidat à un poste d'administrateur	page 2
Nommer les auditeurs Vous pouvez voter <i>pour</i> ou cocher la case <i>Abstention</i>	> Voter POUR	page 2
Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction Vous pouvez voter <i>pour</i> ou <i>contre</i>	> Voter POUR	page 3
Examiner les propositions d'actionnaire qui seront soumises à un vote, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée Vous pouvez voter <i>pour</i> ou <i>contre</i> ou cocher la case <i>S'abstenir</i>	> Voter CONTRE	page 4

Sollicitation de votre procuration

La direction vous a donné accès à la présente circulaire de sollicitation de procurations ou, si vous en avez fait la demande, vous la fait parvenir afin de vous encourager à voter à l'assemblée annuelle de 2025 de BMO.

Nous sollicitons les procurations par la poste. Cependant, notre agence externe, Sodali & Co, pourrait également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone pour vous demander de voter. BMO paie les coûts de la sollicitation de procurations, y compris l'envoi de documents relatifs à l'assemblée aux actionnaires inscrits et à tous les actionnaires non inscrits. Nous nous attendons à verser environ 50 000 \$ à Sodali & Co pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez communiquer avec elle au numéro sans frais 1 888 999-1787 ou par courriel à assistance@sodali.com.

Votre vote est confidentiel

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

Comment voter

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

Si vous détenez vos actions de BMO directement auprès ou par l'intermédiaire du régime d'actionariat des employés, du régime d'achat d'actions à l'intention des employés ou du régime d'épargne 401(k) de BMO

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

Comment voter à l'avance

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



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



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



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

ou



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

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

Assurez-vous d'envoyer vos instructions de vote immédiatement. Computershare doit les recevoir au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 9 avril 2025 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Comment voter à l'assemblée en ligne

Pour voter à l'assemblée en ligne :

- Connectez-vous en ligne à <https://meetings.lumiconnect.com/400-741-191-694>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins quinze minutes avant le début de l'assemblée.
- Cliquez sur « J'ai une clé d'accès », puis entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres qui figure sur votre formulaire de procuration (votre nom d'utilisateur).
- Entrez votre mot de passe : bmo2025 (sensible à la casse).
- Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'on vous invite à le faire.

Comment voter en personne

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

Comment modifier votre vote

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

- notre secrétaire avant 17 h (heure de l'Est) le 9 avril 2025 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement) à l'adresse ou à l'adresse de courriel qui figure dans l'avis de convocation ci-dessus;
- le président du Conseil avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement;
- de toute autre manière permise par la loi.

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

À propos des fondés de pouvoir

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

Une fois que vous aurez nommé votre fondé de pouvoir :

1. **Étape supplémentaire très importante** si vous votez à l'assemblée en ligne – inscrivez le nom de votre fondé de pouvoir et ses coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal.
2. Computershare confirmera l'inscription et vous enverra un courriel renfermant un code à quatre caractères alphabétiques (son numéro d'utilisateur) la veille de l'assemblée.
3. Votre fondé de pouvoir peut voter en ligne en suivant les instructions qui figurent à la page 7.

Veillez vous assurer que votre fondé de pouvoir se soit inscrit auprès de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant son arrivée à l'assemblée. Si vous ne nommez pas de fondé de pouvoir, George Cope ou Darryl White, chacun d'eux avec pleins pouvoirs de substitution, administrateurs de la Banque, seront vos fondés de pouvoir.

Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne fournissez pas d'instructions de vote, ceux-ci voteront pour vous comme suit :

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

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



Des questions au sujet du vote?

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



Par téléphone

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



Par courriel

service@computershare.com

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

Vous êtes un actionnaire non inscrit, et vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote de votre intermédiaire. BMO a fourni les autres documents relatifs à l'assemblée à votre intermédiaire afin qu'il vous les envoie. La plupart des actionnaires de BMO sont des actionnaires non inscrits.

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

Comment voter à l'avance

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



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



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

ou



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

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

Assurez-vous d'envoyer vos instructions de vote immédiatement. Pour que votre vote soit comptabilisé, votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les envoyer à Computershare. Computershare doit recevoir vos instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 9 avril 2025 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Comment voter à l'assemblée en ligne

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

- 1. Vous nommer en tant que fondé de pouvoir** en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans votre formulaire d'instructions de vote et en signant le formulaire. Ne remplissez pas la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire étant donné que vous voterez à l'assemblée en ligne.
- Envoyer votre formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire en suivant les instructions qui figurent sur le formulaire.
- 3. Étape supplémentaire très importante :** Enregistrer votre nom et vos coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal. La veille de l'assemblée, Computershare vous enverra un courriel renfermant un code à quatre caractères alphabétiques (votre nom d'utilisateur).
- Voter à l'assemblée en ligne :
 - Connectez-vous en ligne à <https://meetings.lumiconnect.com/400-741-191-694>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins quinze minutes avant le début de l'assemblée.
 - Cliquez sur « J'ai une clé d'accès », puis entrez le code à quatre caractères alphabétiques que vous avez reçu par courriel de Computershare (votre nom d'utilisateur).
 - Entrez votre mot de passe : bmo2025 (sensible à la casse).
 - Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée, et votez lorsqu'on vous invitera à le faire.

Comment voter en personne

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

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

Comment modifier votre vote

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

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

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

- Suivez les instructions indiquées sur le formulaire d'instructions de vote que vous a fait parvenir votre intermédiaire. Cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote afin de confirmer que vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Veuillez retourner le formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire d'une manière autorisée par celui-ci avant la date limite qu'il a fixé en demandant qu'une procuration légale vous soit envoyée. Veuillez communiquer avec votre intermédiaire si vous ne recevez pas la procuration légale ou si vous avez des questions.
- Après avoir obtenu un formulaire de procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez soumettre votre procuration : a) par courriel à l'adresse : USLegalProxy@computershare.com (Objet : Legal Proxy (procuration légale)); ou b) par service de messagerie à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Attn: Legal Proxy, Toronto (Ontario) M5J 2Y1 et, dans les deux cas, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HE) le 9 avril 2025.
- Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après que Computershare aura reçu vos documents relatifs à l'inscription.
- Veuillez noter que vous devez ensuite inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à www.computershare.com/BankofMontreal comme il est mentionné ci-dessus (Comment voter à l'assemblée en ligne).

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

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

Voter à l'assemblée

- **Vous avez besoin d'un nom d'utilisateur pour voter à l'assemblée.** Si vous n'avez pas de nom d'utilisateur, vous pourrez vous joindre à l'assemblée en tant qu'invité seulement. Veuillez suivre les instructions qui figurent ci-dessus pour obtenir un nom d'utilisateur si vous voulez voter (Comment voter à l'assemblée en ligne).
- **Vous ne pouvez pas voter par téléphone.** Vous devez vous connecter à la webdiffusion et être branché à Internet en tout temps pour pouvoir voter à l'assemblée.
- **Si vous détenez vos actions dans plusieurs comptes,** assurez-vous de vous nommer en tant que fondé de pouvoir pour tous les comptes afin de recevoir un seul code à quatre caractères alphabétiques (un nom d'utilisateur). Sinon, vous devrez vous brancher à l'aide d'un appareil différent pour chaque compte.
- **Vous devez vous assurer de demeurer connecté pendant toute la durée de l'assemblée.** Veuillez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter en ligne à l'assemblée. Vous trouverez de plus amples renseignements dans notre guide au sujet de l'assemblée en ligne, y compris la liste des navigateurs compatibles. Vous pouvez en télécharger un exemplaire sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, ou sur le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BMO2025, ou sur notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle.

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

Présenter une proposition d'actionnaire

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

Poser des questions

- Autant en ligne qu'en personne, les actionnaires ou leurs fondés de pouvoir peuvent soumettre des questions en temps réel. Pendant la webdiffusion en direct, des questions ou des commentaires peuvent être soumis en ligne à tout moment durant l'assemblée jusqu'à ce que le président de l'assemblée mette un terme à la période de questions et de réponses. Il est prévu que les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir qui participent à l'assemblée en ligne aient essentiellement les mêmes occasions de poser dûment leurs questions sur les points à l'ordre du jour avant l'assemblée que les actionnaires et les fondés de pouvoir qui participent à l'assemblée en personne.
 - Pour assurer que le processus est équitable pour tous, le président de l'assemblée déterminera l'ordre dans lequel il sera répondu aux questions et le temps qui sera alloué à chacune. Il aura également le droit de limiter ou de regrouper les questions afin de s'assurer que le plus grand nombre possible d'actionnaires et de fondés de pouvoir aient l'occasion de poser une question. Il pourra modifier ou rejeter les questions qu'il juge inappropriées. Si votre question est de nature personnelle, un représentant de BMO communiquera avec vous après l'assemblée. La Banque n'entend pas aborder les questions ou les déclarations qui, de l'avis du président de l'assemblée : n'ont aucun lien avec les activités ou les affaires de la Banque ou les points à l'ordre du jour de l'assemblée; sont liées à des renseignements non publics importants relatifs à la Banque; se rapportent à des revendications personnelles ou font la promotion d'intérêts personnels; sont méprisantes ou de mauvais goût; recourent celles exprimées par un autre actionnaire ou fondé de pouvoir; ou sont inopportunes ou de toute autre manière inappropriées dans le cadre du déroulement de l'assemblée.
 - Nous ferons de notre mieux pour répondre à toutes vos questions durant l'assemblée. Nous répondrons à celles auxquelles nous n'aurons pu répondre après l'assemblée.
 - Les procès-verbaux de l'assemblée seront affichés à www.bmo.com/assemblee-annuelle après l'assemblée.
- ### Se joindre à l'assemblée en tant qu'invité
- **Les invités ne peuvent voter, poser des questions ou participer autrement à l'assemblée.** Si vous avez nommé un fondé de pouvoir (autre que vous-même), vous pouvez néanmoins vous joindre à l'assemblée en ligne en tant qu'invité. Si vous accédez à l'assemblée en tant qu'actionnaire inscrit, les instructions de vote que vous pourriez avoir déjà fournies seront révoquées.

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Un conseil efficace est indépendant et dispose d'une expérience et de points de vue variés. Les administrateurs doivent posséder les compétences appropriées et les qualités requises, et exercer leurs fonctions avec dévouement. Avoir la bonne composition d'administrateurs permet de prendre de meilleures décisions et d'exercer une surveillance plus efficace.

Indépendance

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

Compétences et composition

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

Aux fins d'une supervision efficace de nos activités, les candidats aux postes d'administrateur reflètent les marchés dans lesquels nous exerçons des activités, le bassin de candidats disponibles possédant les compétences requises ainsi que notre clientèle et notre personnel en évolution.

Chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants. Parmi les candidats aux postes d'administrateur, 38,5 % sont des femmes et 61,5 % des hommes. En outre, deux de nos administrateurs indépendants s'identifient comme des personnes de couleur (asiatique et noire). Tous nos candidats aux postes d'administrateur maîtrisent l'anglais. Trois candidats aux postes d'administrateur maîtrisent le français, un maîtrise l'hébreu et un maîtrise l'hindi. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos politiques sur les compétences et la diversité aux pages 28 et 29 et de la durée du mandat des administrateurs à la page 34.

Engagement

On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent et à ce qu'ils se préparent à ces réunions. La présence moyenne globale aux réunions au cours de l'exercice 2024 des administrateurs qui renouvellent leur candidature s'est établie à 99 %. Se reporter à la page 34 pour plus d'information au sujet de l'assiduité aux réunions.

Les points sur lesquels vous voterez

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

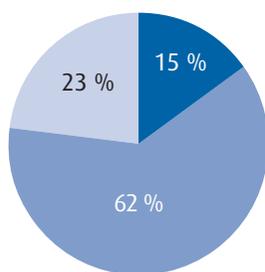
Le Conseil vous recommande de voter POUR chaque candidat.

92 %
indépendants

63 ans
âge moyen des candidats
aux postes d'administrateur

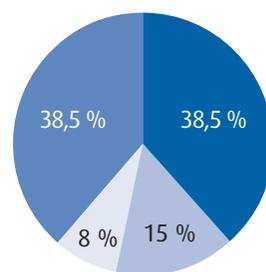
99 %
taux de participation des
administrateurs aux
36 réunions du Conseil et
des comités en 2024

Âge



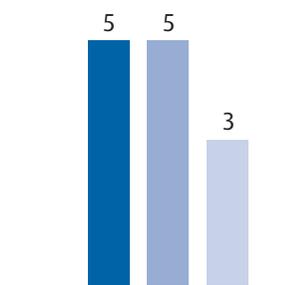
■ < 60
■ 60 à 65
■ > 65

Composition géographique



■ Ontario
■ Québec
■ Ouest canadien
■ É.-U.

Durée du mandat



■ ≤ 5 ans
■ 6 à 10 ans
■ > 10 ans

7 ans
durée moyenne du mandat

Profils des administrateurs

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

La composition et la taille du Conseil sont examinées chaque année en fonction de plusieurs critères, notamment le calibre et l'étendue de l'expertise de l'administrateur, son niveau d'engagement, la qualité des discussions avec la direction, la relève des administrateurs et la composition des membres du comité (se reporter aux pages 28 et suivantes pour plus d'information au sujet du processus de sélection et des compétences des candidats aux postes d'administrateur).

Actionnariat

Tous les candidats qui renouvellent leur candidature sont des actionnaires de BMO et 12 des 13 candidats aux postes d'administrateur satisfont à nos exigences en matière de propriété d'actions. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des exigences en matière de propriété d'actions applicables aux administrateurs et aux hauts dirigeants de BMO aux pages 36 et 64.

Le nombre d'actions détenues est calculé au 10 février 2025 et la valeur est fondée sur le cours de clôture de nos actions à la Bourse de Toronto (TSX) à cette date, soit 142,17 \$. Les actions détenues comprennent celles dont chaque administrateur a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise ou qu'il détient directement ou indirectement ainsi que les titres détenus aux termes de notre régime de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) pour les administrateurs. Les titres détenus par M. White comprennent des actions, des DDVA ainsi que des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) octroyés aux termes de nos régimes incitatifs à l'intention des hauts dirigeants.

George A. Cope, C.M.

Président du Conseil (depuis le 31 mars 2020)

Indépendant

Âge : 63 ans

Administrateur depuis : 2006

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2024 : 95,26 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %



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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada (de 2008 à 2020)

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 80 160 / 11 396 347 \$

DDVA : 81 905 / 11 644 434 \$

Total : 162 065 / 23 040 781 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 263x

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

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

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 66 ans

Administratrice depuis : 2012

Résidence : Nashville, Tennessee, États-Unis

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

Résultat du vote en 2024 : 97,36 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

- Walgreens Boots Alliance, Inc. (depuis avril 2012) (comité d'audit (présidente), comité des finances)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommée parmi les 20 meilleurs administrateurs créateurs de valeur en Amérique du magazine *Corporate Board Member* (2024)
- Membre du conseil (de 2011 à 2019) et membre à l'heure actuelle d'un certain nombre de groupes de travail, Institute of Chartered Accountants, en Angleterre et au pays de Galles
- Fondatrice du Nashville Chapter of Women Corporate Directors
- Nommée par la revue *NACD Directorship* comme l'une des personnes les plus influentes parmi les membres de conseils d'administration (2017)

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 500 / 71 085 \$

DDVA : 44 167 / 6 279 222 \$

Total : 44 667 / 6 350 307 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 73x

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

Craig W. Broderick

Administrateur de sociétés



Indépendant

Âge : 65 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Greenwich, Connecticut, États-Unis

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

Résultat du vote en 2024 : 99,00 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- A mené une carrière de 32 ans auprès de la société de services bancaires d'investissement Goldman Sachs et a occupé divers postes dans le secteur des risques, notamment celui de chef de la gestion des risques (de 1986 à 2018)
- A été membre du comité de la gestion de Goldman Sachs et président ou coprésident de comités de gestion des risques principaux

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

- Baccalauréat ès arts, College of William and Mary

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 5 000 / 710 850 \$

DDVA : 19 275 / 2 740 327 \$

Total : 24 275 / 3 451 177 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 39x

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

Hazel Claxton

Administratrice de sociétés



Indépendante
Âge : 64 ans
Administratrice depuis : 2023
Résidence : Toronto (Ontario) Canada
Membre du comité d'audit et de révision
Résultat du vote en 2024 : 99,67 % pour
Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : - / -
DDVA : 2 416 / 343 483 \$
Total : 2 416 / 343 483 \$

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

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

Diane L. Cooper

Administratrice de sociétés



Indépendante
Âge : 65 ans
Administratrice depuis : 2024
Résidence : Gravois Mills, Missouri, États-Unis
Membre du comité d'audit et de révision et membre du comité d'évaluation des risques
Résultat du vote en 2024 : s. o.
Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : - / -
DDVA : 9 595 / 1 364 121 \$
Total : 9 595 / 1 364 121 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 16x

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

Stephen Dent

Associé directeur général et cofondateur, Birch Hill Equity Partners



Indépendant

Âge : 63 ans

Administrateur depuis : 2021

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

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

Résultat du vote en 2024 : 99,73 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 95 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du Conseil canadien des affaires
- A participé à la fondation du Birch Hill Scholarship Program et apporte un soutien continu à ce programme qui appuie la formation des jeunes autochtones dans les écoles de commerce

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 25 000 / 3 554 250 \$

DDVA : 7 342 / 1 043 812 \$

Total : 32 342 / 4 598 062 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 53x

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

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

Dr Martin S. Eichenbaum

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



Indépendant

Âge : 70 ans

Administrateur depuis : 2015

Résidence : Glencoe, Illinois, États-Unis

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

Résultat du vote en 2024 : 99,54 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 1 782 / 253 347 \$

DDVA : 29 443 / 4 185 911 \$

Total : 31 225 / 4 439 258 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 51x

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

David Harquail

Président du conseil, Franco-Nevada Corporation



Indépendant

Âge : 68 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

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

Résultat du vote en 2024 : 99,67 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Administrateur, Prospectors & Developers Association of Canada
- Gouverneur, conseil des gouverneurs, Université Laurentienne
- Bienfaiteur du Harquail Centre for Neuromodulation du Sunnybrook Health Sciences Centre de Toronto
- Compte plus de 40 ans d'expérience auprès de conseils de sociétés ouvertes et à but non lucratif et de conseils consultatifs de groupes de travail

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 18 174 / 2 583 798 \$

DDVA : 16 434 / 2 336 422 \$

Total : 34 608 / 4 920 219 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 56x

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

Eric R. La Flèche

Président et chef de la direction, Metro Inc.



Indépendant

Âge : 63 ans

Administrateur depuis : 2012

Résidence : Montréal (Québec) Canada

Membre du comité des ressources humaines

Résultat du vote en 2024 : 98,53% pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE D'AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

- Metro Inc. (depuis 2008)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 7 000 / 995 190 \$

DDVA : 38 955 / 5 538 232 \$

Total : 45 955 / 6 533 422 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 75x

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

Brian McManus

Président exécutif, PolyCor Inc.

Indépendant

Âge : 57 ans

Administrateur depuis : 2024

Résidence : Beaconsfield (Québec)
Canada

Membre du comité d'évaluation des
risques

Résultat du vote en 2024 : s. o.

Présence aux réunions en 2024 : 100 %



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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 10 000 / 1 421 700 \$

DDVA : 21 / 2 986 \$

Total : 10 021 / 1 424 686 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 16x

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

Lorraine Mitchelmore

Administratrice de sociétés

Indépendante

Âge : 62 ans

Administratrice depuis : 2015

Résidence : Calgary (Alberta) Canada

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

Résultat du vote en 2024 : 99,01 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %



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

EXPÉRIENCE D'AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

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

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 600 / 85 302 \$

DDVA : 32 364 / 4 601 190 \$

Total : 32 964 / 4 686 492 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 54x

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

Madhu Ranganathan

Présidente, chef des finances et responsable du développement de l'entreprise, OpenText Corporation



Indépendante

Âge : 60 ans

Administratrice depuis : 2021

Résidence: Saratoga, Californie, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision

Résultat du vote en 2024 : 90,68 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

DOMAINES D'EXPERTISE

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

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

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

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre, American Institute of Certified Public Accountants
- Membre, Institute of Chartered Accountants, Inde
- Membre, Institute of Cost & Management Accountants, Inde
- Invitée à plusieurs reprises à donner des conférences sur le leadership en finance et l'autonomisation des femmes

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 329 / 46 774 \$
DDVA : 7 436 / 1 057 176 \$
Total : 7 765 / 1 103 950 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 13x

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

Darryl White

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



Non indépendant

Âge : 53 ans

Administrateur depuis : mai 2017

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2024 : 99,37 % pour

Présence aux réunions en 2024 : 100 %

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

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

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

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

- Membre du conseil des fiduciaires du Réseau universitaire de santé à Toronto, coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif à Toronto, coprésident du cabinet de direction de la campagne, Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants et coprésident honoraire de la campagne, Jeunesse, J'écoute
- Membre du Conseil canadien des affaires (situé à Ottawa), de l'organisation The Business Council (située à Washington, D.C.) et membre du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing
- Administrateur du Bank Policy Institute et de la Conférence monétaire internationale (CMI)
- Président du conseil d'administration des Canadiens de Montréal, Ligue nationale de hockey, et administrateur de Canada Alpin, l'organisme qui régit les compétitions de ski alpin, de ski para-alpin et de ski cross au Canada

FORMATION

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

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 10 février 2025)

Actions : 50 748 / 7 214 843 \$
DDVA : 69 072 / 9 819 966 \$
DVAAR : - / -
DVAR : 147 737 / 21 003 769 \$
Total : 267 557 / 38 038 579 \$

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

➤ Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de huit fois son salaire de base (se reporter à la page 77)

Des bases solides

GOUVERNANCE

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

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

Expertise des membres du Conseil

Une bonne gouvernance commence au sein de notre Conseil d'administration. Un conseil bien composé et bien structuré est constitué de gens bien informés qui possèdent les compétences pertinentes et les qualités requises, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés et sont indépendants de la direction. Nous bénéficions des compétences des administrateurs et les rémunérons de façon appropriée en retour.

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

Pratiques en matière de gouvernance de premier plan

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

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

Reconnaissance

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

- > Classement des sociétés les plus éthiques au monde en 2024 (World's Most Ethical Companies®) – Ethisphere Institute
- > Classement parmi les sociétés les plus durables selon l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones (DJSI)
- > Classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada en 2024 – Corporate Knights
- > Classement comme l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada – Waterstone Human Capital

À propos du Conseil d'administration

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

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

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

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

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

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

Structure de gouvernance de BMO

Conseil d'administration

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

- Assure la gerance, établit l'orientation générale, voit au respect de la raison d'être et surveille la direction et les activités
- Définit le rôle du président du Conseil, des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction, et revoit les descriptions de poste chaque année
- Surveille les activités des filiales (161 filiales réparties dans 15 territoires au 31 octobre 2024)

Comités du Conseil

(se reporter à notre site Web pour consulter la charte de chaque comité, et aux pages 38 à 44 pour les rapports des comités de 2024)

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

Comité d'audit et de révision

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

Comité de gouvernance et de mise en candidature

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

Comité des ressources humaines

- Stratégies en matière de ressources humaines
- Formation, fidélisation et planification de la relève des talents
- Inclusion des employés et santé et bien-être
- Surveillance des principes et des politiques en matière de rémunération ainsi que leur harmonisation avec la gestion des risques et la durabilité, et gouvernance
- Nomination et rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction
- Liens entre la rémunération des dirigeants, les priorités stratégiques et les enjeux de durabilité prioritaires de BMO

Comité d'évaluation des risques

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature définit l'approche de BMO à l'égard de la gouvernance et surveille notre cadre, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gouvernance afin qu'ils respectent les exigences des autorités de réglementation, les attentes du secteur et des parties prenantes et les pratiques exemplaires, ou les surpassent.

Il incombe au président du Conseil de voir à ce que le Conseil fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations, y compris envers les parties prenantes. Le président du Conseil fixe

l'ordre du jour des réunions du Conseil en consultation avec le chef de la direction et le secrétaire et préside toutes les réunions du Conseil. La description de tâches du président du Conseil est affichée sur notre site Web, à www.bmo.com/gouvernance. George Cope a été nommé président du Conseil en date du 31 mars 2020. Son mandat a été prolongé d'une période de deux ans prenant fin au moment de son départ prévu pour la retraite à l'assemblée annuelle de 2027 de la Banque. Il est administrateur indépendant et siège au Conseil de BMO depuis 2006.

Conduite professionnelle

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

La responsabilité de promouvoir une culture éthique au sein de la Banque est partagée par l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés de BMO. Le chef de l'éthique veille à ce que les attentes de BMO en matière de comportement éthique sont claires et bien comprises par tous les employés à l'échelle mondiale et supervise le processus de dénonciation de BMO.

> BMO a été nommée l'une des sociétés les plus éthiques du monde par Ethisphere en 2024 pour la septième année consécutive. BMO est l'une des quatre banques dans le monde à avoir été reconnues en 2024. Elle est également la seule banque au Canada à avoir été reconnue de la sorte depuis la création du prix en 2007.

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



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

Nos engagements, *Exercer un impact positif, Faire ce qui est bien, Protéger notre marque, Éviter les conflits et Parlez-en!*, sont ancrés dans nos valeurs. Le Code s'applique à tout le monde chez BMO, soit l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés. Nous n'accordons ni n'approuvons aucune dérogation à l'égard de notre Code. Tous les employés participent à la formation annuelle, et tous les dirigeants, employés et administrateurs doivent confirmer qu'ils ont lu et compris le Code, qu'ils s'y conforment et qu'ils continueront de s'y conformer.

Le Code est passé en revue annuellement et approuvé par le Conseil tous les deux ans.

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

Un environnement qui permet de soulever des préoccupations sans crainte de représailles constitue un élément clé d'une culture

éthique. Nous sommes en faveur d'une telle culture et mettons à la disposition de nos employés différents circuits qui leur permettent de soulever des préoccupations à l'interne et nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles. Nous offrons également, sur notre site Web à <https://www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/ligne-d-alerte-ethique>, un service de signalement qui est sécuritaire, confidentiel et, au besoin, anonyme, qui permet à quiconque, à l'intérieur ou à l'extérieur de BMO, de signaler une inconduite présumée à l'égard de BMO ou de l'un de ses fournisseurs de services. Toutes les préoccupations sont traitées de manière appropriée et les violations au Code entraînent des conséquences.

Nous fournissons de la formation et publions des communications au sujet de l'importance de s'exprimer, des différents moyens mis à la disposition des employés afin de leur permettre de soulever des préoccupations ainsi que de la façon de repérer les représailles et de s'en protéger.

Plusieurs ressources internes de signalement à l'intention des employés décrivent le processus, les responsabilités et les coordonnées de personnes-ressources à l'égard de nos circuits de signalement, ainsi que l'engagement de BMO de protéger les employés contre les représailles.

Politiques sur les opérations d'initiés

Les politiques de BMO interdisent à l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés de participer à des opérations d'initiés. En outre, BMO a des mesures de contrôle et de protection qui lui permettent de surveiller les opérations personnelles effectuées par les membres de la haute direction ainsi que d'autres dirigeants et employés qui occupent des postes clés pour les opérations d'initiés. Tous les dirigeants et employés assujettis à nos politiques sur les opérations d'initiés sont tenus d'indiquer au groupe de la conformité de BMO s'ils détiennent des comptes de négociation de sorte que toutes les activités de négociation sont surveillées.

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

Planification stratégique

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

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

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

- notre stratégie actuelle et les changements qui résultent de facteurs internes et externes;
- les nouvelles possibilités de croissance;
- les risques inhérents à la stratégie actuelle et future, notamment les risques liés aux changements climatiques, à la cybersécurité et à l'IA;
- les incidences financières et sur les fonds propres de la stratégie recommandée.

- > La direction élabore la stratégie globale de BMO.
- > Le Conseil surveille le processus de planification stratégique en plus d'examiner et d'approuver nos plans stratégiques.
- > Le comité des ressources humaines s'assure que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec nos priorités stratégiques (se reporter à la page 62).

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

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

Surveillance des risques

La Banque a une approche intégrée et disciplinée vis-à-vis de la gestion des risques qui est essentielle au maintien d'une solide culture de gestion des risques et au succès de ses activités. L'approche de BMO à l'égard de la gestion des risques s'articule autour de cinq principes clés qui orientent notre approche à l'égard de la gestion des risques dans l'ensemble de l'entreprise :

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

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

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre cadre de gestion des risques, y compris les responsabilités en matière de surveillance des risques qui incombent au Conseil et à ses comités, notre appétit pour le risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risques, dans notre Rapport annuel 2024.

- > Le comité d'évaluation des risques surveille le repérage et la gestion des risques. Se reporter au rapport de ce comité pour 2024, qui figure à la page 44, pour prendre connaissance de ces activités cette année.
- > Une approche disciplinée en matière de gestion des risques fait partie de chaque aspect des activités et de la planification stratégique.
- > La rémunération de la haute direction est harmonisée avec l'énoncé d'appétit pour le risque de BMO, soutient nos exigences en matière de conformité et d'éthique et n'encourage pas une prise de risques excessifs (se reporter à la page 65).
- > Le comité d'évaluation des risques et le comité d'audit et de révision supervisent et reçoivent régulièrement des rapports sur les risques liés à la cybersécurité et à la technologie, notamment les risques liés à l'intelligence artificielle. Veuillez vous reporter à la rubrique Rapports des comités pour 2024 aux pages 44 et 38 pour leurs activités de cette année.

Gouvernance des filiales

BMO a 161 filiales réparties dans 15 territoires du monde entier au 31 octobre 2024. La gouvernance efficace de ces entités est un outil de gestion des risques indispensable.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature Conseil est chargé de surveiller la structure organisationnelle de l'entreprise ainsi que des activités des filiales. Le comité d'audit et de révision agit à titre de comité d'audit indépendant auprès de quatre filiales

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

Un cadre applicable aux entités juridiques

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

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

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

Exigences en matière de gouvernance pour chaque filiale

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

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

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

Le secrétaire de la filiale travaille en collaboration avec le conseil de la filiale pour mettre en place les outils de gouvernance appropriés pour la filiale.

Surveillance par le Conseil de BMO

Le Conseil est chargé de surveiller les filiales de BMO.

Le bureau de gouvernance des filiales fournit de l'information au Conseil, notamment un rapport sur les entités juridiques annuel destiné au comité de gouvernance et de mise en candidature, qui fait état de la structure des conseils des filiales, de statistiques par groupe d'exploitation et secteur d'activité, territoire et type d'actifs, du bagage des administrateurs non-dirigeants et d'autres renseignements pertinents;

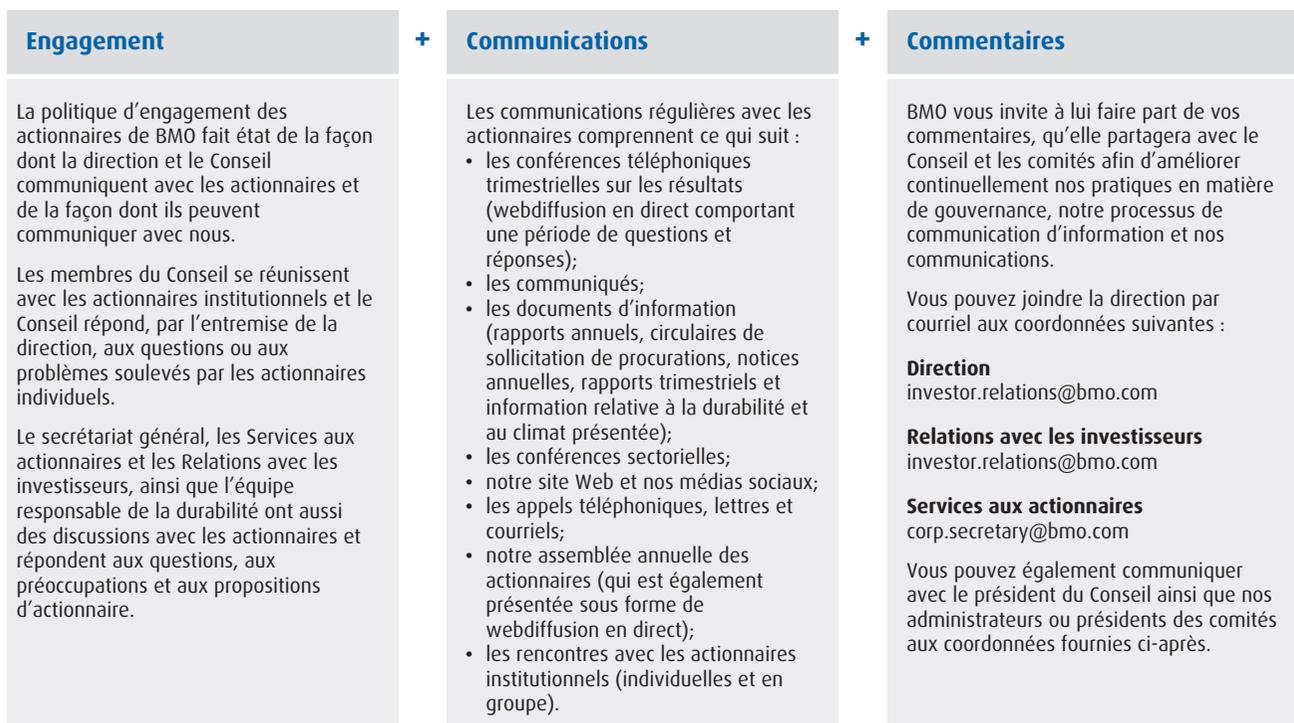
Le Conseil et les présidents des comités communiquent régulièrement avec les présidents du conseil de la société de portefeuille américaine et de ses comités.

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

Communications et engagement

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

- > Le comité des communications de l'information de la direction voit à ce que soit publiée en temps opportun l'information importante au sujet de BMO.
- > Les contrôles et procédures d'information sont conçus pour assurer une communication efficace de l'information importante aux membres de la direction appropriés.
- > Notre politique d'engagement des actionnaires (affichée sur notre site Web) fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec les actionnaires.



Pratiques en matière de communication de l'information

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

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

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

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

Documents complémentaires

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

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

Trois façons de communiquer avec le Conseil

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

2. Écrivez au président du Conseil
Président du Conseil d'administration
BMO Groupe financier
P.O. Box 1, First Canadian Place
100 King Street West, 9^e étage
Toronto (Ontario) M5X 1A1

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

Durabilité

La durabilité est intégrée à notre stratégie, et l'une des priorités stratégiques de notre groupe est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Nous prenons des mesures pour gérer nos activités conformément à nos objectifs à long terme quant à la gestion des risques et aux finances, en tenant compte de notre incidence sur les collectivités, la société et les parties prenantes.

La responsabilité à l'égard de la surveillance du développement durable fait partie du mandat de notre Conseil d'administration et chaque comité permanent est responsable de la surveillance du développement durable, notamment les risques et les occasions associés aux changements climatiques, qui relèvent de sa compétence. Tous les membres du Conseil rencontrent les membres du Comité de direction de BMO (qui comprend tous les membres de la haute direction de BMO) lors de la session stratégique annuelle du Conseil afin de discuter de la stratégie en matière de durabilité et de changements climatiques. Le Conseil examine également l'information relative à la durabilité et aux changements climatiques présentée par BMO. Les questions liées au climat et les considérations climatiques sont intégrées dans les rapports trimestriels du groupe d'exploitation présentés au Conseil.

Tenant compte des occasions et des risques commerciaux découlant des pratiques de développement durable, le Conseil de BMO a adopté une grille de compétences pour ses administrateurs qui comprend la compréhension et l'expérience en matière de durabilité. Plusieurs membres du Conseil, qui sont représentés au sein de chacun des comités du Conseil, ont démontré qu'ils possèdent une expérience en matière d'enjeux liés aux changements climatiques et à la durabilité, dont les renseignements détaillés figurent dans leurs biographies. Les membres du Conseil bénéficient d'une formation continue, dont du matériel pédagogique de fond en continu qui porte sur les

questions liées au développement durable et des mises à jour sur les sujets liés au climat.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine régulièrement les chartes de notre Conseil d'administration et de ses comités afin d'évaluer la couverture et l'alignement de leurs responsabilités de surveillance liées aux questions de durabilité et leurs mandats respectifs. Le comité d'audit et de révision évalue l'efficacité de la gouvernance, par BMO, des questions de durabilité et approuve l'information relative à durabilité et au climat présentée par BMO.

Le comité d'évaluation des risques seconde le Conseil d'administration dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance ayant trait à la détection, à l'évaluation et à la gestion de notre exposition au risque environnemental et social, notamment les risques découlant des changements climatiques, du respect global des politiques générales de gestion des risques et de la conformité aux exigences réglementaires liées aux risques. Le comité d'évaluation des risques approuve la politique d'entreprise relative aux risques environnementaux et sociaux. Le comité d'audit et de révision et le comité d'évaluation des risques examinent conjointement la quantification des cibles d'émissions financées et le plan d'action pour la transition de BMO. Le Conseil approuve l'énoncé d'appétit pour le risque, qui comprend l'énoncé d'appétit pour le risque à l'égard des risques environnementaux et sociaux. L'information sur le climat est intégrée dans les présentations trimestrielles du groupe.

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

Leadership, formation et planification de la relève

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

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

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

Relève de la haute direction

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

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

Formation des hauts dirigeants

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

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

BMO prend soigneusement en compte un large éventail de critères pour les postes de membres de la haute direction et se fixe comme objectif d'avoir une représentation d'au moins 40 % de femmes au sein de ces postes. En date du 31 octobre 2024, 41,3 % des hauts dirigeants de la Banque (y compris les hauts dirigeants et les directeurs généraux) étaient des femmes. De plus, à l'heure actuelle, 27,3 % (3 sur 11) des membres du Comité de direction de BMO sont des femmes.

En outre, quatre membres du Comité de direction de BMO s'auto-identifient comme une personne de couleur. Tous les membres de notre Comité de direction maîtrisent l'anglais. Un des membres du Comité de direction maîtrise le français, un maîtrise l'hindi et un maîtrise le turc.

Le comité des ressources humaines et le Conseil surveillent de près la composition au sein du Comité de direction par sa surveillance des nominations de hauts dirigeants et la planification de la relève.

Pour en savoir plus sur la diversité au sein du Conseil, se reporter à la rubrique « Compétences et diversité » aux pages 28 et 29.

Constituer un Conseil efficace

Une bonne gouvernance commence par notre Conseil d'administration. Un conseil bien constitué et bien structuré est composé de candidats bien informés, possédant les compétences pertinentes et les qualités requises, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés, et indépendants de la direction. Cela permet de constituer un Conseil d'administration fort et efficace, favorisant une prise de décisions plus judicieuses et une surveillance plus efficace afin de stimuler le succès de BMO.

Le Conseil et le comité de gouvernance et de mise en candidature estiment qu'un conseil relativement plus restreint est plus efficace, bien qu'ils reconnaissent la nécessité de demeurer souple afin de répondre à certains besoins ou de saisir certaines occasions au fur

et à mesure qu'elles se présentent. La taille du Conseil est examinée chaque année de façon à favoriser l'engagement et des discussions de qualité avec la direction, d'assurer que le Conseil est composé d'administrateurs possédant les compétences appropriées et une expertise suffisamment approfondie, de permettre une planification réfléchie de la relève des administrateurs et de pouvoir constituer des comités efficaces.

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

Sélection Se reporter aux pages 28 et 29

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

Évaluation Se reporter à la page 35

- Les administrateurs évaluent le Conseil, ses comités ainsi que leur efficacité.
- Chaque année, le président du Conseil rencontre chaque administrateur pour obtenir un retour d'information sur les performances de ses pairs et fournir une évaluation de la performance individuelle de chaque administrateur.

Orientation et formation

Se reporter à la page 30

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

Engagement et durée des mandats Se reporter à la page 33

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

Descriptions des fonctions clés

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

administrateurs. Le Conseil élabore aussi la description des fonctions du chef de la direction en collaboration avec celui-ci et le comité des ressources humaines l'approuve chaque année.

Indépendance

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

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

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

Indépendance des administrateurs

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

Le Conseil utilise les normes de détermination de l'indépendance des administrateurs (qui figurent sur notre site Web) pour établir si un administrateur est indépendant. Ces normes tiennent compte de la définition de « groupe » selon la *Loi sur les banques* (Canada) et de la définition d'« indépendance » des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et de la NYSE.

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

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

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

Bien que la Banque ait conclu des arrangements de prêt ou de services bancaires et d'autres arrangements commerciaux avec certains administrateurs et certaines entités avec lesquels ils ont des relations, le Conseil a la certitude que ces administrateurs sont indépendants selon les normes.

Président du Conseil indépendant

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

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

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

Autres mécanismes assurant l'indépendance

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

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

Cette politique comprend des lignes directrices permettant de repérer les conflits lorsqu'ils surviennent et de les régler. Les administrateurs ou les membres de la haute direction qui ont un intérêt important dans une question ne reçoivent pas les documents distribués par le Conseil ou les comités et ils sont exclus des discussions ou des votes subséquents.

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

Siéger à d'autres conseils
Les postes d'administrateur occupés au sein du conseil d'autres sociétés sont surveillés pour s'assurer que les administrateurs peuvent exercer un jugement indépendant et ont suffisamment de temps à consacrer aux activités du Conseil de BMO. Au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance et de mise en candidature. Avant de permettre ou d'interdire à plus de deux administrateurs de siéger au même conseil, le comité tient compte de tous les facteurs pertinents, notamment le nombre total de sociétés au conseil desquelles siègent deux administrateurs à ce moment-là. À l'heure actuelle, aucun administrateur de BMO ne siège avec un autre administrateur au conseil d'une société.

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

Compétences et diversité

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

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

Le comité applique la politique en matière de diversité du Conseil lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, ce qui signifie que, en plus d'effectuer ses propres recherches de candidats, il retient les services de conseillers externes indépendants afin de rechercher des candidats qualifiés d'origines diverses qui répondent aux critères du Conseil en matière de compétences. Le Conseil vise à faire en sorte que chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants. Cinq des candidats aux postes d'administrateur de cette année sont des femmes, soit 38,5 % des candidats aux postes d'administrateur, huit candidats sont des hommes, soit 61,5 % des candidats aux postes d'administrateur, et deux candidats qui s'identifient comme des personnes de couleur (asiatique et noire), soit 15,4 % des candidats aux postes d'administrateur.

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

- > Le Conseil s'assure de pouvoir s'adjoindre d'administrateurs hautement qualifiés qui possèdent les compétences pertinentes et les qualités requises, ainsi qu'une expérience et des points de vue variés pour constituer un Conseil fort et efficace.
- > La grille de compétences comprend la liste idéale des compétences dont le Conseil de BMO a besoin.
- > Le Conseil utilise la grille pour examiner les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble.

Grille de compétences

Nous dressons la liste idéale des compétences recherchées chez les administrateurs et les regroupons dans une grille de compétences. Les critères qui figurent dans la liste sont examinés chaque année et mis à jour au besoin. Nous utilisons cette information pour évaluer la vigueur et la diversité générales du Conseil et au moment de recruter de nouveaux administrateurs.

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

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

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

Orientation et formation

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

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

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

- > Les nouveaux administrateurs se familiarisent avec nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de BMO, y compris des rencontres individuelles avec les chefs de chacun de nos groupes d'exploitation et de nos fonctions.
- > La formation permanente des administrateurs comprend des présentations et du matériel ainsi que des possibilités d'apprentissage à propos des activités sur place et des interactions avec la direction et les employés.
- > Les administrateurs sont encouragés à participer à des formations externes pertinentes, à nos frais.

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

Orientation des administrateurs

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

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

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

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

Formation permanente

On s'attend à ce que les administrateurs mettent continuellement à jour leurs connaissances à l'égard de nos activités, des secteurs des services financiers dans lesquels nous œuvrons, des nouveaux enjeux et des tendances et des mesures stratégiques importantes. En collaboration avec le secrétaire, chaque président de comité repère de l'information pertinente et à jour pour les administrateurs. Les administrateurs déterminent également leurs besoins particuliers en matière de formation permanente avec la direction, le Conseil et les comités. Durant l'exercice 2024, les administrateurs ont participé à des formations et à des tables rondes et reçu du matériel pédagogique portant sur les sujets énumérés ci-après. Ils ont également eu droit à des exposés trimestriels et ponctuels sur les faits nouveaux dans la réglementation.

Présentation/sujet	Public cible (Conseil/comité)
Fidélisation et croissance optimisées par l'approche Un seul et même client	
Mise à jour sur les avancées de l'approche Un seul et même client	Conseil d'administration
Stratégies des groupes d'exploitation, y compris l'orientation client, les capacités et l'expérience	Conseil d'administration
Financement de premier ordre aux États-Unis – Mise à jour	Comité d'évaluation des risques
Négociation et titrisation de produits titrisés	Comité d'évaluation des risques
Financement à effet de levier	Comité d'évaluation des risques
Mise à jour sur les prêts aux particuliers et aux entreprises en Amérique du Nord	Comité d'évaluation des risques
Bilan intermédiaire et annuel sur l'immobilier commercial	Comité d'évaluation des risques
Culture de réussite	
Questionnaire relatif à la culture de réussite	Conseil d'administration, comité des ressources humaines
Mise à jour sur la diversité, l'équité et l'inclusion	Conseil d'administration, comité des ressources humaines
Mise à jour sur le capital humain	Conseil d'administration, comité des ressources humaines
Numérique au premier plan	
Women Corporate Directors : Governance in an AI/generative AI World: What Should Boards Look For?	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Webinaire d'EY – Understanding the Explosion of Artificial Intelligence: Past, Present, and Future	Président du comité d'audit et de révision
Webinaire de l'OIRPC – A View from the Boardroom: Cyber threat landscape, insights & key mitigating action	Président du comité d'audit et de révision
Formation en ligne de l'AICPA : Strategic Importance of Digital Transformation and the Underpinning Technologies; Data Analytics and Data Visualization; Cybersecurity and Digital Transformation; Sustainability, ESG and Risks	Président du comité d'audit et de révision
McKinsey & Company : Artificial Intelligence in Financial Services	Conseil d'administration
Mise à jour sur la cybersécurité	Conseil d'administration
Numérique au premier plan – Stratégie STP et parcours client	Conseil d'administration
Intelligence artificielle et encadrement du comité d'audit	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Analyse et visualisation des données	Président du comité d'audit et de révision
Causerie avec Thomas Kurian, PDG de Google Cloud, sur les dernières avancées en matière d'IA et les conséquences pour les entreprises et leurs conseils d'administration	Membres du Conseil
Technologie, sécurité et résilience : le rôle du conseil d'administration dans un contexte en évolution rapide	Président du comité d'évaluation des risques
Le rôle du conseil d'administration en matière d'intelligence artificielle	Membres du Conseil
Tendances technologiques en 2024	Membres du Conseil
Transition vers un monde carboneutre	
Balados mensuels sur le développement durable de BMO	Conseil d'administration
Organiser la surveillance des questions ESG et de développement durable à l'échelle du conseil d'administration	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Réglementation et attentes en matière d'ESG dans les différents territoires	Président du comité d'audit et de révision
Entreprises, ESG et sécurité nationale	Président du comité d'audit et de révision
Développement durable, ESG et risques	Président du comité d'audit et de révision
Bulletin trimestriel d'information sur la durabilité de BMO	Conseil d'administration

Présentation/sujet	Public cible (Conseil/comité)
Gestion du risque, du capital et du financement	
Conférence Tapestry sur les risques	Administrateurs
Mise à jour trimestrielle de l'équipe Affaires juridiques et conformité réglementaire sur les faits nouveaux relatifs à la réglementation	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur les programmes de protection des renseignements personnels, de contrôle d'accès basé sur les attributs, de concurrence et d'antitrust	Comité d'audit et de révision
Mise à jour trimestrielle : Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes – Contexte réglementaire	Comité d'audit et de révision
Mise à jour du groupe Technologie et opérations – Cybersécurité	Comité d'audit et de révision
Bulletin d'information mensuel sur la lutte contre le blanchiment d'argent	Comité d'audit et de révision
Crédit privé	Conseil d'administration
Système bancaire ouvert	Conseil d'administration
American Banker – 12 août 2024 : A brain drain at bank boards raises questions about risk management	Comité d'audit et de révision
Risques liés à la culture et au comportement	Comité d'évaluation des risques
Gestion de la concentration	Comité d'évaluation des risques
Évolution du contexte de la fraude	Comité d'évaluation des risques
The Promise & Peril of the AI Revolution: Managing Risk	Comité d'évaluation des risques
Événement GHD : Current State of Infrastructure	Président du comité d'audit et de révision
Gouvernance	
Global Risk Institute : Board Risk Oversight and Insight Program	Administrateurs
Institut des administrateurs de sociétés : Surveillance des enjeux sociaux par le conseil	Administrateurs
Forum sur la gouvernance : Private Capital and Infrastructure; ESG's Worst Ideas; The Most Powerful Governance Tool: Litigation; The Evolving Landscape of Board Director Demographics; Voting For and Against Directors; Where Do Board Directors Get Information – Where Should They; The Risks and Benefits of Founders; ESG Regulations and Expectations Across Jurisdictions; Companies, ESG and National Security	Président du comité d'audit et de révision
Canada Spencer Stuart Board Index	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Mise à jour sur les changements importants dans les règles et les règlements relatifs à la gouvernance	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Récompenser le leadership stratégique – La rémunération des administrateurs à l'ère du changement	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Succession du chef de la direction et du président du conseil : planification, transition, intégration	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Période de vote par procuration : engagement pour 2024 et premières conclusions	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Le conseil d'administration du futur : composition, comités et culture	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Comment les administrateurs peuvent-ils maximiser le pouvoir de l'audit interne pour une gouvernance efficace	Président du comité d'audit et de révision
Les différentes manières de considérer le risque par les conseils d'administration des sociétés fermées et ouvertes	Président du comité d'audit et de révision
Surveillance des enjeux sociaux par le conseil	Membres du Conseil
L'ADN de la gouvernance	Membres du Conseil
Contexte économique	
Global Risk Institute : Macroeconomic Policy Series	Membres du Conseil
Deloitte Global Boardroom Program : The US Economy in 2024	Membres du Conseil
MIT : Policy Analysis and Rates of Convergence in Learning Models	Membres du Conseil
Harvard University : Macroeconomics, international trade and public policy	Membres du Conseil
Spencer Stuart UK Director Forum : Overview of Global Geopolitical Environment and Impact on Global Business	Président du comité d'audit et de révision
Mise à jour sur l'économie	Conseil d'administration
Système bancaire ouvert	Conseil d'administration
État actuel des infrastructures au Royaume-Uni et dans le monde	Président du comité d'audit et de révision
Série sur les politiques macroéconomiques 2024 du Global Risk Institute (Macroeconomic Policy Series 2024) (3 séances) – After Higher for Longer: Outlook for Bank of Canada Rates and Inflation; 2024 Housing Market Outlook: Demand, Supply and Price Variability; and Fiscal Policy in Transition: Budget Challenges, Opportunities and Risks)	Membres du Conseil
Macroéconomie, commerce international et politique publique	Membres du Conseil

Engagement et durée des mandats

Les administrateurs sont tenus de consacrer suffisamment de temps et d'énergie à leurs fonctions au sein de la Banque et du Conseil afin de pouvoir s'en acquitter efficacement. Les réunions du Conseil sont prévues longtemps à l'avance, et on s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquelles ils siègent. Les procès-verbaux des réunions du comité sont également remis à tous les administrateurs qui ne siègent pas à celui-ci.

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

Les postes occupés au sein du conseil d'autres sociétés sont surveillés afin de s'assurer que les administrateurs puissent exercer un jugement indépendant et aient suffisamment de temps à consacrer aux activités du Conseil de BMO. Les politiques du Conseil exigent qu'un administrateur souhaitant devenir membre du conseil d'administration d'une autre société ouverte en informe le président du Conseil avant d'accepter le poste, afin d'examiner les conflits potentiels et le temps à consacrer.

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

Assiduité

Le tableau ci-après fait état de l'assiduité de nos administrateurs aux réunions du Conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2024. Les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à chaque réunion du Conseil. Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille la présence des administrateurs et examine le dossier d'assiduité des administrateurs deux fois par année.

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

	Conseil		Comité d'audit et de révision		Comité de gouvernance et de mise en candidature		Comité des ressources humaines		Comité d'évaluation des risques		Présence totale
	Réunions ordinaires (9 réunions)		(6 réunions)		(6 réunions)		(7 réunions)		(8 réunions)		
Janice M. Babiak ¹⁾	9	100 %	6	100 %	6	100 %	-	-	-	-	100 %
Sophie Brochu ²⁾	5 sur 5	100 %	-	-	3 sur 3	100 %	3 sur 3	100 %	-	-	100 %
Craig W. Broderick	9	100 %	6	100 %	6	100 %	-	-	8	100 %	100 %
Hazel Claxton ³⁾	9	100 %	6	100 %	-	-	-	-	-	-	100 %
Diane L. Cooper ⁴⁾	1 sur 1	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	100 %
George A. Cope ⁵⁾	9	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	-	-	100 %
Stephen Dent ⁶⁾	9	100 %	-	-	-	-	2 sur 3	67 %	8	100 %	95 %
Christine A. Edwards ⁷⁾	9	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	-	-	100 %
Martin S. Eichenbaum	9	100 %	6	100 %	-	-	-	-	8	100 %	100 %
David Harquail ⁸⁾	9	100 %	-	-	-	-	7	100 %	8	100 %	100 %
Linda S. Huber ⁹⁾	6 sur 7	86 %	5 sur 5	100 %	-	-	-	-	5 sur 5	100 %	94 %
Eric R. La Flèche	9	100 %	-	-	-	-	7	100 %	-	-	100 %
Brian McManus ¹⁰⁾	1 sur 1	100 %	-	-	-	-	-	-	1 sur 1	100 %	100 %
Lorraine Mitchelmore	9	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	8	100 %	100 %
Madhu Ranganathan	9	100 %	6	100 %	-	-	-	-	-	-	100 %
Darryl White ¹¹⁾	9	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	100 %
Moyenne		99 %		100 %		100 %		95 %		100 %	99 %

- M^{me} Babiak a assisté à toutes les réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invitée.
- M^{me} Brochu n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélue à notre Conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024 et a cessé d'être membre du Conseil d'administration, du comité de gouvernance et de mise en candidature et du comité des ressources humaines en date du 16 avril 2024.
- M^{me} Claxton a assisté à six réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invitée.
- M^{me} Cooper est devenue membre du Conseil d'administration en date du 28 octobre 2024 et est devenue membre du comité d'audit et de révision et du comité d'évaluation des risques en date du 6 décembre 2024. M^{me} Cooper a assisté à une réunion du comité d'évaluation des risques en tant qu'invitée.
- M. Cope a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision et à toutes les réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invité.
- M. Dent a assisté à toutes les réunions du comité des ressources humaines en tant qu'invité, comité dont il est devenu membre en date du 16 avril 2024.

- M^{me} Edwards ne présentera pas sa candidature en vue d'être réélue à notre Conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025. M^{me} Edwards a également assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision et à toutes les réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invitée. Pour faciliter la planification de la relève de la présidence du comité de gouvernance et de mise en candidature, le mandat de M^{me} Edwards à titre de présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature a été prolongé d'une période d'un an prenant fin au moment de son départ prévu du Conseil à l'assemblée annuelle de 2025 de la Banque.
- M. Harquail a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en tant qu'invité.
- M^{me} Huber a cessé d'être membre du Conseil d'administration, du comité d'audit et de révision et du comité d'évaluation des risques en date du 23 août 2024.
- M. McManus est devenu membre du Conseil d'administration et du comité d'évaluation des risques en date du 28 octobre 2024.
- M. White a assisté à toutes les réunions des comités en tant qu'invité.

Durée d'occupation des postes

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

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

Évaluation

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

Le Conseil utilise également la grille de compétences (se reporter à la page 29) pour évaluer les compétences individuelles et la composition du Conseil.

Nous évaluons l'efficacité selon les critères suivants :

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

Efficacité des administrateurs

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

Chaque administrateur rencontre le président du Conseil, qui :

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

Commentaires

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

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

Efficacité du président du Conseil et des présidents de comité

Examen annuel du président du Conseil

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

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

Examen annuel des présidents de comité

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

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

Efficacité du Conseil et des comités

Sondage annuel auprès des administrateurs

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

- une évaluation du Conseil et des comités eu égard :

- au fonctionnement du Conseil et de chaque comité;
- au caractère approprié de l'information fournie aux administrateurs qui siègent au Conseil et aux comités;
- à la planification de l'ordre du jour des réunions;
- à l'orientation et au processus stratégiques, y compris en matière de TI, de sécurité de l'information, aux perturbateurs du secteur (comme l'IA), à l'évolution des enjeux ESG (notamment les changements climatiques) et à la mise en place d'une stratégie en matière de durabilité;
- aux objectifs du Conseil et des comités pour l'année.

Les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe.

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

Établissement d'objectifs

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

Évaluation continue et suivi

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

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

Rémunération des administrateurs

Nous versons à nos administrateurs non-salariés une rémunération pour leurs services à ce titre. Darryl White est rémunéré pour ses services à titre de chef de la direction de BMO (se reporter à la page 75).

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

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

Structure de la rémunération

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

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

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2024

Type de rémunération	Exercice 2024
Rémunération des administrateurs	
Président du Conseil (ce qui comprend la présence aux réunions des quatre comités)	485 000 \$ par année : <ul style="list-style-type: none"> • 210 000 \$ sous forme de DDVA • 275 000 \$ en espèces
Administrateurs (ce qui comprend leurs services à titre de membres d'un comité)	250 000 \$ par année : <ul style="list-style-type: none"> • 162 500 \$ sous forme de DDVA • 87 500 \$ en espèces
Rémunération des présidents de comité	
Comité d'audit et de révision	55 000 \$ par année
Comité des ressources humaines	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	
Comité d'évaluation des risques	
Jetons de présence aux réunions du Conseil et des comités	
Services à titre de membre d'un comité (en sus de un)	15 000 \$ par comité
Réunions extraordinaires du Conseil (en sus de cinq)	2 000 \$ par réunion
Réunions extraordinaires des comités (en sus de cinq)	1 500 \$ par réunion
Allocation de déplacement	
Si le lieu principal de résidence d'un administrateur est situé à deux zones ou plus de Toronto ou à l'extérieur du Canada	20 000 \$ par année

La rémunération des administrateurs suivante a été majorée en date du 1^{er} novembre 2024 :

- la rémunération annuelle des administrateurs a été majorée de 15 000 \$ pour atteindre 265 000 \$ (175 000 \$ sous forme de DDVA et 90 000 \$ en espèces);
- la rémunération du président du Conseil a été majorée de 15 000 \$ pour atteindre 500 000 \$ (250 000 \$ sous forme de DDVA et 250 000 \$ en espèces).

Actionnariat

Pour nous assurer qu'ils ont un intérêt personnel dans notre succès, nous obligeons tous les administrateurs non-salariés à détenir, dans les cinq ans suivant leur nomination ou leur élection au Conseil, au moins 11 fois la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme d'actions de BMO ou de DDVA. M. White est tenu de satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants (se reporter à la page 77).

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

À propos des DDVA

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

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

Tous les administrateurs non-salariés (nommés au Conseil en août 2023), sauf un administrateur, qui renouvellent leur candidature à l'élection, satisfont aux exigences minimales en matière de propriété d'actions. M. White a satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants (se reporter aux pages 16 et 77).

Tous les administrateurs non-salariés durant l'année civile 2024 ont reçu la totalité de leur rémunération à titre d'administrateur de Banque de Montréal sous forme de DDVA.

Le tableau ci-après fait état du nombre total d'actions dont nos administrateurs non-salariés qui renouvellent leur candidature ont la propriété. La valeur est fondée sur le cours de clôture des actions de BMO à la TSX le 10 février 2025, soit 142,17 \$.

	Nombre total d'actions	Nombre total de DDVA	Nombre total de titres de capitaux propres
Nombre	148 545	289 353	437 898
Valeur	21 118 643 \$	41 137 316 \$	62 255 959 \$

Anti-couverture

La politique anti-couverture du Conseil interdit aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux employés de couvrir leur participation économique dans les actions ou les titres de la Banque ou les instruments financiers connexes (se reporter à la page 67).

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2024

Le tableau ci-après ventile la rémunération versée aux administrateurs non-salariés au cours de l'exercice 2024. Les administrateurs qui ont siégé à quelques titres que ce soit pendant une partie de l'exercice ont été rémunérés au prorata.

	Rémunération versée aux administrateurs		Rémunération versée aux présidents de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions du Conseil et des comités (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Tranche de la rémunération	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$) ¹⁾
	Espèces (\$)	DDVA (\$)						en espèces reçue sous forme de DDVA (%)	
Janice M. Babiak ²⁾	87 500	162 500	55 000	15 000	20 000	-	340 000	100	340 000
Sophie Brochu ³⁾	40 347	74 931	-	6 917	-	-	122 194	100	122 194
Craig W. Broderick ²⁾	87 500	162 500	55 000	30 000	20 000	-	355 000	100	355 000
Hazel Claxton	87 500	162 500	-	-	-	-	250 000	100	250 000
Diane L. Cooper ⁴⁾	952	1 765	-	-	217	326 323 ⁵⁾	329 258	52,8 ⁵⁾	173 841
George A. Cope ²⁾	275 000	210 000	-	-	-	224 174 ⁵⁾	709 174	82,8 ⁵⁾	587 544
Stephen Dent	87 500	162 500	-	8 125	-	-	258 125	100	258 125
Christine A. Edwards ²⁾⁶⁾	87 500	162 500	55 000	15 000	20 000	259 777 ⁵⁾	599 777	100 ⁵⁾	599 777
Martin S. Eichenbaum	87 500	162 500	-	15 000	20 000	-	285 000	100	285 000
David Harquail	87 500	162 500	-	15 000	-	-	265 000	100	265 000
Linda S. Huber ⁷⁾	71 094	132 031	-	12 554	16 739	-	232 418	100	232 418
Eric R. La Flèche	87 500	162 500	-	-	-	-	250 000	100	250 000
Brian McManus ⁴⁾	952	1 765	-	-	-	-	2 717	100	2 717
Lorraine Mitchelmore ²⁾	87 500	162 500	55 000	30 000	20 000	-	355 000	100	355 000
Madhu Ranganathan	87 500	162 500	-	-	20 000	-	270 000	100	270 000

Total de la rémunération versée sous forme de DDVA : 4 340 965 \$

Total de la rémunération versée sous forme d'actions : 0 \$

Total de la rémunération versée en espèces : 277 047 \$

- 1) Comprend la valeur d'octroi des DDVA versée au cours de l'exercice 2024, mais non les équivalents de dividendes octroyés sur ceux-ci ni aucun autre DDVA gagné durant la période de services en tant qu'administrateur.
- 2) M. Cope est président du Conseil. M^{me} Babiak, M^{me} Edwards, M^{me} Mitchelmore et M. Broderick président un comité (se reporter à la page 34).
- 3) M^{me} Brochu n'a pas présenté sa candidature en vue d'être réélue à notre Conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024 et a cessé d'être membre du Conseil d'administration, du comité de gouvernance et de mise en candidature et du comité des ressources humaines en date du 16 avril 2024.
- 4) M^{me} Cooper est devenue membre du Conseil d'administration en date du 28 octobre 2024 et est devenue membre du comité d'audit et de révision et du comité d'évaluation des risques en date du 6 décembre 2024. M. McManus est devenu membre du Conseil d'administration et du comité d'évaluation des risques en date du 28 octobre 2024.
- 5) M. Cope a gagné 165 000 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur de BMO Financial Corp. (notre société de portefeuille bancaire américaine). M^{me} Edwards a gagné 190 000 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administratrice de BMO Financial Corp. et de BMO Bank National Association, filiale en propriété exclusive qui fournit des services bancaires ainsi que des

- services de fiducie et autres aux États-Unis et à l'échelle mondiale (directement ou indirectement par l'entremise de ses filiales). M^{me} Cooper a gagné 240 000 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administratrice de BMO Financial Corp. et de BMO Bank National Association. Ces sommes ont été versées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens aux fins de la présente information selon les taux suivants : i) pour les DDVA, à l'aide des taux de change aux dates d'octroi, soit : 1,00 \$ US = 1,34355 \$ CA au 15 janvier 2024, 1,00 \$ US = 1,37915 \$ CA au 15 avril 2024, 1,00 \$ US = 1,36705 \$ CA au 15 juillet 2024, et 1,00 \$ US = 1,37925 \$ CA au 15 octobre 2024; et ii) pour la rémunération en espèces, à l'aide d'un taux de change moyen sur deux semaines calculé à la fin du trimestre pertinent : 1,00 \$ US = 1,327 \$ CA, pour le trimestre clos le 31 décembre 2023, 1,00 \$ US = 1,3566 \$ CA pour le trimestre clos le 31 mars 2024, 1,00 \$ US = 1,3697 \$ CA pour le trimestre clos le 30 juin 2024 et 1,00 \$ US = 1,3525 \$ CA pour le trimestre clos le 30 septembre 2024. M. Cope a reçu 102 543,74 \$ sous forme de DDVA et 121 630,50 \$ en espèces. M^{me} Cooper a reçu 170 906 \$ sous forme de DDVA et 155 417 \$ en espèces. M^{me} Edwards a reçu 259 777 \$ sous forme de DDVA.
- 6) M^{me} Edwards ne présentera pas sa candidature en vue d'être réélue à notre Conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025.
 - 7) M^{me} Huber a cessé d'être membre du Conseil d'administration et membre du comité d'audit et de révision en date du 23 août 2024.

Rapports des comités pour 2024

Les chartes des comités figurent sur notre site Web à www.bmo.com/gouvernance. Des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision sont présentés dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision » et dans l'« annexe I ». Se reporter à la page 34 pour des détails au sujet de l'assiduité aux réunions des comités durant l'exercice 2024.

Comité d'audit et de révision

Le comité d'audit et de révision surveille l'intégrité de l'information financière et de l'information en matière de durabilité de la Banque, y compris l'information relative aux changements climatiques, l'efficacité des contrôles internes, les qualifications, l'indépendance et la performance des auditeurs indépendants, la conformité aux exigences législatives et réglementaires, les opérations avec des parties liées, les conflits d'intérêts et l'information confidentielle, les normes de conduite des affaires et d'éthique, ainsi que les mesures de protection des consommateurs et les plaintes. Il agit également à titre de comité d'audit et de révision de certaines filiales désignées.

100 % indépendant

Membres : Jan Babiak (présidente), Craig Broderick, Hazel Claxton, Diane L. Cooper, D' Martin Eichenbaum et Madhu Ranganathan

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

Faits saillants de 2024

Information financière et contrôles internes

- il a soumis les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière (IFRS) ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués financiers et la notice annuelle au Conseil aux fins d'approbation;
- il a pris connaissance des mises à jour sur les travaux effectués par la Banque relativement à l'adoption de nouvelles normes comptables, notamment l'IFRS 17, Contrats d'assurance, publié par l'International Sustainability Standards Board;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de BMO ainsi que l'efficacité de notre cadre de contrôles internes, dans le cadre de l'évaluation continue de l'efficacité de nos fonctions de surveillance;
- il a examiné et approuvé le budget, les ressources et les priorités stratégiques de la fonction Finances pour l'exercice 2024;
- il a examiné la performance du chef des finances pour l'exercice 2023;
- il a examiné les mises à jour concernant les travaux de la Banque liés à l'adoption de nouvelles normes réglementaires en matière d'information, notamment la ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) (Gestion des risques climatiques);
- il a examiné des rapports de la direction au sujet des ratios de fonds propres réglementaires de la Banque.

Audit interne

- il a examiné l'indépendance et la performance de l'auditeur en chef et de la fonction Audit interne et approuvé le budget et le plan d'audit de cette fonction pour l'exercice 2025, y compris la structure organisationnelle, le plan de ressources et les priorités stratégiques;

- il a examiné des rapports trimestriels portant sur la qualité et l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance;
- il a approuvé le mandat de l'Audit interne ainsi que la méthode d'évaluation du risque de cette fonction;
- il a évalué les candidats et recommandé la nomination d'un nouvel auditeur en chef.

Auditeurs des actionnaires

- il a examiné l'indépendance, y compris les états de service et la performance, des auditeurs des actionnaires, et approuvé le plan d'audit, y compris les ressources, les qualifications et les honoraires versés pour les services d'audit et non liés à l'audit;
- il a examiné et approuvé la rotation des auditeurs des actionnaires et des membres clés de l'équipe;
- il a examiné les attentes sur le plan de la réglementation des comités d'audit envers les auditeurs externes;
- il a procédé à une évaluation annuelle des auditeurs des actionnaires, comme recommandé par Comptables professionnels agréés Canada/le Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire au sujet de la qualité de l'audit. Il a notamment évalué les connaissances sur le secteur, l'objectivité, la qualité, la franchise dans les communications et les compétences techniques;
- il a examiné les rapports trimestriels sur les indicateurs de qualité de l'audit;
- il a examiné les rapports publiés par le Public Company Accounting Oversight Board et le CCRC;

- il a examiné l'approche vis-à-vis de l'inclusion des questions d'audit clés (key audit matters) et des questions d'audit critiques (critical audit matters) dans les rapports des auditeurs des actionnaires;
- il a étudié les risques et les avantages de la rotation des cabinets d'audit et a examiné les rapports publiés par le CCRC et CPA Canada, qui concluent que les exigences actuelles en matière d'indépendance des auditeurs, y compris l'examen des cabinets d'audit et la rotation des membres de l'équipe d'audit, assurent l'indépendance des auditeurs tout en maintenant et en améliorant la qualité de l'audit qui peut être compromise par la rotation des cabinets d'audit.

Conformité aux exigences juridiques et réglementaires

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer les questions juridiques et réglementaires, notamment les rapports sur les faits nouveaux importants en matière de législation et de réglementation, y compris un examen avec le conseiller général, les enjeux importants découlant des litiges, la conformité avec les lois bancaires et les questions de réglementation et les opérations importantes avec des parties liées;
- il a examiné des rapports sur des questions liées aux simulations et à la surveillance de la conformité ainsi que des examens des autorités de réglementation;
- il a surveillé les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de BMO et la correspondance importante échangée avec les autorités de réglementation;
- il a examiné des rapports du chef de l'éthique et du chef du bureau d'appel des plaintes des clients au sujet de la dénonciation et des préoccupations des clients, du processus d'examen des plaintes et de mesures des plaintes, ainsi que du chef – Durabilité au sujet des questions ESG, notamment le changement climatique en ce qui a trait à la gouvernance, à la stratégie, à la gestion du risque et à l'information;
- il a examiné des rapports trimestriels sur le respect, par la Banque, des obligations en matière de pratiques commerciales du Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers (le Cadre) prévu par la *Loi sur les banques*, les règlements connexes et les lignes directrices de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC);
- il a maintenu un dialogue ouvert avec l'ACFC;
- il a surveillé et examiné l'information sur les allégations de cas d'inconduite;
- il a examiné des rapports périodiques sur les risques en matière de sécurité informatique et de cybersécurité et les plans d'atténuation en évolution, ainsi que les questions liées à la gestion des risques et à la réglementation;
- il a approuvé la charte du comité, le programme d'orientation des nouveaux membres du comité, la politique générale relative aux risques juridiques, réglementaires et de réputation, le mandat de la fonction Affaires juridiques et conformité réglementaire, la structure organisationnelle et le budget, l'énoncé d'appétit pour le risque réglementaire et les priorités stratégiques;
- il a examiné la performance du conseiller général et du chef de la conformité pour l'exercice 2023;
- il a approuvé des rapports sur la durabilité de BMO pour l'exercice 2023, y compris le Rapport de durabilité, le Rapport

climatique et Déclaration annuelle et les informations financières connexes, ainsi que la déclaration sur la Modern Slavery Act de BMO;

- il a supervisé les contrôles internes sur la communication d'informations sur la durabilité et a supervisé la remise d'attestations externes concernant les paramètres de durabilité communiqués, notamment des informations liées au climat et aux processus d'attestations;
- il a supervisé l'examen indépendant du programme de conformité de BMO afin de s'assurer qu'il répond aux attentes réglementaires, en particulier à la ligne directrice E-13 du BSIF.

Technologies de l'information

- il s'est entretenu avec la direction au sujet des questions liées aux technologies de l'information et a examiné des exposés trimestriels portant sur des questions touchant la sécurité informatique, notamment les réseaux numériques, les données et l'analyse, la numérisation des processus, les améliorations devant être apportées à l'infrastructure de TI, la mise en œuvre obligatoire de portefeuille et le statut de l'expérience employé et client numérique, ce qui inclut l'accès à distance sécurisé, les outils de collaboration, la numérisation de bout en bout ainsi que l'analyse (du travail de n'importe où);
- il a surveillé régulièrement et examiné l'information sur les questions liées à la technologie et à la sécurité, y compris des mises à jour approfondies sur les menaces, notamment les risques mondiaux liés au secteur financier, particulièrement eu égard aux conflits au Moyen-Orient et en Europe, les performances des entreprises en matière de fraude et les mesures d'atténuation, la préparation et la réponse aux incidents physiques, virtuels et émergents, les exercices de sécurité du Comité de direction, du comité directeur É.-U. et à l'échelle mondiale, les risques de sécurité liés à l'IA et les questions réglementaires, d'audit et d'auto-identification liées à la criminalité financière, ainsi que l'état d'avancement des mesures correctives.

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

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

Surveillance des filiales

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

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2024. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



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

Comité de gouvernance et de mise en candidature

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

100 % indépendant

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

Faits saillants de 2024

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille, la durée des mandats des administrateurs, la diversité et les compétences du Conseil, de ses comités et des membres de ses comités;
- il a entrepris l'évaluation annuelle du Conseil, y compris l'efficacité du Conseil, des comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs. Il a examiné les résultats, surveillé les progrès effectués durant l'année et évalué l'efficacité du processus d'évaluation;
- il a surveillé le processus selon lequel le président du Conseil et les présidents des comités ont établi des objectifs annuels qui sont utilisés dans le cadre du processus d'évaluation du Conseil;
- il a évalué et mis à jour la grille de compétence des administrateurs;
- il a procédé à l'évaluation annuelle des compétences et de l'expérience des membres du comité;
- il a évalué l'efficacité de la séance stratégique de la Banque.

Engagement à l'égard de la gouvernance

- il a examiné les pratiques en matière de gouvernance de BMO pour s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences législatives et réglementaires;
- il a examiné les changements importants apportés aux règles et aux règlements en matière de gouvernance et en a évalué l'incidence sur BMO;
- il a évalué l'indépendance, l'actionnariat et la présence aux réunions de chaque administrateur;
- il a évalué et comparé les politiques d'assiduité et d'engagement du Conseil;
- il a évalué l'indépendance et le caractère approprié de deux nouveaux administrateurs;
- il a comparé nos pratiques en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires, y compris les questions liées à l'engagement du Conseil et des actionnaires;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour notre assemblée annuelle des actionnaires, a recommandé les réponses au Conseil aux fins d'approbation et a supervisé les mesures prises en réponse aux votes sur les propositions;
- il a approuvé nos documents liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes des comités, les descriptions de tâches, les politiques du Conseil ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil et la politique connexe);
- il a surveillé les échanges entre les parties prenantes et les administrateurs et la direction;

- il a surveillé les échanges entre les administrateurs et les organismes de réglementation;
- il a contrôlé les rapports de la direction au Conseil sur les résultats des acquisitions par rapport aux hypothèses, notamment l'exploitation de la position de BMO aux États-Unis;
- il a contrôlé les rapports de la direction au Conseil sur le numérique, l'intelligence artificielle, la cybersécurité et la rémunération de la haute direction;
- il a supervisé l'examen coordonné de l'audit en cours sur l'équité raciale par le Conseil et ses comités.

Formation des administrateurs

- il a supervisé l'accueil, l'orientation et l'intégration de deux nouveaux administrateurs, d'un nouveau membre du comité d'audit et de révision, de deux nouveaux membres du comité d'évaluation des risques et d'un nouveau membre du comité des ressources humaines;
- il a fourni aux administrateurs du matériel pédagogique de fond périodique sur des questions liées au développement durable;
- il a élaboré un programme portant sur des sujets distincts et intégrés susceptibles d'intéresser le Conseil pour l'exercice 2024, tels que le rendement relatif, la croissance, le client unique, le numérique au premier plan et les facilitateurs technologiques pour les stratégies d'entreprise et de groupe;
- il a examiné les présences aux conférences et aux autres séances de formation permanente des membres du Conseil.

Surveillance des filiales

- il a examiné le rapport des entités juridiques de BMO qui porte sur la surveillance de la gouvernance des filiales en accordant une attention particulière à la gouvernance d'investissements non contrôlés et à la rationalisation des entités juridiques;
- il a examiné les procès-verbaux et l'ordre du jour des réunions du comité de gouvernance de BMO Financial Corp. (BFC), la société de portefeuille américaine de la Banque, et le lien entre BMO et les conseils de BFC.

Planification de la relève et rémunération des administrateurs

- il a tenu une liste permanente de candidats aux postes d'administrateur potentiels choisis en fonction de leurs compétences, de leurs caractéristiques, de leurs qualifications et de leur expérience;
- il a examiné et évalué les administrateurs, potentiels et actuels, en fonction des compétences, des qualités requises, de l'expérience et des points de vue nécessaires pour constituer un Conseil fort et efficace bien placé pour surveiller la stratégie de la Banque;

- il a repéré et recommandé aux fins d’approbation par le Conseil deux nouveaux candidats qui se sont joints au Conseil en date du 28 octobre 2024, notamment l’évaluation de leur indépendance et du caractère approprié de ces candidats aux termes de la politique en matière d’évaluation des personnes responsables et des normes de détermination de l’indépendance des administrateurs de BMO;
- il a effectué l’examen annuel de la rémunération des administrateurs et a recommandé au Conseil d’augmenter la rémunération annuelle des membres du Conseil et du président du Conseil afin qu’elle soit alignée sur celle de nos pairs.

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

Le comité estime s’être acquitté de son mandat pour l’exercice clos le 31 octobre 2024. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Christine A. Edwards

Présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature

Comité des ressources humaines

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

100 % indépendant

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

Faits saillants de 2024

Compétences et planification de la relève

- il a mené à bien le plan de relève pour l'auditeur en chef, BMO Groupe financier;
- il a recommandé des candidats pour la relève du chef de la direction et des chefs de groupes/fonctions au Conseil pour approbation;
- il a examiné la stratégie de leadership et les progrès réalisés quant à la relève et à la formation des cadres supérieurs, en mettant l'accent sur la croissance de nos activités aux États-Unis;
- il a examiné les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie pluriannuelle en matière de talents de BMO, L'inclusion sans obstacles;
- il a examiné les principaux enseignements et réflexions tirés de l'intégration de Bank of the West;
- il a examiné ses stratégies en matière de direction et de relève afin de les arrimer à l'objectif de la Banque, soit mettre le numérique au premier plan et être prête pour l'avenir;
- il a participé au programme de rencontres entre les hauts dirigeants et les administrateurs avec 14 hauts dirigeants.

Culture de réussite

- il a examiné la stratégie en matière de capital humain;
- il a examiné les résultats des programmes d'efficacité et d'intégration de la gestion;
- il a examiné les progrès accomplis par la direction dans la mise en place d'une approche Un seul et même client dans l'ensemble de l'organisation;
- il a examiné les résultats des sondages destinés aux employés de la Banque portant sur la culture, l'engagement et le bien-être, et en a discuté.

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a examiné la structure actuelle de la rémunération et des objectifs des membres de la haute direction, et a confirmé que les pratiques actuelles sont conformes à la philosophie de BMO en matière de rémunération;

- il a participé activement avec la direction à l'examen du régime de rémunération incitative de la haute direction;
- il a examiné différents aspects de la rémunération du chef de la direction en matière de performance, y compris la performance relative par rapport à ses pairs, a établi que la rémunération du chef de la direction cadrait avec la performance de la Banque et sa performance individuelle, et a recommandé aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation l'évaluation de performance finale du chef de la direction pour l'exercice 2024 et les attributions au titre de la rémunération variable;
- il a examiné et approuvé les évaluations de performance pour l'exercice 2024 à l'égard des plus hauts dirigeants de BMO et des chefs des fonctions de surveillance et approuvé leurs attributions au titre de la rémunération variable finale pour l'exercice 2024;
- il a examiné les résultats relatifs à la rémunération incitative pour d'autres employés et hauts dirigeants les mieux rémunérés;
- il a examiné et approuvé le montant global annuel des régimes importants de rémunération incitative de la Banque;
- il a examiné les résultats du processus de gestion des événements à risques importants, y compris toute recommandation relative aux rajustements à l'égard de la performance et/ou de la rémunération;
- il a examiné la performance et l'indépendance du conseiller en rémunération indépendant du comité.

Les membres du comité se sont réunis périodiquement en l'absence de la direction. En outre, ils ont rencontré le conseiller en rémunération indépendant en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2024. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Lorraine Mitchelmore

Présidente du comité des ressources humaines

Comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques surveille les activités de repérage, d'évaluation et de gestion des risques ainsi que le respect des politiques internes de gestion des risques et des exigences réglementaires liées aux risques. Il examine également le cadre d'appétit pour le risque et la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité de la fonction de gestion des risques de la Banque. En outre, il examine et, s'il y a lieu, approuve nos politiques en matière de gestion des risques, examine et/ou ratifie les opérations qui comportent un risque élevé et recommande au Conseil les pouvoirs en matière de prise de risques devant être délégués au chef de la direction et les limites à cet égard.

100 % indépendant

Membres : Craig Broderick (président), Diane L. Cooper, Stephen Dent, Dr Martin Eichenbaum, David Harquail, Brian McManus et Lorraine Mitchelmore

Faits saillants de 2024

Cadre d'appétit pour le risque et gouvernance

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

Repérage et gestion des risques

- il a engagé la direction dans des discussions approfondies sur les stratégies en matière de gestion et d'évaluation de risques liées aux activités et aux produits clés à chacune des réunions du comité;
- il a examiné et soumis au Conseil pour approbation l'évaluation de la suffisance du capital et a surveillé l'assise financière trimestrielle de la Banque;
- il a examiné les résultats et implications des simulations de crise dans des secteurs particuliers et à l'échelle de l'entreprise;
- il a évalué régulièrement les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement de la Banque eu égard aux limites d'exposition approuvées;
- il a examiné la qualité et le rendement du portefeuille de crédit, notamment les prêts à surveiller et prêts douteux ainsi que les provisions et allocations pour pertes sur créances;
- il a examiné des rapports portant sur les activités d'intégration et l'examen du portefeuille relativement à l'acquisition de Bank of the West, et en a discuté;
- il a examiné les nouveaux événements et scénarios et en a discuté, notamment le cycle électoral américain, la montée des tensions géopolitiques, y compris le conflit au Moyen-Orient, le ralentissement économique en Chine, le ralentissement de

- l'immobilier commercial, la correction des prix de l'immobilier au Canada, l'interruption de services par des tiers et les cyberattaques;
- il a examiné le profil de risque, notamment la performance par rapport aux paramètres d'évaluation des risques clés et les plans d'action de la direction afin de remédier à tout paramètre qui excède l'appétit pour le risque de la Banque;
- il a examiné et soumis au Conseil pour approbation le cadre sur la gestion des risques liés à la culture et au comportement;
- il a pris part à des discussions avec la direction portant sur le risque climatique et le risque environnemental et social.

Respect des politiques internes en matière de gestion des risques

- il a discuté des politiques internes liées aux risques et des limites relatives aux risques applicables et il les a approuvées;
- il a examiné l'exposition en fonction des limites prévues par les politiques/critères d'admissibilité au crédit ainsi que les statistiques concernant la hausse d'une telle exposition.

Conformité aux exigences réglementaires

- il a reçu des attestations du chef de la gestion des risques concernant la culture de gestion des risques et l'indépendance de la Banque;
- il a engagé périodiquement des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés inhérents à la Banque;
- il a discuté avec la direction des communications avec les autorités de réglementation et des plans d'action;
- il a examiné le programme d'assurance d'entreprise de la Banque et a approuvé certaines limites d'assurance;
- il a examiné et approuvé au besoin les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2024. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Craig W. Broderick
Président du comité d'évaluation des risques

Assurer notre réussite

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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

Le programme de rémunération de la haute direction harmonise nos priorités stratégiques ainsi que la croissance à long terme et la santé de l'organisation avec les récompenses des hauts dirigeants. Les résultats de la Banque, les rendements financiers pour les actionnaires, la mise en œuvre des priorités stratégiques de BMO, selon nos valeurs et notre approche à l'égard de la durabilité, ainsi que la rémunération des hauts dirigeants, sont tous liés d'une façon qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Gouvernance et surveillance de la rémunération

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

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

Pratiques de rémunération rigoureuses

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

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

Lien étroit entre la rémunération et la performance

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

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

Message de la présidente du comité des ressources humaines

Nous sommes convaincus que la force de notre Banque nord-américaine nous permettra de générer une valeur à long terme pour nos actionnaires et de faire progresser les finances de nos clients.

BMO possède l'envergure et les capacités nécessaires pour se montrer concurrente en tant que banque nord-américaine de premier plan. Forte d'une stratégie claire en vue de réussir en tant que huitième banque en importance en Amérique du Nord selon la valeur de l'actif, BMO est bien positionnée pour aider ses clients à réaliser de réels progrès financiers dans l'ensemble de ses services bancaires aux particuliers et aux entreprises, de gestion de patrimoine et des marchés des capitaux.

La performance de BMO en 2024 continue de démontrer sa solidité fondamentale et la diversification de ses activités, ainsi que sa résilience face à un contexte bancaire difficile. La performance financière sous-jacente de la Banque s'est avérée solide, mais contrebalancée par la hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances, et nous n'avons pas pleinement atteint nos objectifs financiers pour l'année. BMO est depuis longtemps réputée pour sa gestion supérieure du crédit, ce qui est toujours le cas. Son parcours témoigne d'une gestion du risque et d'une performance solides et bien établies, son équipe de direction a continué de prioriser son approche rigoureuse en matière de crédit, et le comité est satisfait des mesures prises par la direction afin d'entreprendre l'année 2025 avec une position de force renouvelée.

BMO a créé un avantage concurrentiel clair au sein d'un marché américain hautement fragmenté, saisissant de nouvelles occasions commerciales partout où elle exerce ses activités et offrant des expériences numériques primées qui sont portées par une profonde compréhension des besoins de ses clients. Tous ces facteurs contribuent à l'accroissement de la valeur à long terme pour les actionnaires.

La rémunération constitue un outil important que le comité utilise pour favoriser et stimuler ces réussites. J'aimerais présenter un résumé de la performance de la Banque en 2024 ainsi que son incidence sur la rémunération des dirigeants.

Domaines d'intérêt clés du comité pour 2024

Le comité des ressources humaines surveille la stratégie de la Banque en matière de ressources humaines et ses principaux domaines d'intérêt sont la gestion des talents, la culture et la rémunération. Ces éléments soutiennent l'établissement d'une Banque numérique et prête pour l'avenir, axée sur l'efficacité, la rentabilité et la fidélité, portée par une culture de réussite qui repose sur sa raison d'être et est guidée par ses valeurs.



Lorraine Mitchelmore
Présidente du comité des ressources humaines

Raison d'être de BMO

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

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

Priorités stratégiques de BMO

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

Talents – Une mise en application solide favorise le succès de la stratégie de BMO. Pour y arriver, des talents d'exception sont nécessaires, et le comité est responsable des changements apportés à l'équipe de la haute direction.

En 2024, la nomination de notre auditeur en chef a témoigné de notre processus rigoureux de planification de la relève et du niveau de préparation de notre équipe de direction. Le comité surveille également les pratiques relatives à la gestion des talents qui soutiennent et favorisent la croissance, conformément aux priorités stratégiques de BMO. Nous avons accru notre bassin de talents et

nos capacités en ajoutant aux États-Unis de nouveaux dirigeants et de nouvelles équipes qui possèdent une expertise approfondie dans des domaines clés tels que la gestion privée de patrimoine et les services aux entreprises. Nous avons également mis à profit notre culture d'innovation avec la nomination d'un chef de l'intelligence artificielle (IA) et des données, qui permet à notre feuille de route en matière d'IA de proposer une expérience numérique distincte à nos clients et à nos employés.

Culture – Le comité a continué de superviser l'évolution de la culture de résultats élevés et de réussite de BMO ainsi que le rôle que jouent les membres de la haute direction dans la promotion d'une solide culture de gestion des risques. Les résultats du sondage de la Banque relatif à la culture de réussite la positionnent parmi les sociétés de premier plan à l'échelle mondiale dans certains domaines et confirment que nos employés sont mobilisés, continuent de se sentir appréciés au travail et possèdent un solide esprit d'inclusion. La mobilisation des employés et notre culture de réussite constituent des catalyseurs essentiels pour maintenir la performance de l'organisation et faire progresser notre raison d'être. Nous sommes fiers d'avoir été reconnus cette année à titre de l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada par Waterstone Human Capital.

Les pratiques commerciales éthiques de BMO ont été reconnues à nouveau cette année par Ethisphere, soulignant l'engagement de la Banque à mener ses activités avec transparence et intégrité, conformément aux règles de bonne gouvernance. BMO a également fait d'importantes avancées dans le cadre de sa stratégie Un seul et même client, en approfondissant les relations clients au moyen d'une approche de couverture intégrée et en continuant d'améliorer la forte fidélisation de la clientèle.

Rémunération – La rémunération consolide la stratégie de BMO, contribuant au succès de ses dirigeants conformément aux intérêts de nos actionnaires et à la réussite à long terme de la Banque. En 2024, le comité a examiné et a maintenu les pratiques de rémunération, qui sont concurrentielles par rapport au marché et qui soutiennent et encouragent la prise de risque équilibrée. Le comité a également supervisé le lancement de l'évaluation, réalisée par la direction, de son régime incitatif à l'intention des hauts dirigeants afin de s'assurer qu'il continue d'harmoniser les intérêts des dirigeants avec la performance de BMO à l'égard du risque et des finances, sa stratégie et la création de valeur pour les actionnaires.

Performance de 2024

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

secondaires qui ne sont pas explicitement inclus dans les calculs du facteur d'évaluation de la performance des secteurs pour la Banque ou les groupes d'exploitation, incluant la performance financière absolue et relative, la prise de risque inappropriée et le non-respect des directives législatives, réglementaires ou de surveillance, ou du Code de conduite de BMO.

1. Performance financière

Les résultats financiers se situent à l'intérieur d'une fourchette de résultats prédéterminés concernant la rémunération variable supérieurs et inférieurs aux objectifs fixés au début de l'exercice. Les objectifs financiers que nous fixons chaque année sont fondés sur notre stratégie et intègrent l'évolution des besoins de nos clients, les occasions qui se présentent dans nos divers secteurs d'activité, le contexte économique prédominant, nos objectifs financiers à moyen terme et l'appétit pour le risque de BMO. En 2024, dans le cadre de l'établissement des objectifs, BMO a tenu compte d'un contexte économique incertain et d'une hausse prolongée attendue des taux d'intérêt, notamment, ainsi que d'autres facteurs macroéconomiques pertinents.

Aux fins de rémunération, nos résultats financiers à l'égard du rendement des capitaux propres (RCP) de 10,5 %, de la croissance du bénéfice par action de -14,3 %¹ et du ratio d'efficacité de 58,6 %¹ n'ont pas pleinement atteint nos objectifs.

¹ Les résultats, les mesures et les ratios ajustés ne sont pas des mesures et des ratios conformes aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 de la page 69 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.

2. Performance en fonction de nos objectifs stratégiques pour l'exercice 2024

La performance de la Banque eu égard à ses priorités stratégiques pour 2024 a surpassé les attentes. Vous trouverez plus de renseignements au sujet de ces résultats aux pages 70 à 72.

Une fidélisation de la clientèle et une croissance de premier ordre, optimisées par l'approche Un seul et même client : Nous avons fait progresser l'approche Un seul et même client, permettant aux clients d'accéder à la pleine valeur de la Banque. La Banque a généré une augmentation des parts de marché au sein du groupe Services bancaires Particuliers et entreprises (PE) au Canada, soutenue par une année exceptionnelle de croissance sur 12 mois au chapitre de l'acquisition de clients et une augmentation de notre part de marché dans des catégories clés, y compris les dépôts, les prêts hypothécaires et les cartes de crédit. Au sein du groupe PE aux États-Unis, BMO a réussi à acquérir de nombreux clients et a ajouté de nouvelles capacités à l'échelle nationale et dans ses marchés de l'Ouest, y compris la Californie. BMO a également continué d'agir sur les obstacles auxquels font face les entreprises, les communautés et les familles mal desservies, visant à favoriser l'engagement dans la communauté et la création de changements significatifs à l'échelle locale. Dans ces domaines, BMO a continué de faire sa marque à l'échelle mondiale, avec de nombreuses distinctions obtenues en 2024.

Culture de réussite reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance : BMO a accompli des progrès quant à la mise en place d'une culture forte en milieu de travail, obtenant de nouveau des résultats appréciables à l'égard de l'indice de

mobilisation des employés. BMO a également fait progresser sa stratégie L'inclusion sans obstacles par le biais d'investissements, de produits et de services financiers et de partenariats qui permettent de supprimer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés nos clients, nos employés et les collectivités mal desservis, et qui favorisent l'inclusion et la croissance équitable pour tous. Pour la septième année d'affilée, BMO a été reconnue comme l'une des sociétés les plus éthiques au monde par Ethisphere, un chef de file mondial au chapitre de la définition et de l'avancement des normes liées aux pratiques commerciales éthiques. Cette année, BMO a été la seule banque au Canada – et l'une des quatre seules banques au monde – à être honorée.

Le numérique au premier plan pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité : BMO a continué de produire une valeur tangible pour l'entreprise et la clientèle au moyen de sa stratégie Le numérique au premier plan, qui vise à offrir vitesse et portée afin de favoriser le progrès pour nos clients, de donner à nos employés le pouvoir d'agir et de tirer parti du potentiel des technologies émergentes comme l'intelligence artificielle et l'informatique quantique, le tout en vue de favoriser une fidélisation de la clientèle, une croissance et une efficacité de premier ordre. Notre force en matière d'innovation numérique a été reconnue : la Banque s'est classée parmi la liste des entreprises les plus novatrices au monde de *Fast Company*, et a reçu des prix de *The Digital Banker* pour son leadership en matière d'innovation numérique. BMO continue de bâtir une banque numérique prête pour l'avenir avec des innovations qui favorisent grandement les progrès financiers de ses clients.

Principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre : BMO a mis sur pied une équipe Services bancaires durables et énergie propre au sein des Services bancaires aux grandes entreprises Amérique du Nord, lancé une formation sur la finance climatique, poursuivi l'intégration du risque climatique dans l'ensemble des segments de risques et fait progresser les initiatives axées sur le climat dans l'ensemble des secteurs. Nous avons implanté le programme Financement pour un avenir plus vert afin d'aider les petites et moyennes entreprises agricoles à mettre sur pied des activités axées sur le futur et résilientes aux changements climatiques. Nous avons affiné notre approche à l'égard de la finance durable au moyen d'un nouveau cadre d'obligations durables et d'un nouveau cadre de finance durable et climatique. En outre, BMO a continué de progresser par rapport à son ambition d'être le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre.

Une gestion du risque et une performance du capital et du financement supérieures : Les résultats financiers ont subi les contrechocs d'une hausse de la provision pour pertes sur créances, qui se sont avérées supérieures à celles des années passées, car certaines cohortes de clients ont subi les contrechocs de la hausse prolongée des taux d'intérêt, resserrant l'accès au crédit et entraînant des changements dans la demande des consommateurs pour les produits et services. La gestion du risque a été une grande priorité en 2024, et des mesures de la direction continuent de favoriser notre performance en matière de crédit. La Banque a

également maintenu une situation enviable quant à la liquidité, par suite de sa gestion du risque, du capital et du financement, et ce, sur fond de période d'instabilité. BMO a continué de prioriser ses objectifs de faciliter l'affectation et l'utilisation de capital ainsi que d'améliorer le rendement du capital, tout en gérant efficacement les risques. La Banque a également continué de protéger ses clients contre les cyberfraudes et, surtout, a continué d'améliorer ses pratiques en matière de gestion du risque afin de respecter les attentes réglementaires en constante évolution, y compris celles qui s'appliquent aux banques de catégorie III aux États-Unis.

3. Performance relative

Nous utilisons le RTCP relatif sur trois ans de BMO pour modifier le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants, le tout conformément à notre objectif d'obtenir un rendement des capitaux propres soutenu et de haut niveau. Aux fins de la rémunération, notre RTCP annualisé sur trois ans s'est établi à 3,3 %, positionnant BMO au cinquième rang parmi notre groupe de référence de banques du Canada, alors qu'elle était au premier rang en 2023, entraînant une baisse de 10 % du multiplicateur calculé.

Résultats au titre de la rémunération pour 2024

BMO a livré une performance opérationnelle sous-jacente solide, qui témoigne de notre solidité fondamentale et de la diversification de nos activités. Les résultats globaux ont subi les contrechocs d'une hausse de la provision pour pertes sur créances, qui se sont avérées supérieures par rapport à celles des années passées. Bien que nous n'ayons pas pleinement atteint nos objectifs financiers, nous avons surpassé les attentes liées à nos objectifs stratégiques pour 2024. Combiné à notre RTCP relatif sur trois ans, le multiplicateur calculé pour le montant global de la rémunération variable s'est établi à 78 % pour l'ensemble de la Banque.

Après avoir tenu compte de plusieurs facteurs secondaires, le comité a établi que la direction a répondu aux attentes à l'égard de la majorité des priorités essentielles de BMO pour 2024, en plus d'avoir surmonté efficacement les défis imprévus. Par conséquent, le comité a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'accroître le calcul du multiplicateur final de deux points de pourcentage. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable s'est donc chiffré à 80 % pour l'ensemble de la Banque. Pour en savoir plus sur la façon dont nous avons calculé les multiplicateurs pour 2024, se reporter aux pages 68 et suivantes. Compte tenu de ces résultats, la rémunération de nos membres de la haute direction visés est inférieure à celle de l'exercice précédent, conformément à la performance sous-jacente de BMO pour l'exercice.

La majorité de la rémunération variable attribuée aux membres de la haute direction est reportée et sera ajustée une fois de plus en fonction de la performance avant le versement. Les ajustements en fonction de la performance seront effectués pour l'ensemble des droits à la valeur d'actions liés au rendement lorsqu'ils seront acquis en tenant compte des résultats de BMO en matière de rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans par rapport aux objectifs financiers en matière de RCP à moyen terme.

Membres de la haute direction visés pour 2024

- **Darryl White**, chef de la direction
- **Tayfun Tuzun**, chef des finances
- **Alan Tannenbaum**, chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux
- **Ernie Johansson**, chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord
- **Steve Tennyson**, chef de la technologie et des opérations

Rémunération du chef de la direction en 2024

Darryl White est un dirigeant inspirant, doté d'une stratégie claire et d'une équipe de direction hautement mobilisée. Le Conseil demeure satisfait de sa performance, et l'année 2024 n'y a pas fait exception. Il a démontré un leadership exceptionnel par sa capacité à naviguer au sein d'un contexte opérationnel difficile et a mis en application la stratégie à long terme de BMO. Nous avons été témoins de la mise en œuvre de l'approche Un seul et même client en 2024, nous saluons l'élan de BMO et nous avons confiance dans sa stratégie de croissance pour l'Amérique du Nord. La force de la culture de la Banque, la fidélité de sa clientèle, son approche rigoureuse à l'égard de la gestion des risques et des dépenses ainsi que la force et la stabilité de son capital favorisent sa position concurrentielle. Bien que la performance en matière de crédit ait connu une baisse plus importante que prévu, il s'agit d'un secteur hautement prioritaire qui continue de faire l'objet d'une gestion active.

La mise en œuvre stratégique d'une innovation numérique primée qui aide les clients à faire progresser leurs finances, combinée à l'envergure de BMO et à la grande visibilité de sa marque nord-américaine permettent également à la Banque de se démarquer.

Après une évaluation de sa performance par rapport à ses objectifs pour 2024, le comité a recommandé que la rémunération variable de M. White soit attribuée à 80 % de sa cible, conformément au résultat final du multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable pour les hauts dirigeants. Le tout s'est traduit par une rémunération directe totale pour 2024 de 9,62 millions de dollars, avec un salaire de base de 1,1 million de dollars et une rémunération variable de 8,52 millions de dollars.

Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de la rémunération de M. White pour 2024 aux pages 75 et suivantes, ainsi qu'un examen de la manière dont sa rémunération a été harmonisée avec les intérêts des actionnaires au fil du temps.

Commentaires constructifs des actionnaires

Le comité communique régulièrement avec les actionnaires, les groupes sectoriels et d'autres parties intéressées. Nous nous réjouissons de ces discussions et continuons de chercher des moyens d'intégrer vos commentaires dans nos programmes. Nous vous remercions en outre pour vos commentaires cette année. Au nom du comité, je suis heureuse de vous informer que les actionnaires ont continué à exprimer leur solide confiance dans la rémunération de nos hauts dirigeants, en portant cette fois leur vote à 94,26 % en soutien à notre démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée annuelle de l'an dernier.

Priorités pour 2025

Les priorités du comité en 2025 comprendront un examen et une restructuration du régime incitatif à l'intention des hauts dirigeants aux fins de sa mise en œuvre à l'exercice 2026. Le régime fait l'objet d'un examen afin de nous assurer qu'il demeure concurrentiel sur le marché et conforme à la stratégie, à la raison d'être et à la solide culture du risque de la Banque.

Nous demeurons convaincus que BMO est bien positionnée en vue d'une croissance future.

Comme toujours, je vous invite à me faire part de vos commentaires sur les activités et les décisions du comité et je vous remercie de votre confiance.



Lorraine Mitchelmore

Présidente du comité des ressources humaines

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Le comité des ressources humaines surveille et approuve les stratégies de la Banque en matière de ressources humaines, y compris la gestion des talents, la santé et le bien-être et la rémunération, et joue un rôle important dans la gouvernance. Se reporter à la page 43 pour obtenir de l'information au sujet du comité et de ses activités cette année.

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

Administrateurs compétents

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine la composition des compétences et de l'expérience des administrateurs du comité des ressources humaines chaque année pour s'assurer qu'elle demeure appropriée et, le 16 avril 2024, il a nommé M. Stephen Dent à ce comité.

Comité des ressources humaines

(se reporter aux pages 10 à 16 pour consulter les biographies)

	Membre du comité depuis
Lorraine Mitchelmore (présidente du comité depuis 2020)	2016
George A. Cope	2010
Stephen Dent	2024
Christine Edwards (également membre de 2011 à 2014)	2015
David Harquail	2023
Eric R. La Flèche	2019

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

	Nombre de membres du comité ayant une expérience ou des compétences précises
Ressources humaines	6 sur 6
Gestion des risques	6 sur 6
Questions environnementales, sociales ou de gouvernance	6 sur 6
Comptabilité et finances	6 sur 6
Leadership	6 sur 6

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

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

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

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs ainsi que du comité et de ses activités en 2024 dans les profils qui figurent aux pages 10 et suivantes ainsi qu'à la page 43, respectivement.

Les pratiques de BMO renforcent l'harmonisation de la rémunération avec nos priorités stratégiques et notre performance, tout en maintenant une culture qui fait la promotion de la prudence dans la prise de risques et d'une croissance responsable et durable. Ces pratiques sont intégrées à tous les aspects du programme de

rémunération, soit la structure du régime, l'examen et l'approbation du montant global de la rémunération variable, l'établissement des attributions individuelles ainsi que les politiques en matière de récupération et de déchéance. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 67.

Des renseignements supplémentaires au sujet de la façon dont les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque favorisent une culture de gestion des risques saine cadrant avec une prise de risques prudente se trouvent aux pages 65 et suivantes.

Les membres du comité sont également des actionnaires de BMO

Tous les membres du comité détiennent un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les exigences en matière de propriété d'actions de la Banque qui s'appliquent aux administrateurs (se reporter à la page 36).

Surveillance efficace

Le Conseil comprend le rôle de BMO dans la solidité et la stabilité des marchés financiers dans lesquels BMO œuvre et dans la nécessité pour BMO de réussir sur le plan financier tout en maintenant ses engagements envers les collectivités, les employés, les clients, l’environnement et les autres parties intéressées.

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

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

Gouvernance des filiales

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

de BMO et les décisions de celle-ci en matière de rémunération. Le comité tient compte de l’information et des recommandations fournies par le conseiller, mais également d’autres facteurs, et il est ultimement responsable de ses propres décisions.

Conseiller en rémunération indépendant

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

Tiers indépendant

Il procède à un examen des principaux régimes de rémunération de BMO pour s’assurer que les modalités des régimes et les processus de prise de décisions sont rigoureux.

Conseil

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

Comité des ressources humaines

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

Comités de surveillance de la direction

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

À propos des comités de surveillance de la direction

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

- en déterminant les critères applicables aux fonctions qui peuvent avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque;
- en surveillant et en examinant de plus près la structure et le financement des régimes de rémunération importants de BMO;
- en évaluant les risques et les autres commentaires formulés par les fonctions de contrôle au moment de recommander le montant global de la rémunération variable;
- en recommandant l'apport d'ajustements discrétionnaires aux attributions au titre de la rémunération variable au besoin;
- en prenant connaissance des exigences en matière de réglementation à l'échelle internationale.

Se reporter à la page 56 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du rôle que les comités de surveillance de la direction jouent dans le processus de prise de décisions annuel.

Conseils indépendants

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

Le comité évalue chaque année la performance de Pay Governance. En 2024, il s'est montré satisfait des travaux liés aux comités que le conseiller a effectués :

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

Comité de surveillance de la rémunération globale

- a été fondé en 2011;
- est constitué du chef de la gestion des risques, du chef des finances, du conseiller général, du chef de la conformité et des hauts dirigeants des ressources humaines ainsi que de l'auditeur en chef, à titre d'observateur, de BMO;
- s'est réuni à cinq reprises en 2024.

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

	Facturés en 2024	Facturés en 2023
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	224 831 \$ US	245 100 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

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

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

Politiques et pratiques rigoureuses

Le comité estime que :

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

Le comité vérifie également l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance de la SEC des États-Unis. En 2024, il a confirmé que le conseiller :

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

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

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

- les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF;

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

Examens supplémentaires par des tiers

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

En 2024, Global Governance Advisors (GGA) a examiné deux des régimes de rémunération canadiens importants de BMO et indiqué que BMO continue de se conformer aux principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et aux exigences du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et de la Réserve fédérale américaine. L'examen de GGA a confirmé que les paiements des incitatifs sont harmonisés avec les résultats de BMO et ne favorisent pas la prise de risques excessifs. Dans le cadre de son examen, GGA a :

- évalué la structure de la rémunération variable;
- évalué les modifications apportées au régime compte tenu des exigences des autorités de réglementation;
- procédé à des simulations de crise et à des essais à rebours, à une analyse de la courbe de paiement et à une analyse approfondie de scénarios, de même qu'évalué si les régimes encouragent la prise de risques excessifs.

Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction

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

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

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

Les hauts dirigeants touchent une rémunération plus élevée lorsque les résultats dépassent nos objectifs de performance et moins élevée lorsqu'ils sont inférieurs à ceux-ci. En effet, les attributions au titre de la rémunération variable et leurs paiements sont harmonisés avec les objectifs en matière de performance de la Banque et des groupes et de performance individuelle qui soutiennent l'exécution de nos priorités stratégiques. Le comité tient également compte d'autres facteurs financiers, comme la performance relative de BMO et la qualité de son bénéfice, afin d'évaluer la performance et de confirmer que les attributions et les paiements sont conformes aux principes de saine gouvernance et de gestion prudente des risques.

Attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux (se reporter à la page 57)

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

Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque (se reporter à la page 61)

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

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

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

Chaque haut dirigeant doit satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions particulières.

Favoriser la prudence dans la prise de risques (se reporter à la page 65)

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

La rémunération variable de chaque haut dirigeant peut être récupérée ou frappée de déchéance et une tranche importante de celle-ci est reportée.

Rémunération de la haute direction et facteurs en matière de développement durable

La durabilité est intégrée dans la structure de la rémunération des membres la haute direction de BMO, en tant que partie intégrante de facteurs stratégiques liés aux affaires et à la gestion du risque. Une proportion de vingt-cinq pour cent du montant global de la rémunération variable est liée à la réalisation de nos objectifs stratégiques, qui sont harmonisés avec nos priorités stratégiques, y compris notre Ambition climatique. Les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux hauts dirigeants sont également déterminées en fonction de leur performance à l'égard de leurs objectifs annuels, y compris des objectifs individuels relatifs à la durabilité. Veuillez vous reporter à la page 70 pour obtenir des renseignements sur notre performance à l'égard des objectifs stratégiques pour 2024.

Processus de prise de décisions annuel

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

	<p>1. Examen de la stratégie d'entreprise Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, les occasions et les risques (qui incluent les facteurs en matière de développement durable), le cadre d'appétit pour le risque, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation. Le Conseil travaille en collaboration avec la direction afin de mieux comprendre les priorités de l'exercice et leurs liens avec le plan stratégique global, et discute de l'harmonisation des priorités avec la direction.</p>
Au début de l'exercice	<p>2. Établissement des objectifs de performance et des objectifs stratégiques pour les régimes de rémunération variable afin d'assurer l'harmonisation avec la stratégie Le chef de la direction et la direction recommandent les mesures d'évaluation de la performance des secteurs, les objectifs de performance et les pondérations pour chaque groupe d'exploitation, ainsi que les objectifs stratégiques. Ces objectifs appuient les priorités globales de la Banque et son engagement de maintenir la croissance de façon responsable et durable, sont harmonisés et comparés avec l'appétit pour le risque de la Banque, et permettent d'établir le montant global de la rémunération variable. Les objectifs de performance et les objectifs stratégiques sont examinés par les comités de surveillance de la direction et les fonctions de contrôle avant d'être recommandés au comité des ressources humaines aux fins d'approbation.</p>
	<p>3. Examen des modifications apportées aux régimes de rémunération variable et établissement de la rémunération variable cible des hauts dirigeants Le comité examine les modifications apportées à la structure des régimes de rémunération variable et approuve la rémunération variable cible et les objectifs de performance individuels des membres de la haute direction qui sont harmonisés avec nos priorités stratégiques, et recommande la rémunération variable cible du chef de la direction et les objectifs de performance individuels au Conseil aux fins d'approbation.</p>
À la fin de l'exercice	<p>4. Examen et approbation des facteurs d'évaluation de la performance des secteurs utilisés pour ajuster la rémunération variable Les Finances déterminent les résultats d'entreprise et calculent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> le facteur d'évaluation de la performance aux fins de la réalisation des objectifs financiers; le modificateur de la performance relative (RTCP); le facteur d'évaluation de la performance utilisé pour ajuster le paiement des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) lorsqu'ils sont acquis. <p>La direction évalue la performance eu égard aux objectifs stratégiques et recommande le facteur d'évaluation de la performance au comité.</p> <p>La direction et les comités de surveillance de la direction travaillent conjointement pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> tenir compte des implications liées au risque au moment d'évaluer le facteur d'évaluation de la performance des secteurs et le modificateur de performance relative utilisé pour calculer la rémunération variable; recommander des ajustements ou des retenues en vue de refléter le risque, la conformité, la conduite ou d'autres facteurs au besoin, y compris les comportements à adopter pour respecter notre engagement envers nos collectivités, nos employés, nos clients, l'environnement et nos autres parties intéressées; effectuer un examen annuel des événements qui ont excédé un niveau de risque et des seuils de conformité prédéfinis tant aux États-Unis qu'à l'échelle de l'entreprise et, au besoin, recommander au comité des modifications au montant global de la rémunération variable ou aux attributions au titre de la rémunération variable individuelles. <p>La direction et les comités de surveillance de la direction examinent le montant global de la rémunération variable de la haute direction et ils font des recommandations à ce sujet au chef de la direction. Le chef de la direction présente ensuite ses recommandations au comité aux fins d'approbation.</p> <p>Le comité a également le pouvoir discrétionnaire de modifier le montant global de la rémunération variable, les attributions ou les paiements calculés en fonction de cet examen ainsi que de l'évaluation faite par les comités de surveillance de la direction d'autres facteurs financiers et non financiers qui ne sont pas explicitement indiqués dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs (se reporter à la page 63).</p>
	<p>5. Évaluation de la performance individuelle et de la rémunération variable attribuée aux membres de la haute direction et aux chefs des fonctions de surveillance Le comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> détermine le facteur d'évaluation de la performance des secteurs et examine les résultats calculés à la fin de l'année; examine les éléments secondaires pour la Banque et les groupes d'exploitation, notamment les déficiences du contrôle interne à l'égard des risques, de la conformité, de la conduite ou de l'audit afin de déterminer s'il y aurait lieu d'user de son pouvoir discrétionnaire dans le calcul du montant global de la rémunération variable ou des attributions au titre de la rémunération variable pour les hauts dirigeants; évalue la performance individuelle eu égard aux objectifs personnels fixés au début de l'exercice pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et, en collaboration avec le comité d'évaluation des risques et le comité d'audit et de révision, pour les chefs des fonctions de surveillance; recommande au Conseil l'attribution au titre de la rémunération variable finale du chef de la direction; approuve les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux membres de la haute direction et aux chefs des fonctions de surveillance, et examine les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux autres dirigeants les mieux rémunérés à la Banque.
Tout au long de l'exercice	<p>6. Examen continu des risques (se reporter à la page 65) Diverses activités permettent de s'assurer qu'il est tenu compte des risques dans le processus d'établissement de la rémunération et soutiennent les travaux du comité :</p> <ul style="list-style-type: none"> le comité d'évaluation des risques : <ul style="list-style-type: none"> évalue régulièrement les risques clés, l'énoncé d'appétit pour le risque et les limites d'exposition approuvées de la Banque; assiste à des présentations trimestrielles sur les processus de gestion des risques de la Banque; trois membres du comité d'évaluation des risques sont aussi membres du comité des ressources humaines, qui se sert des connaissances acquises auprès de ce comité pour éclairer ses décisions en matière de rémunération; les comités de surveillance de la direction examinent les critères de définition des régimes de rémunération importants et les événements qui représentent des risques importants au niveau régional ainsi qu'au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation et par secteur d'activité. Les événements qui représentent des risques importants, comme les pertes financières et la violation de lois, de normes de conduite ou de contrôles de gestion des risques, peuvent avoir une incidence sur les attributions ou les paiements au titre de la rémunération variable. Ces examens tiennent compte des effets sur le montant global de la rémunération variable ou les attributions au titre de la rémunération variable individuelles et permettent de déterminer si des ajustements supplémentaires sont requis.

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

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

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

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE			AVANTAGES
RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE		
Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à moyen terme	Incitatif à long terme
Salaire de base versé à un dirigeant pour qu'il s'acquitte de ses responsabilités quotidiennes, compte tenu de son niveau de responsabilité, de ses compétences, de son expérience et de sa compétitivité sur le marché. Montant fixe versé en espèces.	<p>Toutes les attributions au titre de la rémunération variable sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon l'atteinte d'objectifs financiers et des objectifs stratégiques liés à notre stratégie.</p> <p>La somme affectée aux incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme pour chaque haut dirigeant est établie en tant que pourcentage fixe de la rémunération variable totale compte tenu du niveau du poste occupé. Pour plus d'information au sujet de la composition de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, se reporter à la page 64. Le comité ne tient pas compte des incitatifs à moyen terme et à long terme que le haut dirigeant détient au moment d'établir de nouvelles attributions.</p> <p>Les tableaux suivants décrivent en détail chaque élément du programme de rémunération variable de BMO.</p>		
	BMO offre également à ses employés admissibles des avantages et un régime d'épargne-retraite concurrentiels par rapport au marché, notamment des programmes d'actionnariat à l'intention des employés (au Canada, au Royaume-Uni et en Irlande) ou des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés (aux États-Unis) et elle offre aux hauts dirigeants une allocation en espèces imposable annuelle afin de les soutenir dans leurs activités d'expansion des affaires en tant qu'ambassadeurs de la Banque.		

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

Incitatif à court terme

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

Qui participe	<ul style="list-style-type: none"> Tous les hauts dirigeants.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> Prime en espèces versée après que les résultats ont été évalués à la fin de l'exercice, habituellement en décembre. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation pour l'exercice (se reporter aux pages 62 et suivantes).
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> Peut être entièrement ou partiellement réduit ou récupéré (se reporter à la page 67 pour plus de détails). Avant le début de l'exercice, les participants peuvent choisir de reporter le paiement de leurs primes et de toucher des droits différés à la valeur d'actions (se reporter à la page 58). Cette décision est irréversible.

Incitatif à moyen terme

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

	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR)	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Qui participe	<ul style="list-style-type: none"> Tous les membres de la haute direction. 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigeants de la Banque occupant un poste inférieur à celui de membre de la haute direction.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives qui sont directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon la performance de la Banque groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 62 et suivantes). Les DVAR sont octroyés selon le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours de bourse d'actions ordinaires de BMO à la TSX avant la date d'octroi. 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives qui sont directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 62 et suivantes). Les DVAAR sont octroyés selon le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours de bourse d'actions ordinaires de BMO à la TSX avant la date d'octroi.
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont réinvestis dans des droits supplémentaires. Le paiement final dépend de notre performance future : il est ajusté à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/- 20 %) en fonction du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté¹⁾ moyen de la Banque sur la période de trois ans, comparativement à la cible fixée au début de la période. Le paiement est calculé par la multiplication des droits acquis par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours des actions ordinaires de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 67 pour plus de détails). 	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont réinvestis dans des droits supplémentaires. Le paiement est calculé par la multiplication des droits acquis par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours des actions ordinaires de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 67 pour plus de détails).

1) Le RCP ajusté équivaut au bénéfice net ajusté, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur d'autres instruments de capitaux propres, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 69 de la présente circulaire et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 21 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2024. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 de la page 69 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.

Incitatif à long terme

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

	Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA)
Qui participe	<ul style="list-style-type: none"> • Premiers vice-présidents et dirigeants qui occupent un poste supérieur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les hauts dirigeants de la Banque.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> • Les options confèrent aux hauts dirigeants le droit d'acheter des actions ordinaires de BMO à une date future à un prix établi d'avance (le prix d'exercice). • Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 62 et suivantes). • Les options sont octroyées selon le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le jour avant la date de l'octroi et leur facteur de juste valeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les hauts dirigeants peuvent volontairement choisir de reporter la totalité ou une partie de leur rémunération incitative à court terme et de recevoir des unités d'actions fictives directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. • Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Les droits afférents aux options s'acquièrent en tranche égale de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de l'attribution et expirent à la fin d'une période de 10 ans. • Le paiement d'une option est fondé sur la différence entre son prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de BMO à la TSX le jour où l'option est exercée. • Toutes les options peuvent être frappées de déchéance ou récupérées (se reporter à la page 67 pour plus de détails). 	<ul style="list-style-type: none"> • Les droits s'acquièrent immédiatement, mais sont payés uniquement lorsque l'emploi du haut dirigeant auprès de BMO prend fin. • Le paiement est calculé par la multiplication du nombre de droits attribués, majoré des équivalents de dividendes gagnés, par le cours des actions de BMO à la TSX au moment du rachat. • Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 67 pour plus de détails).

Caractère concurrentiel par rapport à nos groupes de référence

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

Le groupe de référence principal que nous utilisons pour les hauts dirigeants canadiens (se reporter au tableau ci-après) sert également à évaluer la performance relative de BMO aux fins de la rémunération variable, car les sociétés qui le composent sont les plus grandes banques du Canada et sont les plus comparables à BMO, en fonction de leurs activités et de leur taille.

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

Au moment d'établir le niveau et la composition de la rémunération de la haute direction, le comité examine les données publiées sur le marché pour des emplois comparables au sein du groupe visé par l'examen principal, compte tenu de la performance et de la taille relatives de chaque institution, ainsi que de l'importance stratégique du poste examiné. Le niveau de la rémunération cible pour chaque haut dirigeant reflète également l'expérience du haut dirigeant, sa performance soutenue dans son rôle et son potentiel. Le pourcentage de la rémunération variable attribué à la rémunération différée est déterminé en fonction du niveau du poste occupé par le haut dirigeant.

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

	Hauts dirigeants canadiens	Hauts dirigeants américains	
Groupe de référence principal	La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Nationale du Canada Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	Citizen's Financial Group Inc. Fifth Third Bancorp KeyCorp The PNC Financial Services Group, Inc. Regions Financial Corporation	Truist Financial Corporation U.S. Bancorp Huntington Bancshares Inc. M&T Bank Corporation
Groupe de référence secondaire	Great-West Lifeco Inc. Société Financière Manuvie Financière Sun Life inc.		

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

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

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

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

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

La rémunération variable, qui comprend les incitatifs à court terme et les incitatifs à moyen terme et à long terme, est établie en fonction de la performance eu égard aux objectifs financiers annuels qui sont liés directement à nos priorités stratégiques, y compris les objectifs clés en matière de durabilité, ainsi qu'à notre rendement total des capitaux propres comparativement à notre groupe de référence de banques du Canada. Ces mesures sont décrites dans les pages qui suivent. Se reporter à la page 68 pour voir la carte de pointage pour 2024 et les résultats complets, et connaître l'incidence de la performance sur la rémunération pour 2024.

Nous évaluons ensuite la performance individuelle des dirigeants en fonction de leurs objectifs annuels, établis en tenant compte des priorités stratégiques de la Banque, qui comprennent les objectifs en matière de développement durable qui soutiennent notre engagement à maintenir la croissance de façon responsable et durable. En particulier, nous évaluons la performance en tenant compte :

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

Mode de calcul du montant global de la rémunération variable

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

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

- des objectifs qualitatifs comme l'apport du haut dirigeant à l'organisation par son leadership; son engagement démontré envers l'équipe, l'innovation et les pratiques de saine gouvernance, l'inclusion; et les comportements à adopter afin de respecter notre engagement envers notre collectivité, nos employés, nos clients, l'environnement et les autres parties intéressées.

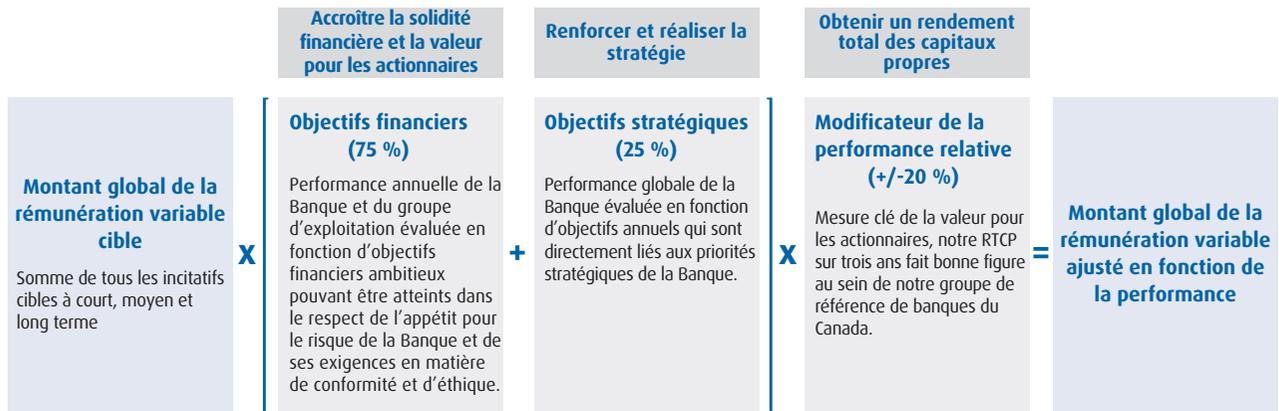
Les gestionnaires peuvent user de leur pouvoir discrétionnaire pour augmenter, diminuer ou éliminer la rémunération variable attribuée aux personnes qui relèvent d'eux dans la mesure où elle n'excède pas le montant global de la rémunération variable totale calculée pour le groupe. Le comité peut faire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

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

- le paiement final est lié au cours des actions ordinaires de BMO au moment du paiement;
- les DVAR et les DVAAR donnent droit, au cours de la période d'acquisition des droits, à des équivalents de dividende qui sont réinvestis dans des droits supplémentaires. Ces droits sont acquis et leur paiement est versé selon les mêmes modalités que les DVAR et les DVAAR auxquels ils se rattachent;
- les DVAR sont également ajustés de nouveau en fonction de la performance avant le paiement – au moment de l'acquisition, le paiement est ajusté à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/-20 %) en fonction du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen de la Banque sur trois ans, comparativement à la cible fixée au début de la période de trois ans.

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

Nous évaluons également la performance en fonction des objectifs stratégiques annuels, qui comprennent des facteurs en matière de développement durable et qui sont liés directement à notre stratégie et à notre culture en tant que banque.



Mesures d'évaluation de la performance financière pour 2024 – ensemble de la banque¹⁾

Rendement des capitaux propres ajusté

25 % – mesure clé de la rentabilité générale

Croissance du BPA ajusté²⁾

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

Ratio d'efficacité ajusté

25 % – mesure clé de notre gestion des dépenses

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

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

Priorités stratégiques pour 2024

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

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

> **Le numérique au premier plan** pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité

> **Être le principal partenaire de nos clients** dans la transition vers un monde carboneutre

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

Se reporter aux pages 70 à 72 pour obtenir de l'information sur nos réalisations stratégiques pour 2024.

Groupe de référence de banques du Canada

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

Comment nous calculons le RTCP sur trois ans

Nous utilisons les cours moyens des actions pour le trimestre clos le 31 octobre au début et à la fin de chaque période de rendement (plutôt que les cours de clôture des actions le 31 octobre), afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme³⁾.

- 1) Les mesures et les ratios ajustés ne sont pas des mesures ou ratios conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 69 de la présente circulaire et aux pages 21 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2024. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 à la page 69 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.
- 2) Pour les hauts dirigeants des groupes d'exploitation, la croissance du bénéfice net de l'unité d'exploitation (ajustée aux fins de la rémunération) est utilisée au lieu de la croissance du BPA. Elle est pondérée à 25 % pour tous les groupes d'exploitation.
- 3) Le calcul du RTCP aux fins de la rémunération diffère du RTCP déclaré dans notre Rapport de gestion annuel 2024, lequel repose sur le cours de clôture des actions le 31 octobre uniquement, et non sur un cours moyen des actions.



Les comités de surveillance de la direction

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

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

1. Autres mesures financières et non financières

- Éléments non récurrents importants (non identifiés comme étant des éléments d'ajustement)
- Incidence d'acquisitions et de cessions (se reporter à la page 69)
- Dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux par rapport au plan/aux attentes
- Leadership des employés
- Croissance future/qualité du bénéfice
- Résultats d'audit/de conformité de la Banque et des groupes d'exploitation

2. Performance comparée à celle de concurrents canadiens (ajustée)¹⁾

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

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

3. Résultats de l'évaluation des risques

La direction tient compte de ce qui suit :

- Les évaluations des événements comportant un risque important tout au long de l'exercice ainsi que du comportement de ceux qui y ont participé;
- Les évaluations par le chef de la gestion des risques, qui comprennent un examen et une analyse des huit principaux facteurs de risque durant l'exercice et à la fin de l'exercice (se reporter à la page 65 pour connaître les huit principaux types de risque et obtenir une analyse plus détaillée des examens des risques).

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

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

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

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

Façon dont le comité peut user de son pouvoir discrétionnaire

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

- 1. Montant global de la rémunération variable** : Pour modifier le montant global de la rémunération variable calculé à la hausse ou à la baisse en fonction de son évaluation et de l'information reçue des comités de surveillance de la direction.
- 2. Attributions individuelles** : Pour modifier les attributions au titre de la rémunération variable à la hausse ou à la baisse pour les hauts dirigeants.
- 3. Paiements des incitatifs à moyen et à long terme** : Pour réduire le paiement des incitatifs à moyen et à long terme dont les droits s'acquiert, y compris les DVAR, jusqu'à concurrence de 0 %.

Rôle des comités de surveillance de la direction

Les comités de surveillance de la direction soumettent de l'information au sujet de quatre facteurs clés à l'examen du comité des ressources humaines au moment d'évaluer la performance et de choisir d'exercer ou non son pouvoir discrétionnaire en fonction des critères suivants :

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

Risque – Des défaillances importantes ont été décelées dans le cadre des contrôles de gestion des risques de la Banque ou des risques inappropriés ont été pris (se reporter à la page 65 pour plus d'information sur le risque)

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

Conduite – Mauvaise conduite, fraude ou utilisation intentionnelle d'information fautive ou trompeuse

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

1) Chacune de ces mesures est une mesure non conforme aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 à la page 69 de la présente circulaire et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 21 et suivantes du Rapport de gestion annuel 2024 pour obtenir plus d'information.

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

Une tranche importante de la rémunération variable de chaque haut dirigeant est fondée sur des titres de capitaux propres et des exigences en matière de propriété d'actions s'imposent à chaque haut dirigeant.

Une tranche importante de la rémunération variable est attribuée aux incitatifs à moyen terme et à long terme, qui sont fondés sur des titres de capitaux propres et reportés (se reporter aux pages 58 et 59). Cette méthode, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants, oblige l'équipe de direction à se concentrer sur l'exécution des stratégies d'entreprise, une performance soutenue et l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à long terme.

Cela encourage également la prudence dans la prise de risques et la rétention étant donné que les paiements futurs peuvent dépendre des décisions actuelles d'un haut dirigeant.

Accent sur la rémunération reportée

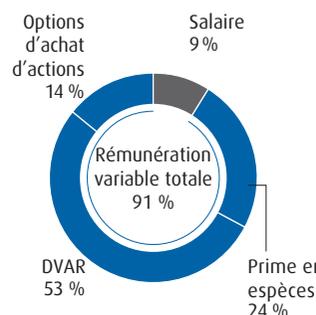
Le fait qu'une tranche importante de la rémunération de la haute direction est variable et reportée harmonise celle-ci avec la performance à long terme.

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

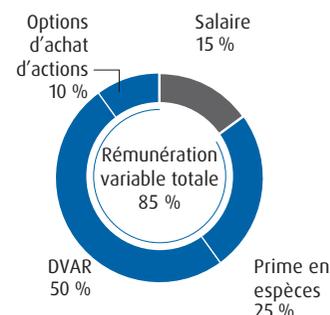
Le pourcentage de la rémunération variable du chef de la direction et des membres de la haute direction est sensiblement supérieur au pourcentage de la rémunération variable des autres hauts dirigeants du fait qu'ils participent directement à la prise de décisions stratégiques et à la gérance de la Banque.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

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

Composition cible de la rémunération du chef de la direction



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



1) Moyenne des membres de la haute direction, à l'exception du chef de la direction et du chef, BMO Marchés des capitaux.

Les principes du CSF recommandent que la rémunération reportée de la Banque constitue :

- au moins 60 % de la rémunération variable totale des membres de la haute direction;
- de 40 % à 60 % de la rémunération variable totale de chaque employé qui prend des risques importants (ces employés exercent des fonctions pouvant avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque).

La rémunération reportée constitue 73 % de la rémunération variable totale cible du chef de la direction et 70 % de la rémunération variable totale cible des membres de la haute direction, ce qui est supérieur aux niveaux recommandés par les principes du CSF.

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

Les hauts dirigeants sont tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque et ils doivent satisfaire à cette exigence au cours de la période de trois ans suivant leur nomination à leur poste (cinq ans pour les vice-présidents). Les exigences en matière de propriété d'actions varient en fonction du poste occupé, et des actions ordinaires, des droits à la valeur d'actions liés au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et des droits différés à la valeur d'actions de la Banque peuvent tous être utilisés pour satisfaire ces exigences.

Exigences en matière de propriété d'actions

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

1) Chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux : 1x rémunération directe totale cible.

La propriété d'actions pour tous les hauts dirigeants est évaluée chaque année. Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés excèdent actuellement les exigences qui s'appliquent à eux (se reporter aux profils des membres de la haute direction visés qui figurent aux pages 75 et suivantes pour obtenir des détails au sujet des actions qu'ils détiennent).

PRINCIPE : Favoriser une prise de risques prudente et mesurée

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

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

Le cadre de gestion globale des risques de BMO est conçu pour favoriser une prise de risques prudente, mesurée et durable dans chaque aspect de son processus de planification et ses activités quotidiennes. La gouvernance des risques est essentielle au cadre et englobe un cadre d'appétit pour le risque, les politiques en matière de risques et les comités, qui aident tous à intégrer une culture de gestion des risques saine, à gérer les risques et à orienter les employés dans leur comportement et leurs actions afin qu'ils prennent de bonnes décisions. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la gestion des risques chez BMO aux pages 68 et suivantes du Rapport annuel 2024 de BMO.

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

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

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

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

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

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

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

Le comité d'évaluation des risques a pour responsabilité d'examiner régulièrement les principaux risques de la Banque, les positions exposées aux risques et la gouvernance des risques (se reporter à la page 44).

Note au sujet du risque climatique

Les changements climatiques sont un facteur de risque transversal qui se manifeste en fonction de huit risques importants de BMO. Pour en savoir plus sur la façon dont la Banque gère le risque climatique, consultez notre information relative au climat présentée.

Gestion de la rémunération

Le comité des ressources humaines du Conseil établit la philosophie et la stratégie en matière de rémunération de la Banque et s'assure que le programme de rémunération de la haute direction est harmonisé avec le cadre d'appétit pour le risque de la Banque et favorise le respect de ses exigences en matière de conformité et d'éthique.

Le comité gère l'harmonisation de la rémunération actuelle et future avec l'appétit pour le risque de quatre façons :

Gestion de la rémunération

1 Établissement de la structure des régimes de rémunération variable

2 Établissement du montant global de la rémunération variable

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

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

1. Établissement de la structure des régimes

Les comités de surveillance de la direction (se reporter aux pages 52 et 53) examinent l'établissement de la structure des principaux régimes de rémunération variable pour s'assurer que les éléments liés aux risques, à la conformité, au comportement, à l'audit et aux finances sont dûment intégrés et pour évaluer pleinement les risques avant d'établir le montant global de la rémunération variable et des attributions au titre de la rémunération variable.

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

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

Simulation de crise

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

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

Indépendance des fonctions de contrôle

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

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

2. Montant global de la rémunération variable

Le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants est fondé sur la performance par rapport aux objectifs financiers annuels, ainsi que sur des objectifs liés directement à nos priorités stratégiques (se reporter à la page 62). Les mesures d'évaluation de la performance et les objectifs sont établis dans le respect du cadre d'appétit pour le risque de la Banque, selon des seuils de tolérance au risque. Ils sont établis en fonction d'une évaluation du capital pondéré en fonction des risques qui mesure le risque que prend la Banque dans le cadre du processus visant l'atteinte de ses objectifs financiers et aide la Banque à évaluer les rendements ajustés en fonction des risques. La performance à l'égard de ces objectifs a une incidence directe sur le montant global de la rémunération variable.

Par exemple :

- les résultats d'entreprise sont examinés en fonction de critères applicables aux risques clés;
- le rendement des capitaux propres est une mesure principale et secondaire.

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

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

3. Attributions individuelles

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

Le comité examine également les incitatifs à moyen terme et à long terme avant qu'ils soient payés et que les droits y afférents soient acquis et vérifie si des attributions doivent être frappées de déchéance.

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

4. Récupération et déchéance

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

Employés visés

Fonctionnement

Récupération		
Espèces	Hauts dirigeants, employés de BMO Marchés des capitaux qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur et tous les employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	La totalité ou une partie de la rémunération variable qui a été attribuée ou dont les droits sont acquis et qui a été versée au cours des trois dernières années peut être récupérée advenant ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> le redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque par suite d'un non-respect important des obligations d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières. Depuis 2023, advenant un redressement, la récupération s'appliquera aux hauts dirigeants¹⁾; l'inconduite d'un employé ou une prise de risques inappropriés ou la gestion de risques qui donne ou pourrait donner lieu à un préjudice important pour la Banque ou nuit ou pourrait nuire de façon importante à sa réputation; si la loi l'exige.
Déchéance		
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Tous les DVAR, DVAAR et DDVA non acquis ainsi que les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits ne sont pas acquis peuvent être frappés de déchéance dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> la Banque découvre qu'un participant a pris des risques inappropriés; un participant démissionne ou il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante; on découvre qu'un participant qui ne travaille plus pour la Banque a posé un geste pendant qu'il était au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante; un participant qui part à la retraite ou dont l'emploi a pris fin sans cause juste et suffisante viole les clauses restrictives qu'il s'est engagé à respecter; le redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque par suite d'un non-respect important des obligations d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières. Depuis 2023, advenant un redressement, la récupération s'appliquera aux hauts dirigeants¹⁾.
Autres politiques et mécanismes		
Anti-couverture	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Pour maintenir l'harmonisation de la rémunération avec la performance, il est interdit aux participants de recourir à toute forme de couverture personnelle (p. ex. des contrats variables prépayés, des swaps de titres de capitaux propres, des tunnels ou des parts de fonds d'échange) afin de réduire les risques et de contourner le principe d'harmonisation des risques intégré aux incitatifs à moyen et à long terme ou à d'autres actions ou titres de BMO qu'ils détiennent.
Considérations relatives à la performance individuelle	Tous les employés	Les directeurs tiennent compte du Code de conduite de BMO, de nos attentes applicables eu égard aux responsabilités en matière de risque et d'audit et des exigences en matière de conformité lorsqu'ils procèdent à des évaluations de performance individuelles et qu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération variable.
Limites sur les garanties	Tous les employés	La rémunération variable des nouveaux employés peut être garantie pendant au plus 12 mois à compter du moment de l'embauche, ce que le comité juge suffisant pour assurer leur transition au sein de la Banque.
Changement de contrôle²⁾	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Pour atténuer les risques influencés par la rémunération, le régime d'options d'achat d'actions prévoit un double critère de déclenchement aux fins de l'acquisition anticipée des droits afférents aux options d'achat d'actions. Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerront immédiatement en cas de changement de contrôle de la Banque et s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. L'acquisition des droits afférents aux DVAAR et aux DVAR est maintenue en cas de changement de contrôle ou s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante.

1) Conformément à la loi américaine intitulée Securities Exchange Act et aux normes d'inscription de la NYSE.

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

Performance et rémunération en 2024

Rémunération variable en 2024

Le tableau ci-après démontre l'incidence de la performance sur la rémunération variable des hauts dirigeants en 2024, compte tenu de la performance de l'ensemble de la Banque évaluée en fonction d'objectifs financiers et d'objectifs stratégiques. Les résultats des groupes d'exploitation sont analysés dans les profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 75 et suivantes.

En 2024, la performance financière sous-jacente de la Banque s'est avérée solide, mais a été contrebalancée par la hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances, en partie en raison d'une période prolongée de taux d'intérêt élevés, ce qui a également contribué à rendre le marché bancaire américain plus difficile. Vu cette conjoncture, la Banque n'a pas pleinement atteint ses objectifs financiers à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté¹⁾, de la croissance du BPA ajusté ou du ratio d'efficacité ajusté.

BMO a toutefois surpassé les attentes à l'égard de ses objectifs stratégiques pour 2024. Elle a notamment :

- généré en Amérique du Nord une solide croissance de la clientèle, et atteint ou surpassé le taux cible de fidélisation de la clientèle au moyen de l'approche Un seul et même client et d'autres initiatives, par exemple son soutien aux petites entreprises mal desservies aux États-Unis et au Canada;
- maintenu une forte mobilisation des employés;
- fait progresser l'innovation numérique grâce à des stratégies en matière d'infonuagique, de données et d'analyses d'IA avancées afin de produire une valeur tangible pour l'entreprise et la clientèle;
- affiné son approche à l'égard de la finance durable au moyen d'un nouveau cadre d'obligations durables et d'un nouveau cadre de finance durable et climatique, et a continué de progresser par

rapport à son ambition d'être le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre;

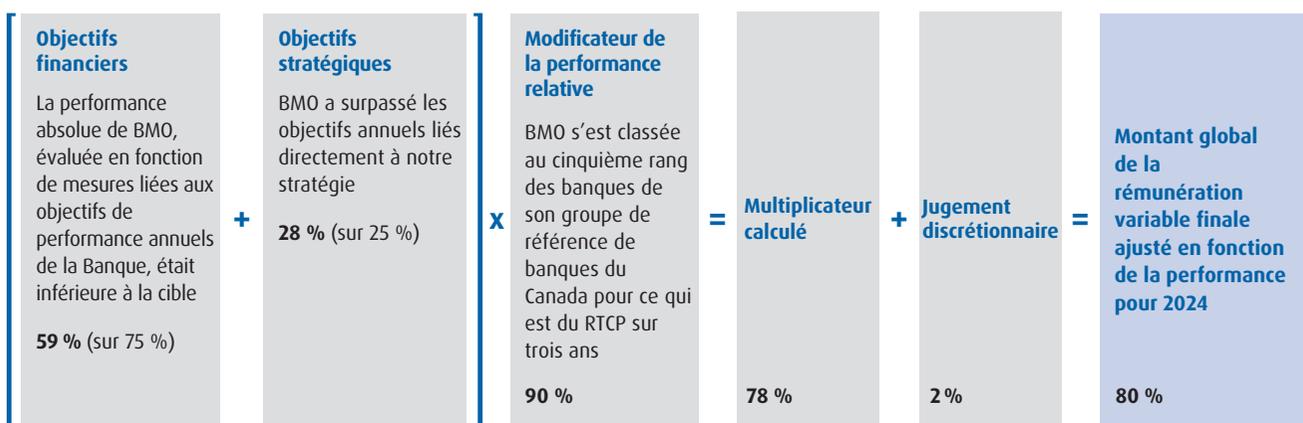
- géré efficacement la liquidité, le capital et le financement au sein d'un contexte difficile et d'une conjoncture économique incertaine.

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

Notre RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération s'est classé au cinquième rang au sein de notre groupe de référence de banques du Canada, ce qui a donné lieu à une baisse du montant global de la rémunération variable de 10 % et a permis d'harmoniser la rémunération de la haute direction avec l'expérience des actionnaires.

Après avoir tenu compte de plusieurs facteurs secondaires, le comité a établi que la direction a répondu aux attentes à l'égard de la majorité des priorités essentielles de BMO pour 2024, en plus d'avoir surmonté efficacement les défis imprévus. Par conséquent, le comité a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'accroître le calcul du multiplicateur final de deux points de pourcentage. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable s'est donc chiffré à 80 % pour l'ensemble de la Banque.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des éléments secondaires et de la façon dont le Conseil use de son pouvoir discrétionnaire à la page 63.



1) Les résultats, les mesures et les ratios ajustés ne constituent pas des mesures ou des ratios conformes aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 de la page 69 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.

En raison du contexte unique auquel BMO a dû faire face cette année, la direction a recommandé, et le comité a approuvé, les attributions octroyées en 2024 aux membres de la haute direction compte tenu de la performance de l'ensemble de la Banque à l'égard des trois objectifs financiers, de la performance relative à nos objectifs stratégiques et de notre RTCP relatif sur trois ans, qui, eu égard aux facteurs susmentionnés, a donné lieu à un multiplicateur de 80 %.

Résultats financiers pour 2024 – accroître la solidité financière et la valeur pour les actionnaires

Les objectifs financiers pour l'exercice ont été fixés en fonction de notre stratégie, et en tenant compte de l'évolution des besoins de nos clients et des occasions qui se présentent dans nos divers secteurs d'activité, du contexte économique, des attentes des investisseurs et des analystes, de nos objectifs financiers à moyen terme et de l'appétit pour le risque de BMO.

En 2024, nos objectifs ont tenu compte, notamment, d'un contexte économique incertain combiné à une hausse prolongée attendue des taux d'intérêt, ainsi que d'autres facteurs macroéconomiques pertinents. La performance financière sous-jacente de la Banque s'est avérée solide, mais contrebalancée par la hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances, et BMO n'a pas pleinement atteint ses objectifs pour 2024 à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté¹, de la croissance du BPA ajusté et du ratio d'efficacité ajusté. Les résultats pour chaque mesure sont indiqués en détail ci-après.

Mesures financières – ensemble de la Banque	Résultats ²⁾ comptables	Résultats ¹⁾²⁾ ajustés	Comparativement aux mesures ajustées en 2023	Ajustées aux fins de la rémunération ³⁾	
	pour 2024	pour 2024		Objectifs pour 2024	Résultats en 2024
Rendement des capitaux propres	9,7 %	9,8 %	Baisse de 280 points de base	13,0 %	10,5 %
Bénéfice par action	9,51 \$	9,68 \$	Baisse de 18 %	Hausse de 1,9 %	Baisse de 14,3 %
Ratio d'efficacité	59,5 %	58,6 %	Baisse de 90 points de base	57,3 %	58,6 %

Rendement des capitaux propres (RCP)

Bénéfice net, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur les autres instruments de capitaux propres, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires, qui comprennent le capital social ordinaire, le surplus d'apport, le cumul des autres éléments du résultat global (de la perte globale) et les résultats non distribués. Le RCP ajusté est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté plutôt qu'à partir du bénéfice net, tandis que le RCP ajusté aux fins de la rémunération est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté et exclut la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs.

Résultats pour l'exercice 2024

- Le RCP comptable s'est établi à 9,7 %, comparativement à 6,2 % à l'exercice 2023.
- Le RCP ajusté s'est établi à 9,8 %, soit une diminution de 280 points de base comparativement à l'exercice 2023, en raison d'une baisse du bénéfice net et d'une augmentation des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Le bénéfice net a reculé, la hausse des revenus ayant été plus que contrebalancée par la hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances. La hausse des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires découle de l'émission d'actions ordinaires dans le cadre du Régime de réinvestissement de dividendes et d'achat d'actions destiné aux actionnaires (le RRD), d'une progression du cumul des autres éléments du résultat global et de la croissance des résultats non distribués.
- Le RCP ajusté aux fins de la rémunération s'est établi à 10,5 %. Ce résultat était inférieur à notre objectif de 13,0 % pour l'exercice 2024 en raison du bénéfice net inférieur à celui qui avait été prévu et des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires supérieurs à ceux qui avaient été prévus. Le bénéfice net inférieur à celui qui avait été prévu découle principalement de la dotation à la provision pour pertes sur créances supérieure à celle qui avait été prévue par suite de prêts douteux et de revenus inférieurs à ceux qui avaient été prévus, ainsi que des résultats solides enregistrés par PE Canada et Gestion de patrimoine, qui ont été plus que contrebalancés par des résultats inférieurs dans tous les autres groupes et les Services d'entreprise.

Croissance du bénéfice par action (BPA)

Bénéfice net attribuable aux actionnaires de la Banque, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur d'autres instruments de capitaux propres, divisé par le nombre moyen d'actions ordinaires en circulation. Le BPA ajusté est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires de la Banque. Le BPA ajusté aux fins de la rémunération est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires de la Banque et exclut la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs.

Résultats pour l'exercice 2024

- Le BPA comptable a augmenté de 65 % pour atteindre 9,51 \$.
- Le BPA ajusté a diminué de 18 % pour atteindre 9,68 \$ en raison de la baisse du bénéfice et de la hausse du nombre d'actions ordinaires en circulation, découlant des actions ordinaires émises pendant l'exercice dans le cadre du RRD.
- La croissance du BPA ajusté aux fins de la rémunération a connu une baisse de 14,3 % comparativement à l'exercice 2023 et a été inférieure à notre objectif de croissance de 1,9 % pour l'exercice, principalement en raison du bénéfice net inférieur à celui qui avait été prévu, comme il est indiqué ci-dessus.

Ratio d'efficacité

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

Résultats pour l'exercice 2024

- Le ratio d'efficacité comptable était de 59,5 %, comparativement à 72,2 % à l'exercice 2023.
- Le ratio d'efficacité ajusté (également aux fins de la rémunération) s'est établi à 58,6 %, soit une amélioration de 90 points de base comparativement à 2023 en raison d'une hausse des revenus qui a été partiellement annulée par une hausse des charges, mais n'a pas atteint notre objectif de 57,3 % pour l'exercice, principalement en raison de revenus inférieurs à la cible.

1) Les résultats et les ratios ajustés dans ce tableau ne constituent pas des mesures ou des ratios conformes aux PCGR. Pour obtenir un rapprochement du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté et du ratio d'efficacité ajusté, veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 21 et suivantes du Rapport de gestion annuel de BMO daté du 1^{er} décembre 2024 pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 (le Rapport de gestion annuel 2024) ainsi qu'aux tableaux 9 et 14 des pages 27 et 31, respectivement, de notre Rapport de gestion annuel 2024. Comme il est indiqué en détail dans le Rapport de gestion annuel 2024, des postes d'ajustement dans l'ensemble ont réduit le bénéfice net de 122 millions de dollars au cours de l'exercice qui s'est terminé le 31 octobre 2024 et ont été exclus du calcul du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté et du ratio d'efficacité ajusté. Ces rapprochements sont intégrés par renvoi.

2) Pour obtenir des renseignements sur la façon dont BMO calcule le rendement des capitaux propres, le bénéfice par action et le ratio d'efficacité, veuillez vous reporter à la rubrique « Objectifs financiers et mesures de la valeur » qui figure aux pages 17 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2024. Ces termes et définitions sont intégrés par renvoi. Le Rapport de gestion annuel 2024 peut être consulté sur le site Web de BMO, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/re-lations-avec-les-investisseurs/ac-cueil, et sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca.

La croissance du BPA correspond à la hausse, exprimée sous forme de pourcentage, du BPA par rapport à l'exercice précédent. Avant le 1^{er} novembre 2022, nous présentions les revenus ajustés déduction faite des sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI). Depuis l'exercice 2023, en raison de l'adoption et de l'application rétrospective de l'IFRS 17, Contrats d'assurance, nous ne présentons plus les SCVPI.

3) Les mesures ajustées du rendement des capitaux propres et du bénéfice par action aux fins de la rémunération tiennent compte des mesures déclarées dans le Rapport de gestion annuel 2024 et excluent la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2024, le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs ajusté s'élevait à 501 millions de dollars (695 millions de dollars avant impôts) et pour l'exercice 2023, le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs ajusté s'élevait à 212 millions de dollars (293 millions de dollars avant impôts). En outre, le rendement des capitaux propres ajusté aux fins de la rémunération pour l'exercice 2023 excluait l'incidence de l'acquisition de Bank of the West conclue le 1^{er} février 2023 (y compris l'incidence des actions émises relativement à l'acquisition).

Certains chiffres comparatifs ont été reclassés pour tenir compte des modifications de méthodes comptables.

Résultats stratégiques pour 2024 – exécution des objectifs stratégiques

Nous mesurons les progrès effectués à l'égard de nos priorités stratégiques en évaluant notre performance par rapport à des objectifs annuels liés directement à ces priorités. Ces objectifs représentent 25 % du montant global de la rémunération variable de nos membres de la haute direction. Vous trouverez ci-après une présentation des réalisations de 2024 qui font progresser notre stratégie et favorisent la création de la valeur à long terme pour les actionnaires.

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

Favoriser la fidélisation de la clientèle et atteindre des cibles à l'égard de résultats obtenus pour chaque secteur, faire croître notre clientèle et respecter les jalons de l'approche Un seul et même client

Réalisations en 2024

- Nous avons fait progresser l'approche Un seul et même client grâce à une collaboration plus étroite entre les groupes afin d'aborder les besoins des clients de manière globale, permettant à ceux-ci d'accéder à la pleine valeur de la Banque.
- Nous avons continué d'augmenter notre part de marché dans des catégories clés, notamment celles des dépôts, des prêts hypothécaires et des cartes de crédit, grâce à la plus forte croissance sur 12 mois que nous avons enregistrée au chapitre de l'acquisition de clients dans les services bancaires canadiens aux particuliers et aux entreprises.
- Nous avons maintenu un quatrième rang pour les prêts commerciaux en Amérique du Nord et avons approfondi nos relations avec les clients des services bancaires aux entreprises grâce à notre solide plateforme des Services bancaires en ligne pour entreprises et à l'intégration des plateformes numériques des services interentreprises en Amérique du Nord, favorisant une forte croissance des dépôts.
- Nous avons mené plus d'un million d'entretiens personnalisés dans le cadre de l'initiative Vérification pour l'amélioration des finances^{MC} afin d'aider nos clients aux États-Unis à définir et à atteindre leurs objectifs financiers, et nous avons favorisé l'acquisition de clients dans l'ensemble de nos marchés américains grâce à notre proposition de valeur distinctive et à nos investissements en marketing, tirant ainsi parti de la grande notoriété de notre marque.
- Nous avons été classés au premier rang pour la satisfaction à l'égard de l'expérience numérique de gestion de patrimoine parmi les investisseurs clients dans l'étude J.D. Power Canada 2024¹⁾ sur l'expérience numérique en gestion de patrimoine.
- Nous avons maintenu une forte fidélisation de la clientèle dont témoignent nos résultats à cet égard, chaque groupe de la Banque ayant atteint ou dépassé ses objectifs.
- Nous avons été nommés Meilleure banque commerciale et Meilleure banque privée aux États-Unis pour la deuxième année consécutive et, au Canada, nous avons été nommés Meilleure banque privée pour la quatorzième année consécutive, Meilleure banque commerciale pour la dixième année consécutive et Meilleure banque de services aux particuliers pour la troisième année consécutive par le magazine *World Finance*.
- Nous avons affecté 12,9 milliards de dollars de notre engagement de 40 milliards de dollars sur cinq ans dans le cadre de BMO Empower 2.0 aux États-Unis à l'élimination des obstacles auxquels font face les collectivités, les entreprises, les familles mal desservies aux États-Unis.

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

Favoriser une culture gagnante, axée sur l'action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance, doublée d'un engagement à l'égard d'un milieu de travail inclusif

Réalisations en 2024

- Nous avons été récompensés lors du Business Transformation and Operational Excellence Awards Summit pour avoir fait de Connexion virtuelle BMO, notre centre contact clientèle, un employeur de calibre mondial dans le secteur des services financiers virtuels.
- Nous avons enregistré d'excellents résultats sur le plan de la mobilisation des employés et de la culture de réussite dans certains domaines, ce qui nous classe parmi les meilleures organisations au monde, sans compter les employés qui rapportent un degré élevé de satisfaction, de fierté et de confiance liées au travail.
- Nous avons été nommés pour une septième année consécutive l'une des sociétés les plus éthiques du monde par Ethisphere, soit l'une des quatre banques dans le monde et la seule banque au Canada à être primée de la sorte en 2024.
- Nous figurons sur la liste Women Lead Here 2024 du magazine *Report on Business*. Il s'agit d'une référence annuelle qui met à l'honneur les entreprises canadiennes ayant la meilleure diversité des genres au sein de leur direction.
- Nous avons continué à faire progresser notre stratégie L'inclusion sans obstacles afin de promouvoir un milieu de travail inclusif, à l'image des collectivités servies et de l'ensemble des expériences.
- Nous avons ouvert L'Académie BMO, un nouveau centre d'apprentissage phare au centre-ville de Toronto et une installation de pointe, qui représente notre plus important investissement en matière d'apprentissage et de développement des compétences en 30 ans, marquant une étape importante dans le perfectionnement des acquis des employés et la progression de leur carrière.

Le numérique au premier plan pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité

Simplifier et rationaliser nos activités, en offrant vitesse et portée afin de favoriser le progrès pour nos clients et de favoriser une fidélité de la clientèle, une croissance et une efficacité de premier ordre

Réalisations en 2024

- Nous avons aidé les clients à accroître leur épargne grâce aux objectifs d'épargne de BMO et au Compte amplificateur d'épargne BMO – plus d'un million de comptes ont été ouverts jusqu'à maintenant.
- Nous avons mis au point notre plateforme réseau de l'approche Un seul et même client, qui nous permet de mieux comprendre nos clients et leurs besoins, permettant à BMO d'être mieux positionnée pour leur offrir des solutions globales et sur mesure, plateforme pour laquelle BMO a obtenu la médaille d'argent lors des Datos Insights 2024 Impact Awards, dans les catégories des services bancaires aux entreprises, de l'intelligence artificielle et de l'analytique avancée.
- Nous avons reçu deux prix liés à l'expérience client numérique de la part de *The Digital Banker* pour notre leadership en matière d'innovation numérique et pour avoir donné à nos clients les moyens d'améliorer leurs finances : le prix de l'utilisation exceptionnelle des circuits numériques pour une expérience client améliorée, qui récompense notre plateforme d'éducation financière FinancesFutées BMO, et le prix de la meilleure mise en œuvre technologique pour l'expérience client numérique, qui récompense la fonction Objectifs d'épargne de BMO dans l'appli Services mobiles BMO.
- Nous avons reçu le prix du meilleur lancement de produit de *The Digital Banker* en raison de l'application Extend pour les cartes d'entreprise de BMO, une option de paiement par carte virtuelle offerte en partenariat avec Extend qui permet aux clients de créer et d'envoyer des cartes virtuelles et de gérer en ligne de manière efficace les besoins de paiement de leur entreprise – un produit unique en son genre au Canada.
- Nous avons été classés au premier rang des institutions financières canadiennes par EMARKETER dans son étude comparative des nouvelles fonctionnalités des services bancaires mobiles au Canada de 2024, nous attribuant une excellente note globale pour l'appli des services mobiles, ainsi que dans les catégories de la gestion des comptes, des alertes et de la gestion numérique des fonds.
- Nous avons été classés sur la liste des entreprises les plus novatrices au monde en 2024 de *Fast Company*, dans la catégorie des finances personnelles, pour avoir remanié l'expérience des services bancaires numériques et avoir modernisé la technologie sous-jacente, ce qui a permis d'accroître la satisfaction de la clientèle.

Être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre

Réaliser notre Ambition climatique en renforçant les capacités et les solutions durables pour soutenir nos clients tout au long de leur parcours de transition carbone et climatique

Réalisations en 2024

- Nous avons publié un cadre de finance durable et climatique qui définit la portée, la classification, les critères d'admissibilité et les processus s'appliquant aux produits ou aux services en vue d'être étiquetés et déclarés en tant que financement durable et financement climatique.
- Nous avons actualisé la stratégie de commercialisation en matière de climat et mis à jour notre plan d'action pour la transition, qui présente les étapes que nous suivons afin de préparer notre entreprise à la transition énergétique.
- Nous avons mis sur pied une équipe Services bancaires durables et énergie propre au sein des Services bancaires aux grandes entreprises Amérique du Nord, fait progresser les initiatives axées sur le climat dans l'ensemble des secteurs et lancé une formation sur le financement climatique pour les conseillers.
- Nous avons étendu le programme Financement pour un avenir plus vert pour les petites et moyennes entreprises agricoles.
- Nous avons ouvert la première succursale conçue précisément afin d'atteindre les normes et d'obtenir les certifications les plus strictes de l'industrie en matière d'efficacité énergétique et avons incarné la carboneutralité au Canada.
- Nous avons mis à jour et publié le cadre d'obligations durables de BMO, qui régit les émissions d'obligations de BMO étiquetées vertes, sociales et liées à la transition ou à la durabilité. Le cadre a obtenu une cote de qualité « très bonne » de Moody's pour la durabilité dans son deuxième avis.
- Nous avons organisé des ateliers sur le risque climatique dans chacun des segments de risques financiers et non financiers de notre taxinomie des risques afin de définir les canaux par lesquels les facteurs de risques physiques et de risques de transition peuvent interagir avec nos segments de risques importants, et de repérer des occasions d'intégration.
- Nous avons accédé à la liste des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada de Corporate Knights pour la 23^e année de suite, grâce à nos stratégies de finance durable et d'inclusion.

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

Gérer efficacement la résilience de BMO, respecter notre appétit pour le risque et protéger nos clients

Réalisations en 2024

- Nous avons maintenu une solide position de financement et de liquidité tout au long de l'année, toutes les mesures de liquidité étant égales ou supérieures aux exigences réglementaires et aux cibles internes.
- Nous sommes demeurés bien capitalisés, avec des ratios de fonds propres supérieurs aux exigences publiées par le BSIF à l'égard des grandes banques canadiennes et comparables au groupe de référence.
- Nous avons gardé le cap malgré une hausse de la provision pour pertes sur créances, qui se sont avérées supérieures par rapport à celles des années passées, car certaines cohortes de clients ont subi les contrecoups de la hausse prolongée des taux d'intérêt, resserrant l'accès au crédit et entraînant des changements dans la demande des consommateurs pour les produits et services.
- Nous avons fait progresser le cadre relatif aux limites de crédit ayant trait à une contrepartie unique pour BMO Financial Corp., qui a été nouvellement désignée en tant que banque de catégorie III, conformément aux normes de la Réserve fédérale américaine.
- Nous avons continué de consolider les programmes de gestion du capital, qui harmonisent la gouvernance, la structure organisationnelle, la technologie et l'infrastructure avec l'évaluation de l'affectation et l'utilisation de capital, ce qui apporte un angle d'analyse éclairant à la société et permet d'améliorer le rendement du capital dans le cadre d'un processus décisionnel tenant compte des risques.
- Nous avons continué de protéger nos clients contre la fraude et les menaces à la cybersécurité.

1) BMO a obtenu la note la plus élevée dans le cadre de l'étude de J.D. Power de 2024 sur l'expérience numérique en matière de gestion de patrimoine au Canada parmi les investisseurs clients des services de placement traditionnels (investisseurs ayant leur propre conseiller). Pour obtenir plus d'information sur les prix J.D. Power de 2024, visitez [jdpower.com/awards](https://www.jdpower.com/awards).

Modificateur de la performance relative

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

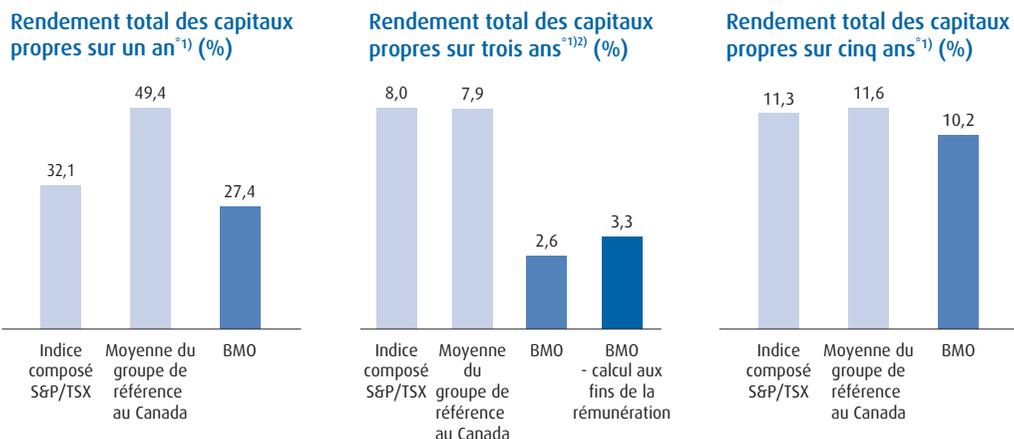
Résultats pour 2024

Aux fins de la rémunération, notre RTCP annualisé sur trois ans s'est établi à 3,3 %¹, classant BMO au cinquième rang parmi notre groupe de référence de banques du Canada, soit un recul comparativement au premier rang obtenu en 2023. Ce résultat a donné lieu à une baisse de 10 % du montant global de la rémunération variable, harmonisant la rémunération de la haute direction avec la performance du RTCP réalisée par BMO.

6 ^e	5 ^e	4 ^e	3 ^e	2 ^e	1 ^{er}
-20 %	-10 %	0 %		+10 %	+20 %

1 Aux fins de la rémunération et afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme, nous calculons le RTCP sur trois ans à l'aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2021 et le 31 octobre 2024 (plutôt que le cours de clôture des actions).

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



* Tous les rendements représentent des rendements totaux.

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

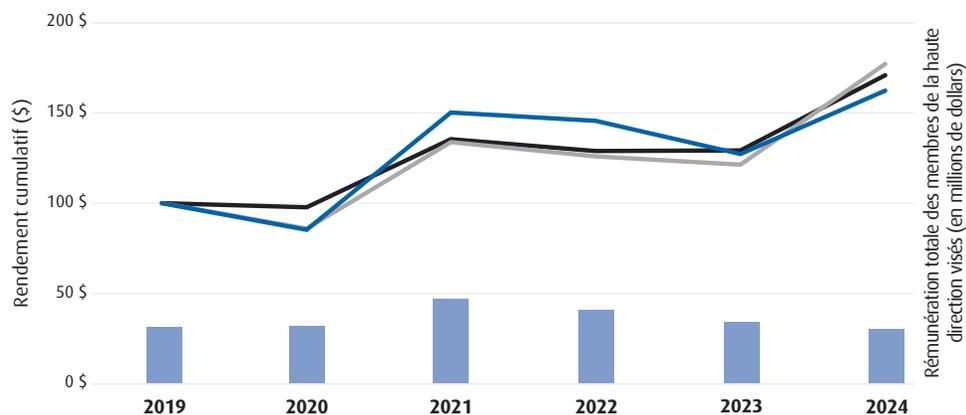
2) Aux fins de la rémunération, nous avons calculé le RTCP sur trois ans à l'aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2021 et le 31 octobre 2024 (plutôt que le cours de clôture des actions), afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme.

Création d'une valeur pour les actionnaires

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de BMO le 31 octobre 2019 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun des deux indices de la TSX pour la même période. Ce graphique compare également la rémunération totale attribuée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés au cours de chaque exercice.

La rémunération versée aux membres de la haute direction visés est demeurée harmonisée avec les rendements pour les actionnaires au cours des cinq derniers exercices. Se reporter à la page 77 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. White avec les rendements des actionnaires.



Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rendement des actions de BMO ¹⁾	100,0	85,4	150,2	145,7	127,5	162,4
Indice composé S&P/TSX	100,0	97,7	135,6	128,9	129,5	171,0
Sous-indice des services financiers de l'indice composé S&P/TSX	100,0	86,1	134,1	126,1	121,4	177,1
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars) ²⁾³⁾	31,7	31,8	47,4	41,1	34,6	30,6

- 1) Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ au 31 octobre 2019, qui tient compte de la variation du cours des actions et présume le réinvestissement des dividendes.
- 2) Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des attributions à moyen terme au moment de l'octroi, la juste valeur marchande des attributions à long terme au moment de l'octroi, toute autre rémunération et la charge annuelle liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice.
- 3) De 2019 à 2020, les membres de la haute direction visés étaient Darryl White, Thomas E. Flynn et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances. De 2021 à 2024, les membres de la haute direction visés étaient Darryl White, Tayfun Tuzun (chef des finances depuis le 1^{er} janvier 2021) et les trois membres de la direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances.

Ratio du coût de la direction

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

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

	2022	2023	2024
Bénéfice net ajusté ¹⁾ (M\$)	9 039	8 735	7 449
Rémunération des membres de la haute direction visés (M\$)	41,1	34,6	30,6
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net ajustés ²⁾ (%)	0,45 %	0,40 %	0,41 %

- 1) Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants conformes aux PCGR indiqués à la page 69 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 21 et suivantes et au tableau 23 à la page 55 de notre Rapport de gestion annuel 2024. Cette rubrique et ce tableau sont intégrés par renvoi. Le Rapport de gestion annuel 2024 peut être consulté sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/reactions-avec-les-investisseurs/accueil, et sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca.
- 2) Le ratio du coût de la direction à l'égard des membres de la haute direction visés exprimé en pourcentage du bénéfice net comptable s'est établi à 0,42 % en 2024, à 0,78 % en 2023 et à 0,30 % en 2022.

Certains chiffres comparatifs ont été reclassés pour tenir compte des modifications de méthodes comptables.

Rémunération des membres de la haute direction visés



Darryl White
Chef de la direction

M. White a été nommé chef de la direction de BMO en 2017. Il préside le comité de direction de la Banque et est administrateur de la Banque et de BMO Financial Corp., la filiale américaine de la Banque. Par l'entremise du Conseil d'administration, il doit rendre compte auprès des actionnaires de la définition, de la communication et de la mise en œuvre des objectifs stratégiques et opérationnels de la Banque et de la performance pour l'ensemble de l'organisation, des résultats financiers, y compris l'état des résultats, le bilan et les paramètres de mesure de la valeur pour les actionnaires, ainsi que de l'établissement et du maintien d'une culture axée sur la responsabilité sociale d'entreprise.

M. White est membre du Conseil canadien des affaires basé à Ottawa, de l'organisation The Business Council basée à Washington, D.C., ainsi que membre du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing. Il est administrateur du Bank Policy Institute, un groupe de politiques publiques, de recherche et de revendication non partisan qui représente les principales banques des États-Unis, et est également un des administrateurs de la Conférence monétaire internationale (CMI), un forum permettant aux principales autorités financières mondiales de coopérer à la création d'un système économique plus efficace.

Actif auprès des collectivités depuis des années et ayant de solides liens avec Centraide, M. White a fait du bénévolat pour cet organisme à New York, à Chicago, à Montréal et à Toronto, où il a présidé la campagne de 2022. M. White est devenu coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif, un partenariat entre BMO et Centraide du Grand Toronto réunissant des leaders communautaires et du monde des affaires afin de trouver de nouvelles approches pour réduire les disparités économiques dans la région. M. White est administrateur et membre du comité de direction de Catalyst Inc. et de son conseil consultatif canadien. Il est coprésident du cabinet de campagne de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Il est également président du conseil d'administration des Canadiens de Montréal de la Ligue nationale de hockey, et administrateur de Canada Alpin, l'organisme qui régit les compétitions de ski alpin, de ski para-alpin et de ski cross au Canada.

Performance en 2024

Au sein d'un contexte économique difficile, sous la gouverne de M. White, la Banque a affiché une solide performance. Elle a notamment :

- obtenu un levier d'exploitation positif pour l'ensemble de la Banque et atteint les engagements à l'égard des charges, y compris les synergies de coûts réalisées relativement à l'acquisition de Bank of the West et les initiatives en matière d'efficacité dans l'entreprise.
- obtenu un bon bénéfice avant dotation à la provision et avant impôts, affichant une croissance dans tous les groupes d'exploitation.
- positionné les activités de BMO aux États-Unis en la classant parmi les 10 premières banques aux États-Unis, offrant des solutions bancaires diversifiées dans trois des cinq principaux marchés américains ainsi que des plateformes numériques destinées aux services bancaires et paiements aux particuliers qui progressent à l'échelle mondiale, favorisant notre élan dans nos nouveaux marchés.
- fait preuve d'un esprit d'innovation tangible, portée par une profonde compréhension des besoins de ses clients. Les expériences numériques de premier plan de BMO ont été reconnues par *The Digital Banker*, qui lui a décerné cinq prix mondiaux à l'égard des services bancaires aux particuliers pour son leadership en matière d'innovation numérique, son expérience client et son excellence en matière de prestation de services. BMO a également reçu le prix Design Concept de Red Dot pour son expérience de services bancaires réimaginée; une première dans cette catégorie pour une banque au Canada et aux États-Unis.
- été nommée l'une des sociétés les plus éthiques au monde pour la septième année de suite par Ethisphere, un leader mondial au chapitre de la définition et de l'avancement des normes liées aux pratiques commerciales éthiques. Cette année, BMO a été la seule banque au Canada – et l'une des quatre seules banques au monde – à être honorée.
- a accédé à la liste des 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada de Corporate Knights pour la 23^e année de suite, grâce à nos stratégies de finance durable et d'inclusion.
- enregistré de solides résultats sur le plan de la mobilisation des employés et de la culture de réussite dans certains domaines, la classant parmi les meilleures organisations au monde. La mobilisation des employés et notre culture de réussite sont des catalyseurs essentiels pour maintenir la performance de l'organisation.

Rémunération en 2024

La cible de rémunération totale de M. White pour 2024 a été fixée à 11,75 millions de dollars, soit un salaire de base de 1,1 million de dollars et une cible de rémunération variable de 10,65 millions de dollars (aucune modification par rapport à sa cible de 2023).

Une rémunération directe totale de 9,620 millions de dollars lui a été attribuée pour 2024. Elle était composée d'un salaire de base de 1,1 million de dollars et d'une rémunération variable de 8,520 millions de dollars, payée à 80 % de la cible, compte tenu du multiplicateur final obtenu pour l'ensemble de la Banque.

Le Conseil a déterminé l'attribution au titre de la rémunération variable en 2024 de M. White en tenant compte de sa rémunération cible et de ses liens avec la performance, dont la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, la performance de la

Banque qui est liée aux objectifs stratégiques pour l'exercice, et de notre RTCP relatif sur trois ans. Le multiplicateur final afin d'établir le montant global de la rémunération variable, fondé sur la performance globale de la Banque, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 80 %.

Une tranche de 27 % de la rémunération variable de M. White a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 73 % a été reportée et versée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. White recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2027.

	(\$ CA)	2024	2023	2022
Une tranche de 73 % de la rémunération variable de M. White pour 2024 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	1 100 000	1 100 000	1 000 000
	Rémunération variable	8 520 000	10 117 500	11 495 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	2 280 000	2 707 500	3 327 500
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	4 960 000	5 890 000	6 322 250
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)	1 280 000	1 520 000	1 845 250
Rémunération directe totale	9 620 000	11 217 500	12 495 000	

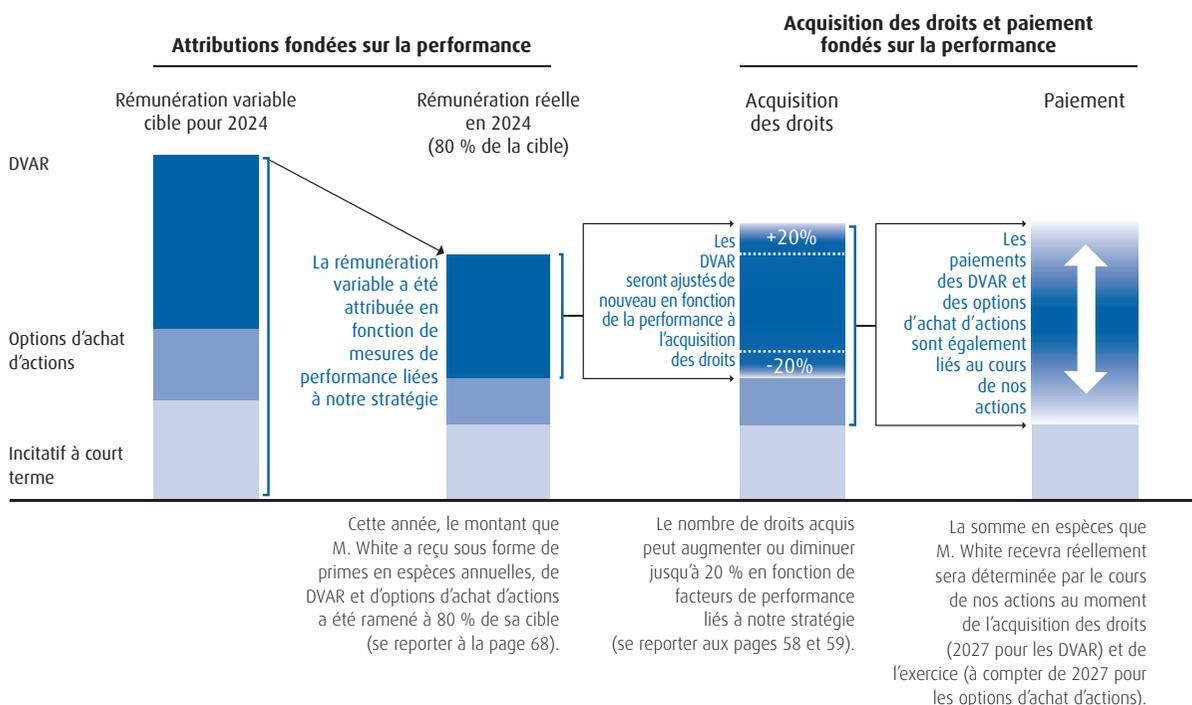
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

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

Rémunération harmonisée avec la performance continue de la Banque

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

Le graphique ci-après fait état de l'augmentation ou de la diminution du paiement des attributions liées aux titres de capitaux propres de M. White en fonction du rendement du cours des actions ordinaires de BMO au fil du temps, ce qui permet d'harmoniser sa rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le nombre de DVAR dont les droits seront acquis sera également ajusté en fonction de la performance de BMO dans l'atteinte de ses objectifs en matière de RCP ajusté moyen sur trois ans.



Le tableau ci-après indique la rémunération directe totale de notre chef de la direction au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur actuelle comparativement à la valeur pour les actionnaires.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée ¹⁾ (\$)	Valeur de la rémunération directe totale annuelle en date du 31 décembre 2024 (\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²⁾ (\$)	Actionnaires ³⁾ (\$)
2020	9 265 000	15 239 471	Du 31 oct. 2019 au 31 déc. 2024	164	181
2021	12 685 000	10 838 622	Du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2024	85	212
2022	12 495 000	13 957 637	Du 31 oct. 2021 au 31 déc. 2024	112	120
2023	11 217 500	13 923 478	Du 31 oct. 2022 au 31 déc. 2024	124	124
2024	9 620 000	8 668 166	Du 31 oct. 2023 au 31 déc. 2024	90	142
Moyenne	11 056 500	12 525 475		115	156

1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribués à la fin de l'exercice pour la performance durant l'année.

2) Valeur de la rémunération du chef de la direction établie le 31 décembre 2024 pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.

3) Valeur cumulative de 100 \$ investie dans des actions de BMO le premier jour de bourse de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Propriété d'actions

M. White doit détenir un nombre d'actions correspondant à 8,0 fois son salaire annuel de base en titres de capitaux propres de BMO. Le nombre d'actions qu'il détient est supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2024

	DVAAR	DVAR	DDVA	Actions détenues de façon privée	Propriété d'actions totale	Total exprimé en un multiple du salaire de base ¹⁾		
Acquis	-	-	68 259	9 525 521 \$	7 096 676 \$	16 622 197 \$	15,11	
Non acquis	-	147 737	20 616 740 \$	-	-	20 616 740 \$	18,74	
Total	-	147 737	20 616 740 \$	68 259	9 525 521 \$	7 096 676 \$	37 238 937 \$	33,85

1) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2024.

Régime de retraite

Conformément au contrat de travail qu'il a conclu avec la Banque à titre de chef de la direction, M. White bénéficie d'un régime de retraite bonifié qui définit son entente de retraite globale et plafonne les prestations maximales payables à l'âge normal de la retraite à 1 250 000 \$.

M. White participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de BMO – Canada, qui est un régime de retraite agréé à prestations déterminées par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- un régime de retraite bonifié offert aux termes d'une entente non agréée financée par la Banque qui définit son entente de retraite globale et clarifie ses droits en cas de changement de contrôle.

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

- un montant annuel de 125 000 \$ par année de service, jusqu'à concurrence de prestations de retraite annuelles maximales de 1 250 000 \$, qui comprend des prestations payables par le régime de retraite de BMO – Canada ou tout autre régime de retraite ou d'épargne-retraite parrainé par la Banque;
- des prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite bonifié à l'âge normal de la retraite de 60 ans. Ces prestations sont réduites de 4 % pour chaque année de la retraite qui précède l'âge de 60 ans.

Les prestations aux termes du régime de retraite bonifié et du régime de retraite de BMO – Canada sont versées sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles totales de M. White cumulées à ce jour s'élèvent à 880 000 \$ et sont payables à l'âge de 60 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. White accumulera des années de service décomptées supplémentaires. Se reporter à la page 91 pour de plus amples renseignements à ce sujet.



Tayfun Tuzun

Chef des finances

M. Tuzun a été nommé chef des finances avec prise d'effet en janvier 2021 et est membre du Comité de direction de la Banque ainsi que membre du conseil d'administration de BMO Financial Corp. Dans le cadre de ses fonctions, il est chargé de la gestion et de la surveillance de la gouvernance et de l'information financières, de la gestion de la trésorerie, des relations avec les investisseurs, de la fiscalité et du développement de l'organisation. En 2024, son mandat s'est élargi afin d'inclure la stratégie d'entreprise.

Avant de se joindre à BMO, M. Tuzun a occupé plusieurs fonctions de direction liées aux finances au sein du secteur des services financiers aux États-Unis.

Performance en 2024

M. Tuzun a fait preuve d'un fort leadership et a obtenu un bon rendement eu égard aux priorités pour 2024. Il a notamment :

- géré efficacement le capital, y compris la liquidité et le financement, dans un contexte d'incertitude économique, alors que BMO faisait face à une hausse de la provision pour pertes sur créances, qui se sont avérées supérieures par rapport à celles des années passées, car certaines cohortes de clients ont subi les contrecoups de la période prolongée de taux d'intérêt élevés, resserrant l'accès au crédit et entraînant des changements dans la demande des consommateurs pour les produits et services.
- continué à jouer un rôle essentiel relativement à l'adaptation de BMO aux exigences réglementaires, notamment à celles s'appliquant à BMO Financial Corp., qui a été nouvellement désignée en tant que banque de catégorie III.
- mis en œuvre un plan de relève réussi pour l'équipe de direction et continué de réaliser des progrès dans le cadre d'un projet de transformation pluriannuel visant à simplifier et à accélérer la fonction Finances de la Banque par la consolidation des processus standards, la réingénierie des processus et l'automatisation intelligente. Il a aussi favorisé la progression relativement aux données et à la technologie, conformément à notre stratégie, Le numérique au premier plan, générant des économies en phase avec le souci d'efficacité de BMO.
- favorisé l'amélioration de l'infrastructure des fonctions de la technologie et des données, en collaboration avec la fonction de gestion du risque, afin de soutenir la préparation de BMO aux futurs défis.
- maintenu une gouvernance et des contrôles internes solides pour la Banque et a créé la fonction de responsable du traitement en matière de développement durable.
- amélioré notablement le contenu analytique et la gestion du risque dans l'ensemble des plateformes pertinentes, notamment par des collaborations clés avec les fonctions juridique et de gestion du risque, afin de mettre sur pied une infrastructure organisationnelle et de favoriser la préparation aux obligations d'information en matière de risques climatiques à l'échelle mondiale.

Rémunération en 2024

Une rémunération variable de 2,087 millions de dollars américains a été attribuée à M. Tuzun pour 2024.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Tuzun en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, aux réalisations liées à la stratégie de la Banque, et de notre RTPC relatif sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, fondé sur la performance globale de la Banque, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 80 %, conformément au multiplicateur final obtenu pour l'ensemble de la Banque.

Une tranche de 30 % de la rémunération variable de M. Tuzun a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 70 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Tuzun recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2027.

	(\$ US)	2024	2023	2022
Une tranche de 70 % de la rémunération variable de M. Tuzun pour 2024 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	600 000	600 000
	Rémunération variable	2 086 667	2 280 000	2 541 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	626 000	570 000	574 750
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	1 252 000	1 482 000	1 712 150
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)	208 667	228 000	254 100
	Rémunération directe totale	2 686 667	2 880 000	3 141 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2024¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base ²⁾	-		7 269 768 \$	1 915 070 \$	9 184 838 \$	11,26

1) En dollars canadiens.

2) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2024.

Régime de retraite

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

- le régime d'épargne 401(k) de BMO (le régime d'épargne 401(k));
- le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. (le régime d'épargne non admissible).

La Banque verse annuellement 2 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux gains établis par l'IRS). M. Tuzun peut choisir de faire des cotisations volontaires correspondant à au plus 75 % de ses gains et la Banque versera l'équivalent des cotisations volontaires correspondant à 5 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux cotisations et aux gains établis par l'IRS). Le régime d'épargne non admissible prévoit des avantages similaires sur les gains se situant entre les gains maximums prévus par la loi et 500 000 \$ US. Se reporter à la page 92 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.



Alan Tannenbaum

Chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux

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

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

M. Tannenbaum a connu une carrière de plus de 25 ans à Wall Street. Il s'est joint à BMO Marchés des capitaux en 2010.

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

Performance en 2024

Sous la gouverne de M. Tannenbaum, BMO Marchés des capitaux a réalisé des progrès quant à des initiatives stratégiques clés pour 2024. Il a notamment :

- dirigé plusieurs premières sur le marché, notamment la première opération d'accord tripartite de mise en pension de titres au Canada par l'intermédiaire du Service canadien de gestion des garanties et le plus important programme d'émission d'actions au cours du marché de l'histoire du pays, d'une valeur de 2,5 milliards de dollars, pour Enbridge.
- permis à la Banque d'être désignée et accréditée en tant que teneur de marché des valeurs de premier ordre au Royaume-Uni, ce qui nous a permis d'élargir notre présence internationale en tant que négociant principal pour répondre aux besoins en constante évolution de nos clients à l'échelle mondiale.
- mis en œuvre des solutions numériques et fondées sur l'IA pour améliorer nos outils d'analyse, de couverture et de gestion.
- mis à profit notre expertise et nos connaissances pour approfondir nos relations avec les clients en organisant des conférences de premier plan à l'intention des investisseurs, parmi lesquelles notre 33^e conférence mondiale sur le secteur des mines, des métaux et des minéraux essentiels, notre 19^e conférence sur les marchés agricoles, notre 25^e conférence sur les médias et les télécommunications et le plus important forum destiné aux femmes œuvrant dans le secteur des titres à revenu fixe, des devises et des marchandises des 18 dernières années.
- conservé notre position de chef de file mondial dans le secteur des mines et métaux – la Banque a été reconnue par le magazine *Global Finance* comme la meilleure banque d'investissement du monde dans ce secteur pour la quinzième année d'affilée –, réalisé la toute première opération d'entreposage de BMO liée à un fonds de placement en métaux précieux réglementé au Canada et mené des transactions importantes dans le secteur.
- géré et mis en œuvre les changements relatifs à la réglementation et les exigences qui s'y rapportent, accordant une attention particulière au risque opérationnel et à la gouvernance.
- fait progresser les initiatives relatives au développement durable de BMO et favorisé l'innovation dans les solutions de finance durable, notamment en conseillant le Fonds de croissance du Canada sur son investissement dans le captage et le stockage du carbone.
- apporté du soutien aux collectivités que nous servons au moyen de programmes distinctifs, comme Action-Éducation et Des arbres à chaque transaction, et grâce à une contribution record des employés à la campagne BMO Générosité.

Performance financière

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

Mesures d'évaluation du groupe d'exploitation (équipondérées)	Comptables en 2024	Ajustés aux fins de rémunération pour 2024 ¹⁾²⁾		Incidence sur la rémunération variable
Bénéfice net de BMO Marchés des capitaux	1 492 millions de dollars	1 538 millions de dollars	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse des revenus et d'une hausse de la dotation à la provision des pertes sur créances liée aux prêts douteux	La performance en fonction d'objectifs financiers pour l'exercice 2024 est fondée sur les résultats pour l'ensemble de la Banque (se reporter à la page 68 pour de l'information sur la performance financière de l'ensemble de la Banque)
Rendement des capitaux propres de BMO Marchés des capitaux	11,0 %	11,4 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus, partiellement compensée par une baisse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	
Ratio d'efficacité de BMO Marchés des capitaux (bic) ¹⁾	65,7 %	64,7 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse des revenus	

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures présentées sur une base d'imposition comparable (bic), ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 69 de la présente circulaire, à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 21 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2024, et à la rubrique « Analyse des résultats de BMO Marchés des capitaux », qui figure aux pages 49 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2024. Les rapprochements du bénéfice net ajusté, du rendement des capitaux propres et du ratio d'efficacité (bic) de BMO Marchés des capitaux sont présentés à la rubrique « Analyse des résultats de BMO Marchés des capitaux » de notre Rapport de gestion annuel 2024, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le Rapport de gestion annuel 2024 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil.

2) Les résultats et les mesures ajustés au titre de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2024, la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 1 million de dollars (2 millions de dollars avant impôts).

Rémunération en 2024

Une rémunération variable de 4,720 millions de dollars américains a été attribuée à M. Tannenbaum pour 2024.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Tannenbaum en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de la performance de son groupe d'exploitation, des réalisations liées à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 80 %, conformément au multiplicateur final obtenu pour l'ensemble de la Banque.

Une tranche de 27 % de la rémunération variable de M. Tannenbaum a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 73 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Tannenbaum recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2027.

(\$ US)		2024	2023	2022
Une tranche de 73 % de la rémunération variable de M. Tannenbaum pour 2024 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	350 000	350 000
	Rémunération variable	4 720 000	8 150 000	7 900 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 274 400	3 442 500	3 555 000
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté) ¹⁾	2 973 600	3 957 500	4 095 000
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	472 000	250 000	250 000
	Attribution non récurrente de DVAA	—	500 000	—
	Rémunération directe totale	5 320 000	8 500 000	8 250 000

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

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2024¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre d'actions par rapport aux exigences
1,0x la rémunération directe totale cible ²⁾	192 160 \$	14 459 414 \$	4 436 526 \$	4 431 075 \$	23 519 175 \$	Supérieur

1) En dollars canadiens.

2) Rémunération directe totale cible annuelle en date du 31 octobre 2024.

Régime de retraite

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

- le régime d'épargne 401(k);
- le régime d'épargne non admissible.

La Banque verse annuellement 2 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux gains établis par l'IRS). Il peut choisir de faire des cotisations volontaires correspondant à au plus 75 % de ses gains et la Banque versera l'équivalent des cotisations volontaires correspondant à 5 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux cotisations et aux gains établis par l'IRS). Le régime d'épargne non admissible prévoit des avantages similaires sur les gains se situant entre les gains maximums prévus par la loi et 500 000 \$ US. Se reporter à la page 92 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

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

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

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

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

Les prestations de retraite annuelles de M. Tannenbaum totalisent à ce jour 44 000 \$ CA et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Tannenbaum accumulera des crédits d'intérêt supplémentaires. Se reporter à la page 91 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.



Erminia (Ernie) Johannson

Chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord

M^{me} Johannson a été nommée chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord en février 2020. Elle codirige les Services bancaires Particuliers et entreprises en Amérique du Nord et est membre du Comité de direction de la Banque. Dans le cadre de ses fonctions, elle soutient les efforts de BMO visant à accélérer la croissance en Amérique du Nord, en donnant aux clients les moyens d'améliorer leurs finances et en s'appuyant sur un service à la clientèle exceptionnel, l'innovation et la croissance durable des bénéficiaires.

Depuis qu'elle est entrée au service de BMO en 2012, elle a livré des résultats solides en dirigeant divers groupes et secteurs d'activité, notamment en tant que chef de la gestion des risques en Amérique du Nord pour le groupe Services bancaires Particuliers et entreprises.

M^{me} Johannson est présidente du conseil d'administration de l'Association des banquiers canadiens et siège au conseil d'administration de la Consumer Bankers Association des États-Unis. Le magazine *American Banker* l'a inscrite sur sa liste des femmes les plus influentes du secteur bancaire depuis 2019.

Performance en 2024

M^{me} Johannson a obtenu de solides résultats eu égard aux priorités stratégiques pour 2024. Elle a notamment :

- obtenu une croissance sur 12 mois record au chapitre de l'acquisition de clients et a continué d'augmenter notre part de marché au Canada dans des catégories clés, notamment celles des dépôts, des prêts hypothécaires et des cartes de crédit.
- continué de mettre l'accent sur l'acquisition de clients aux États-Unis, ce dont témoignent les mesures sur la croissance de la clientèle pour les services bancaires aux particuliers, qui surpassent les cibles.
- mis en œuvre la stratégie Le numérique au premier plan au Canada et aux États-Unis. Notre application canadienne de services bancaires a été classée au premier rang des institutions financières canadiennes par EMARKETER. Aux États-Unis, plus du tiers de nos produits bancaires de base sont maintenant achetés et mis en œuvre par voie numérique, et notre taux d'adoption numérique a progressé de près de 300 points de base sur un an.
- renforcé la fidélisation de notre clientèle grâce à notre Programme de récompense AIR MILES par l'ajout de nouveaux partenariats et de nouvelles caractéristiques, y compris la campagne de la marque Multipliez les moments, qui propose des avantages et des options d'échange élargis.
- élargi notre programme de perfectionnement du personnel BMORE, dont l'objectif est de favoriser l'accès aux occasions de carrière dans le secteur financier.
- offert aux nouveaux Canadiens le programme primé Nouveau commencement avec BMO^{MD}, les soutenant au moyen d'offres bancaires spéciales, de solutions personnalisées et de formation financière en ligne par l'intermédiaire de FinancesFutées BMO, qui offre aux nouveaux arrivants une expérience d'apprentissage personnalisée, sur demande et interactive du système bancaire canadien.
- amélioré le soutien à la clientèle autochtone au Canada en lançant la succursale virtuelle des Services bancaires aux Autochtones, une option de services bancaires axés sur la relation à l'intention des communautés autochtones rurales et du Nord, et a mis à jour notre programme de prêts hypothécaires aux Autochtones.
- dirigé une équipe hautement performante, tout en conservant une forte mobilisation des employés et en apportant des améliorations aux domaines prioritaires de notre culture de réussite.

Performance financière

Les données relatives à la performance de PE Canada et de PE États-Unis sont indiquées dans le tableau ci-après.

Mesures du groupe d'exploitation	Comptables en 2024	Ajustés aux fins de rémunération pour 2024 ¹⁾²⁾		Incidence sur la rémunération variable
PE Canada (50 %)¹⁾				
Bénéfice net de PE Canada ¹⁾	3 457 millions de dollars	3 728 millions de dollars	Inférieur à notre objectif en raison d'une hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux, qui ont été partiellement annulées par une hausse des revenus	La performance en fonction d'objectifs financiers pour l'exercice 2024 est fondée sur les résultats pour l'ensemble de la Banque
Rendement des capitaux propres de PE Canada	21,4 %	23,1 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus, partiellement compensée par une baisse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	Se reporter à la page 68 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet
Ratio d'efficacité de PE Canada ¹⁾	43,8 %	43,4 %	Supérieur à notre objectif en raison d'une hausse des revenus	
PE États-Unis (50 %) (en équivalent en dollars américains)¹⁾				
Bénéfice net de PE États-Unis ¹⁾	1 352 millions de dollars	1 768 millions de dollars	Inférieur à notre objectif en raison d'une hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux et d'une baisse des revenus	
Rendement des capitaux propres de PE États-Unis	5,4 %	7,1 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus, partiellement compensée par une baisse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	
Ratio d'efficacité de PE États-Unis (bic) ¹⁾	60,4 %	56,5 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse des revenus	

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures présentées pour PE États-Unis en dollars américains et sur une base d'imposition comparable (bic), ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 69 de la présente circulaire, à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 21 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2024, et aux rubriques qui portent sur l'analyse des résultats de PE Canada et de PE États-Unis, qui figurent respectivement aux pages 37 et 41 de notre Rapport de gestion annuel 2024. Les rapprochements du bénéfice net ajusté, du rendement des capitaux propres, du ratio d'efficacité et du ratio d'efficacité (bic) de PE Canada et de PE États-Unis sont présentés aux rubriques qui portent sur l'analyse des résultats de PE Canada et de PE États-Unis de notre Rapport de gestion annuel 2024, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le Rapport de gestion annuel 2024 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil.

2) Les résultats et les mesures ajustés au titre de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2024, la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 240 millions de dollars (333 millions de dollars avant impôts) pour PE Canada et la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 207 millions de dollars américains (283 millions de dollars américains avant impôts) pour PE États-Unis.

Rémunération en 2024

Une rémunération variable de 3,720 millions de dollars américains a été attribuée à M^{me} Johansson pour 2024.

Le comité a déterminé l'attribution de M^{me} Johansson en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de son groupe d'exploitation, des réalisations liées à la stratégie de la Banque et de notre RTPC sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 80 %, conformément au multiplicateur final obtenu pour l'ensemble de la Banque.

Une tranche de 27 % de la rémunération variable de M^{me} Johansson a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 73 % a été reportée et versée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M^{me} Johansson recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2027.

	(\\$ CA)	2024	2023	2022
Une tranche de 73 % de la rémunération variable de M ^{me} Johannson pour 2024 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	600 000	600 000
	Rémunération variable	3 720 000	4 650 000	4 836 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 004 400	1 395 000	1 450 800
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté)	2 343 600	2 790 000	2 901 600
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	372 000	465 000	483 600
	Rémunération directe totale	4 320 000	5 250 000	5 436 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M^{me} Johannson détient un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2024

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base ¹⁾	2 850 867 \$	351 812 \$	9 649 610 \$	4 619 345 \$	17 471 634 \$	29,12

1) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2024.

Régime de retraite

M^{me} Johannson participe à ce qui suit :

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

Les prestations de retraite normales annuelles globales de M^{me} Johannson se décrivent comme suit :

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre du Régime de pensions du Canada (RPC), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions incitatives à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées, plus 0,75 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen multiplié par ses années de cotisation, parce qu'elle a choisi d'augmenter une partie de ses prestations de retraite en versant des cotisations volontaires;
- les prestations de retraite attribuées au régime de retraite de BMO – Canada et au régime complémentaire sont payables à l'âge de 65 ans, mais peuvent être versées au cours de la période de 10 ans antérieure moyennant une réduction (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année de la retraite qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la portion versée par le régime de retraite de BMO – Canada et le régime complémentaire est versée sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles de M^{me} Johannson totalisent à ce jour 109 000 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M^{me} Johannson accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 91 pour de plus amples renseignements à ce sujet.



Steve Tennyson

Chef de la technologie et des opérations

M. Tennyson a été nommé chef, Technologies et opérations en novembre 2018 et est membre du Comité de direction de la Banque. Il est responsable des systèmes technologiques, des opérations, de l'infrastructure, de l'unité des crimes financiers et des groupes de gestion des données et de l'intelligence artificielle de la Banque à l'échelle mondiale. Le groupe Technologie et opérations stimule l'innovation au sein de la Banque, en partenariat avec les dirigeants, afin d'utiliser la technologie comme un levier stratégique pour assurer la croissance de l'entreprise et offrir une expérience client exceptionnelle.

Auparavant, M. Tennyson était le vice-président à la direction et chef, Technologies de l'information, BMO Groupe financier.

Performance pour 2024

Le leadership de M. Tennyson a contribué à la réussite de la Banque à l'égard des principales priorités stratégiques de 2024. Il a notamment :

- fait progresser la stratégie de BMO, Le numérique au premier plan, en améliorant la résilience numérique de la Banque et en faisant migrer en toute sûreté les applications clés et de nombreuses interfaces de plateformes d'applications vers le nuage.
- lancé un nouveau système d'échange de données sécurisé et automatisé afin d'harmoniser les opérations et de permettre la conformité aux normes réglementaires ainsi que les groupes d'exploitation essentiels, favorisant ainsi une meilleure résilience, une meilleure flexibilité et une sécurité de bout en bout.
- reçu deux prix liés à l'expérience client numérique de la part de *The Digital Banker* pour notre leadership en matière d'innovation numérique et pour avoir donné à nos clients les moyens d'améliorer leurs finances : le prix de l'utilisation exceptionnelle des circuits numériques pour une expérience client améliorée, qui récompense notre plateforme d'éducation financière FinancesFutées BMO, et le prix de la meilleure mise en œuvre technologique pour l'expérience client numérique, qui récompense la fonction Objectifs d'épargne de BMO dans l'appli Services mobiles BMO.
- fait appel aux technologies émergentes, y compris l'intelligence artificielle et l'informatique quantique, pour obtenir des renseignements plus fiables et favoriser une prise de décision agile dans l'ensemble de la Banque, et offrir des expériences numériques primées à nos clients. BMO a d'ailleurs obtenu la médaille d'argent lors des *Datos Insights 2024 Impact Awards*, dans les catégories des services bancaires aux entreprises, de l'intelligence artificielle et de l'analytique avancée, pour la conception de notre plateforme réseau de l'approche Un seul et même client, qui nous permet de mieux comprendre nos clients et leurs besoins.
- continué d'informer les employés et les clients sur la cybersécurité et leur a donné les moyens de détecter et de gérer les menaces à cet égard en Amérique du Nord, en Europe et en Asie afin de contribuer à la sécurité des données des clients et de la Banque.
- amélioré nos résultats quant à la culture de réussite parmi les employés dans des domaines essentiels pour la fonction Technologie et opérations, et a conservé un solide indice de mobilisation des employés.

Rémunération en 2024

Une rémunération variable de 3,320 millions de dollars a été attribuée à M. Tennyson pour 2024.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Tennyson en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, des réalisations liées à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 80 %, conformément au multiplicateur final obtenu pour l'ensemble de la Banque.

Une tranche de 30 % de la rémunération variable de M. Tennyson a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 70 % a été reportée et versée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Tennyson recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2027.

	(\\$ CA)	2024	2023	2022
Une tranche de 70 % de la rémunération variable de M. Tennyson pour 2024 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	600 000	600 000
	Rémunération variable	3 320 000	4 092 500	5 021 500
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	996 000	1 182 750	1 506 450
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme – reporté)	1 826 000	2 168 375	2 761 825
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme – reporté)	498 000	591 375	753 225
	Attribution non récurrente de DVAAR	—	150 000	—
Rémunération directe totale	3 920 000	4 692 500	5 621 500	

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2024

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base ¹⁾	3 571 503 \$	179 736 \$	8 102 617 \$	3 820 020 \$	15 673 876 \$	26,12

1) Salaire de base annuel en date du 31 octobre 2024.

Régime de retraite

M. Tennyson participe à ce qui suit :

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

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

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

Les prestations de retraite annuelles totales de M. Tennyson cumulées à ce jour s'élèvent à 79 000 \$ et sont payables à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Tennyson accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 91 pour de plus amples renseignements à ce sujet.

Tableaux de la rémunération de la haute direction et autre information financière

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération octroyée aux membres de la haute direction visés au cours de chacun des trois derniers exercices

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ¹⁾²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁴⁾ (\$)		
Darryl White Chef de la direction	2024	1 100 000	4 960 000	1 280 000	2 280 000	1 296 000	53 317	10 969 317
	2023	1 100 000	5 890 000	1 520 000	2 707 500	1 264 195	56 091	12 537 786
	2022	1 000 000	6 322 250	1 845 250	3 327 500	1 734 683	55 823	14 285 506
Tayfun Tuzun Chef des finances	2024	815 460	1 752 111	292 019	850 797	37 035	0	3 747 422
	2023	809 520	2 010 852	309 362	769 044	35 302	0	3 934 080
	2022	775 080	2 301 215	341 523	742 462	32 618	0	4 192 898
Alan Tannenbaum Chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux	2024	815 460	4 161 405	660 540	1 732 037	47 568	83 335	7 500 345
	2023	472 220	6 048 159	339 213	4 644 621	51 380	0	11 555 593
	2022	452 130	5 503 885	336 013	4 592 349	46 088	0	10 930 465
Ernie Johannson Chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord	2024	600 000	2 343 600	372 000	1 004 400	68 000	2 250	4 390 250
	2023	600 000	2 790 000	465 000	1 395 000	65 923	2 250	5 318 173
	2022	600 000	2 901 600	483 600	1 450 800	91 923	408 484	5 936 407
Steve Tennyson Chef de la technologie et des opérations	2024	600 000	1 826 000	498 000	996 000	73 000	2 250	3 995 250
	2023	600 000	2 318 375	591 375	1 182 750	71 078	2 250	4 765 828
	2022	600 000	2 761 825	753 225	1 506 450	88 641	2 250	5 712 391

La rémunération en espèces et la valeur de certains régimes de retraite versées en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,3591 \$ CA en 2024; 1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA en 2023 et 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA en 2022.

Les attributions de titres de capitaux propres en dollars américains ont été converties en dollars canadiens selon les taux de change au comptant à la fin de novembre indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,39945 \$ CA en 2024; 1,00 \$ US = 1,35685 \$ CA en 2023 et 1,00 \$ US = 1,34405 \$ CA en 2022.

- 1) Les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions indiquées sont les plus récentes qui ont été approuvées et non celles attribuées il y a 12 mois. Les montants indiqués représentent les valeurs à la date d'octroi au cours de chacune des années civiles 2024, 2023 et 2022. L'attribution non récurrente de DVAAR de MM. Tannenbaum et Tennyson pour l'exercice 2024 leur a été attribuée en janvier 2024. Le tableau ne présente pas la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2022, entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 octobre 2022. Les attributions de titres de capitaux propres octroyées en dollars américains pendant la période indiquée ci-après ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change au comptant à la fin de novembre indiqué ci-après pour 2021 : 1,00 \$ US = 1,27855 \$ CA.
 - La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 1 875 750 \$; M. Tuzun : 330 249 \$; M. Tannenbaum : 319 638 \$, M^{me} Johannson : 414 800 \$ et M. Tennyson : 522 750 \$.
 - La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 6 426 750 \$; M. Tuzun : 2 225 252 \$; M. Tannenbaum : 5 932 472 \$, M^{me} Johannson : 2 813 200 \$ et M. Tennyson : 2 060 250 \$.
- 2) BMO a utilisé une méthode d'évaluation de la juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans. Un tiers consultant a préparé une estimation de la valeur des options pour 2024. Le consultant a utilisé un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée et il s'est fondé sur des hypothèses clés aux fins du calcul de la valeur des options : rendement en dividendes historique : 4,11 %; volatilité du cours des actions historique : 19,87 %; taux de rendement sans risque : 3,2 % et durée des options :

10 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres de la haute direction visés en décembre 2024 est de 19,04 \$ par option. À des fins comptables, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans la Norme internationale d'information financière 2, Paiement fondé sur des actions. Pour les options octroyées en 2024, une méthode binomiale d'établissement du prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : de 3,6 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 16,7 %; taux de rendement sans risque : 2,8 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : de 6,5 ans à 7,0 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée en décembre 2024 est d'environ 18,46 \$ par option. Pour les options octroyées en décembre 2023, des différences dans les hypothèses similaires ont donné lieu à une valeur de rémunération de 14,22 \$ et à une valeur comptable de 15,33 \$.

- 3) Les hauts dirigeants peuvent reporter une partie de leurs attributions en espèces à court terme et recevoir plutôt des droits différés à la valeur d'actions (DDVA). M. Tannenbaum, M^{me} Johannson et M. Tennyson ont choisi de reporter respectivement 50 %, 50 % et 25 % de leur attribution incitative et de la recevoir sous forme de DDVA. L'attribution de M. Tannenbaum a été plafonnée à 500 000 \$ US.
- 4) La valeur du régime de retraite comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service et l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles (se reporter aux pages 91 et 92 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite). La valeur du régime de retraite de M. Tuzun et de M. Tannenbaum comprend les cotisations au régime d'épargne 401(k) de BMO ainsi qu'au régime d'épargne non admissible.
- 5) Ces montants représentent les cotisations effectuées par la Banque pour les membres de la haute direction visés aux termes des régimes d'achat d'actions des employés, majorées de la valeur totale des avantages accessoires, des allocations ou des avantages sociaux imposables d'au moins 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). En ce qui concerne M. Darryl White pour l'exercice 2024, ce montant comprend une allocation de cadre de 36 000 \$. Le montant indiqué pour M. Alan Tannenbaum pour l'exercice 2024 comprend un paiement de péréquation fiscale de 62 536 \$.

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Les tableaux ci-après présentent la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions en cours pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2024.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ¹⁾	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾	Valeur des options exercées ³⁾
Darryl White	15 déc. 2014	15 876	78,09 \$	15 déc. 2024	774 590 \$	
	14 déc. 2015	44 960	77,23 \$	14 déc. 2025	2 232 264 \$	
	19 déc. 2016	46 440	96,90 \$	19 déc. 2026	1 392 271 \$	
	18 déc. 2017	40 919	100,63 \$	18 déc. 2027	1 074 124 \$	
	17 déc. 2018	80 559	89,90 \$	17 déc. 2028	2 979 072 \$	
	16 déc. 2019	92 639	101,47 \$	16 déc. 2029	2 353 957 \$	
	14 déc. 2020	101 172	97,14 \$	14 déc. 2030	3 008 855 \$	
	24 déc. 2021	115 292	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	125 723	122,31 \$	15 déc. 2032	574 554 \$	
	11 déc. 2023	106 892	118,50 \$	11 déc. 2033	895 755 \$	
Total		770 472			15 285 442 \$	0 \$
Tayfun Tuzun	24 déc. 2021	20 300	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	23 270	122,31 \$	15 déc. 2032	106 344 \$	
	11 déc. 2023	21 756	118,50 \$	11 déc. 2033	182 315 \$	
Total		65 326			288 659 \$	0 \$
Alan Tannenbaum	24 déc. 2021	19 648	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	22 895	122,31 \$	15 déc. 2032	104 630 \$	
	11 déc. 2023	23 855	118,50 \$	11 déc. 2033	199 905 \$	
Total		66 398			304 535 \$	0 \$
Ernie Johannson	15 déc. 2014	0	78,09 \$	15 déc. 2024	0 \$	146 762 \$
	14 déc. 2015	4 676	77,23 \$	14 déc. 2025	232 163 \$	
	19 déc. 2016	4 553	96,90 \$	19 déc. 2026	136 499 \$	
	18 déc. 2017	5 554	100,63 \$	18 déc. 2027	145 793 \$	
	17 déc. 2018	11 124	89,90 \$	17 déc. 2028	411 366 \$	
	16 déc. 2019	17 083	101,47 \$	16 déc. 2029	434 079 \$	
	14 déc. 2020	23 640	97,14 \$	14 déc. 2030	703 054 \$	
	24 déc. 2021	25 496	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	32 950	122,31 \$	15 déc. 2032	150 582 \$	
	11 déc. 2023	32 701	188,50 \$	11 déc. 2033	274 034 \$	
Total		157 777			2 487 570 \$	146 762 \$
Steve Tennyson	15 déc. 2014	0	78,09 \$	15 déc. 2024	0 \$	269 441 \$
	14 déc. 2015	9 072	77,23 \$	14 déc. 2025	450 425 \$	
	19 déc. 2016	8 803	96,90 \$	19 déc. 2026	263 914 \$	
	18 déc. 2017	8 184	100,63 \$	18 déc. 2027	214 830 \$	
	17 déc. 2018	20 857	89,90 \$	17 déc. 2028	771 292 \$	
	16 déc. 2019	22 996	101,47 \$	16 déc. 2029	584 328 \$	
	14 déc. 2020	28 215	97,14 \$	14 déc. 2030	839 114 \$	
	24 déc. 2021	32 131	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	51 320	122,31 \$	15 déc. 2032	234 532 \$	
	11 déc. 2023	41 588	118,50 \$	11 déc. 2033	348 507 \$	
Total		223 166			3 706 942 \$	269 441 \$

1) Le prix d'exercice des options équivaut à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de BMO le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.

2) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2024 (126,88 \$).

3) La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2024 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.

Attributions fondées sur des actions

Nom	Date d'octroi	Régime	Nombre d'actions ou de droits non acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (non payées ou distribuées)	Nombre d'actions ou de droits acquis ⁴⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁵⁾
Darryl White	14 déc. 2015	DDVA attribués			15 033	1 907 375 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués			14 481	1 837 384 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués			16 876	2 141 167 \$
	13 déc. 2021	DVAR	52 671	6 682 952 \$		
	15 déc. 2022	DVAR	52 860	6 706 860 \$		
	11 déc. 2023	DVAR	55 716	7 069 251 \$		
		DDVA différés			21 869	2 774 755 \$
Total			161 247	20 459 063 \$	68 259	8 660 681 \$
Tayfun Tuzun	04 janv. 2021	DDVA attribués			13 723	1 741 197 \$
	13 déc. 2021	DVAR	18 238	2 314 070 \$		
	15 déc. 2022	DVAR	19 241	2 441 274 \$		
	11 déc. 2023	DVAR	19 022	2 413 454 \$		
Total			56 501	7 168 798 \$	13 723	1 741 197 \$
Alan Tannenbaum	13 déc. 2021	DVAAR	48 623	6 169 255 \$		
	15 déc. 2022	DVAAR	46 019	5 838 868 \$		
	11 déc. 2023	DVAAR	50 795	6 444 832 \$		
	02 janv. 2024	DVAAR	5 606	711 278 \$		
			DDVA différés			26 609
Total			151 043	19 164 233 \$	26 609	3 376 211 \$
Ernie Johansson	13 déc. 2021	DVAR	20 597	2 613 389 \$		
	04 janv. 2022	DVAAR	2 492	316 181 \$		
	15 déc. 2022	DVAR	24 260	3 078 117 \$		
	11 déc. 2023	DVAR	26 392	3 348 593 \$		
			DDVA différés			29 504
Total			73 741	9 356 280 \$	29 504	3 743 506 \$
Steve Tennyson	15 déc. 2014	DDVA attribués			2 512	318 779 \$
	14 déc. 2015	DDVA attribués			2 410	305 777 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués			2 079	263 830 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués			1 890	239 811 \$
	13 déc. 2021	DVAR	16 885	2 142 382 \$		
	15 déc. 2022	DVAR	23 091	2 929 840 \$		
	11 déc. 2023	DVAR	20 512	2 602 511 \$		
	02 janv. 2024	DVAAR	1 273	161 532 \$		
			DDVA différés			16 698
Total			61 761	7 836 265 \$	25 589	3 246 882 \$

4) Le nombre d'actions ou de droits qui ont été acquis représente : i) le montant total des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA, ii) les DDVA attribués qui ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.

5) La valeur des actions en circulation ou des droits en cours pour les DDVA, les DVAAR et les DVAR est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de BMO à la TSX le 31 octobre 2024 (126,88 \$).

La valeur des DVAR ne tient compte d'aucun ajustement lié à la performance. La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui n'ont pas été payées ou distribuées représente : i) le montant total des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA; ii) les DDVA attribués dont les droits ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.

Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options, des attributions fondées sur des actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres dont les droits ont été acquis ou qui a été gagnée durant l'exercice 2024.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ³⁾ (\$)
Darryl White	2 409 003	7 556 266	2 280 000
Tayfun Tuzun	—	2 396 118	850 797
Alan Tannenbaum	—	3 393 928	1 732 037
Ernie Johannson	512 089	3 075 200	1 004 400
Steve Tennyson	640 194	2 426 915	996 000

- 1) La valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX à la date d'acquisition.
- 2) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice comprend les équivalents de dividendes gagnés sur ces attributions fondées sur des actions durant la période. Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en fonction de la moyenne pondérée en fonction du volume sur 20 jours d'une action ordinaire à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2023 et au 1^{er} janvier 2024 (selon ce qui convient en fonction du calendrier d'acquisition) pour les attributions fondées sur des DVAAR et DVAR, ainsi que de la moyenne sur 10 jours d'une action ordinaire de BMO à la TSX calculée au 1^{er} janvier 2024 pour les attributions fondées sur des DDVA. À l'acquisition, les attributions fondées sur Prestations de retraite des DVAR reçues par M. White, M. Tuzun,

- M^{me} Johannson et M. Tennyson avaient été déterminées à l'aide d'un facteur d'évaluation de la performance de 120 %, en fonction du rendement des capitaux propres ajusté moyen sur trois ans de la Banque de 15,4 %, comparativement à la cible de 12,2 % fixée au début de la période de rendement. La fourchette complète de la cible variait d'un seuil de 10,2 % à un maximum de 14,2 %. Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR. Il y a lieu de se reporter aux notes 1 à 3 à la page 69 de la présente circulaire pour obtenir plus d'information.
- 3) Cette colonne représente les attributions en espèces annuelles pour 2024. Le tableau comprend le montant intégral de la prime en espèces annuelle même si une portion de celle-ci a été volontairement reportée et versée sous forme de DDVA. Les sommes attribuées à M. Tuzun et à M. Tannenbaum ont été converties en dollars canadiens à l'aide d'un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3591 \$ CA en 2024.

Prestations de retraite

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

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

Prestations annuelles payables¹⁾²⁾ (\$)

Nom	Nombre d'années de service décomptées	À la fin de l'exercice ³⁾	À l'âge normal de la retraite	À 65 ans	Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁶⁾ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁴⁾ (\$)
					7 286 000	1 296 000	1 935 000	10 517 000
Darryl White	8,00	880 000	1 250 000	1 250 000	7 286 000	1 296 000	1 935 000	10 517 000
Alan Tannenbaum	7,00	44 000	44 000	44 000	327 000	—	29 000	356 000
Ernie Johannson	12,64	109 000	163 000	163 000	908 000	68 000	223 000	1 199 000
Steven Tennyson	13,10	79 000	94 000	94 000	832 000	73 000	159 000	1 064 000

- 1) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.
- 2) Toutes les prestations annuelles indiquées pour M^{me} Johannson et M. Tennyson reflètent les gains en date du 31 octobre 2024.
- 3) Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas la réduction des prestations appliquée en cas de départ à la retraite anticipé.
- 4) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations constituées, calculée à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui sont utilisées pour calculer la charge au titre des prestations constituées dont il est question à la note 22 des états financiers consolidés. Les hypothèses reflètent une meilleure estimation d'événements futurs, de sorte qu'il se pourrait que les valeurs indiquées ne puissent être directement comparées à des estimations similaires de la charge au titre des prestations constituées que d'autres sociétés ont publiées. De plus, si un membre

- de la haute direction visé a droit à un paiement forfaitaire au moment de la retraite, ce paiement pourrait différer sensiblement de l'obligation au titre des prestations constituées en raison des écarts entre les hypothèses utilisées pour le calcul de la somme forfaitaire (qui dépendent de la conjoncture économique au moment de la retraite) et les hypothèses utilisées pour dresser les états financiers consolidés.
- 5) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente principalement le coût des prestations au titre des services rendus (la valeur actualisée des prestations supplémentaires gagnées durant l'exercice en raison des services accumulés) et les différences entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles.
 - 6) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses, les variations des taux de change, les éléments non rémunérateurs réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

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

Nom	Régime à cotisations déterminées Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunératoires ¹⁾ (\$)	Régime à cotisations déterminées Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Tayfun Tuzun ²⁾	198 227	37 035	318 254
Alan Tannenbaum ²⁾	498 146	47 568	786 820

1) Les éléments rémunératoires comprennent uniquement les cotisations versées par la Banque au régime d'épargne 401(k) et au régime d'épargne non admissible des employés pour le compte de M. Tuzun et de M. Tannenbaum. Ces deux régimes prévoient des « revenus de placement supérieurs au marché » et les montants indiqués pour M. Tuzun et M. Tannenbaum ont été convertis à l'aide du taux de change mentionné dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération. Le régime d'épargne 401(k) prévoit le versement d'une cotisation correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence de gains maximums de 345 000 \$ en 2024 et la Banque verse une cotisation équivalant à la totalité des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % de ses gains (maximum de 345 000 \$ en 2024). Le régime d'épargne non admissible prévoit

une cotisation de base correspondant à 2 % des gains en sus du plafond 401(k) de 345 000 \$, jusqu'à concurrence d'un montant de 500 000 \$ ainsi qu'une cotisation équivalant à 100 % des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % du salaire en sus du plafond, jusqu'à concurrence de 500 000 \$ ou de 155 000 \$ en 2024.

2) Les valeurs accumulées de M. Tuzun et de M. Tannenbaum ont été converties en dollars canadiens à l'aide des taux au comptant de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA au 31 octobre 2023 et de 1,00 \$ US = 1,3909 \$ CA au 31 octobre 2024. La valeur des éléments rémunératoires a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3591 \$ CA à la fin de l'exercice 2024.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau ci-après explique comment les éléments du programme de rémunération de la haute direction à l'intention des membres de la haute direction visés sont traités selon cinq scénarios de cessation d'emploi et indique pour chacun d'entre eux si un paiement supplémentaire est effectué¹⁾.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Rémunération de base (salaire)	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Indemnité de départ versée sous forme de somme forfaitaire ou de maintien du salaire.	Cessation au moment du départ volontaire à la retraite.	Aucun paiement supplémentaire
Régime incitatif à court terme (prime)	Déchéance	Déchéance	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire
Régime incitatif à moyen terme de la Banque (DVAAR et DVAR)	Déchéance	Déchéance	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles. Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ²⁾ ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi.	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles. Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi.	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles ³⁾
Régime incitatif à long terme (options d'achat d'actions)	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options dont les droits ne sont pas acquis. Expiration des options dont les droits sont acquis à la date d'expiration habituelle ou, s'il est antérieur, le 90 ^e jour suivant la cessation d'emploi. Toutefois, si l'employé a atteint l'âge de la retraite, les dispositions en matière de retraite s'appliquent. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ⁴⁾ , les options dont les droits sont acquis sont annulées.	Expiration de toutes les options à la date d'expiration habituelle. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence, toutes les options sont annulées.	Au moment de la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits afférents à toutes les options seront pleinement acquis et les options expireront dans les 90 jours suivants
Droits différés à la valeur d'actions	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas ⁵⁾	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits	Les droits demeurent en cours
Régime de retraite de BMO – Canada Régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire du régime de retraite de BMO – Canada. Pour le régime complémentaire, avant l'âge de 55 ans, une prestation de retraite liée à la prime (correspondant à 1,25 % des gains moyens les plus élevés moins le salaire ouvrant droit à pension moyen, multipliés par les années de service décomptées au Canada) est payable.	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire ⁶⁾

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Régime de retraite américain de BMO					
Régime d'épargne 401(k) de BMO					
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

- 1) M. White, M. Tuzun, M. Tannenbaum, M^{me} Johansson et M. Tennyson ont des contrats de travail qui précisent leurs prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle :
 - M. White ne touchera aucun paiement supplémentaire en cas de démission, de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante ou de départ à la retraite. La somme qui lui sera versée en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante correspondra à deux ans d'années de service décomptées aux termes du régime de retraite et sera majorée d'une indemnité de départ correspondant à deux fois son salaire de base actuel et sa prime en espèces cible. Il touchera un paiement en cas de changement de contrôle s'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant le changement de contrôle. Ce paiement sera le même que celui qu'il recevra en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend une cessation d'emploi volontaire dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'un des événements suivants se produit : i) une réduction importante des fonctions, responsabilités et/ou tâches du haut dirigeant ou de la personne de qui il relève, ii) une réduction importante du salaire de base du haut dirigeant ou iii) un changement d'emplacement géographique.
 - M. Tuzun, M. Tannenbaum, M^{me} Johansson et M. Tennyson ne toucheront aucun paiement supplémentaire en cas de démission, de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante ou de départ à la retraite. La somme qui leur sera versée en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sera une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme en espèces totale cible (1,5 fois dans le cas de M. Tuzun).
- 2) La durée de ces restrictions en matière de non-concurrence ou de non-sollicitation, le cas échéant, est respectivement de 90 jours et de 12 mois à compter de la date prise d'effet de la cessation d'emploi. Le comité des ressources humaines peut renoncer à de tels engagements.
- 3) La totalité ou une partie des DVAAR et des DVAR en cours peuvent être frappés de déchéance si, dans le cas d'un dessaisissement, une offre d'emploi comparable est rejetée, ou si une offre d'emploi est acceptée, mais que par la suite l'employé démissionne ou qu'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante.
- 4) La durée de ces restrictions en matière de non-concurrence ou de non-sollicitation, le cas échéant, est de 18 mois à compter de la date prise d'effet de la cessation d'emploi. Le Conseil peut renoncer à de tels engagements.
- 5) Les DDVA octroyés depuis décembre 2013 dont les droits ont été acquis peuvent être frappés de déchéance en cas de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante.
- 6) M. White a droit à des prestations de retraite bonifiées aux termes d'une entente non agréée financée par la Banque qui définit son entente de retraite globale et qui, en cas de changement de contrôle, lui donne droit à 250 000 \$.

Le tableau ci-après présente les paiements supplémentaires estimatifs qui, sauf indication contraire, pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi, après ceux-ci ou relativement à ceux-ci au 31 octobre 2024¹⁾. Ce tableau fait état des indemnités de départ versées aux membres de la haute direction visée dont les indemnités de départ sont régies par des contrats de travail écrits, mais n'inclut pas les sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la common law ou du droit civil.

Nom	Type de paiement	Démission (\$)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante (\$)	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante (\$)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle ²⁾ (\$)
Darryl White	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	7 900 000	0	7 900 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	2 974 737
	Prestations de retraite	0	0	250 000	0	250 000
	Total	0	0	8 150 000	0	11 124 737
Tayfun Tuzun	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	2 818 434	0	2 818 434
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	288 659
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	2 818 434	0	3 107 093
Alan Tannenbaum	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	6 442 134	0	6 442 134
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	304 535
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	6 442 134	0	6 746 669
Ernie Johannson	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 990 000	0	3 990 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	776 143
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	3 990 000	0	4 766 143
Steve Tennyson	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 690 000	0	3 690 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 002 612
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	3 690 000	0	4 692 612

- 1) Les prestations supplémentaires estimatives calculées reposent sur l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2024. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2024 (126,88 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,3591 \$ CA.
- Les contrats de travail de M. White, de M. Tuzun, de M. Tannenbaum, de M^{me} Johannson et de M. Tennyson régissent leurs indemnités de départ. La cessation d'emploi sans cause juste et suffisante de M. White comprend la cessation d'emploi volontaire par le haut dirigeant dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'une des situations suivantes se produit : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du haut dirigeant ou de la personne dont il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du haut dirigeant ou iii) un changement d'emplacement géographique (un « motif valable »).
 - Les valeurs indiquées pour les options d'achat d'actions correspondent au montant dans le cours des options dont les droits seraient acquis de façon anticipée, reflétant la valeur réalisée dans l'hypothèse où toutes les options ont été exercées le 31 octobre 2024. L'acquisition anticipée des droits relatifs à toutes les options d'achat d'actions aurait lieu s'il était mis fin à l'emploi du membre de la haute direction visé, sans cause juste et suffisante, dans les 24 mois suivant le

- changement de contrôle et toutes les options expireraient dans un délai de 90 jours par la suite. Les droits afférents aux options ne s'acquerraient pas automatiquement lors d'un changement de contrôle sans cessation d'emploi.
- Le contrat de travail de M. White régit ses prestations de retraite. Les paiements versés à M^{me} Johannson et à M. Tennyson sont régis par le régime de retraite de BMO - Canada et le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction, ceux qui sont versés à M. Tuzun sont régis par le régime 401(k) de BMO et par les régimes d'épargne non admissibles, et ceux qui sont versés à M. Tannenbaum sont régis par le régime de retraite américain de BMO.
- 2) Reflète les montants advenant une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante après un changement de contrôle ou une cessation volontaire par le membre de la haute direction pour un motif valable dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Les prestations prévues par la loi n'ont pas été incluses dans ce tableau. Pour connaître la définition de « changement de contrôle » aux fins du régime d'options d'achat d'actions, se reporter aux pages 93 et 94. Aux fins du régime de retraite bonifié de M. White, un changement de contrôle résulte d'une fusion, d'un regroupement d'activités ou autre ou de l'achat de la Banque. Aux termes du régime de retraite bonifié, une indemnité de départ est versée uniquement en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.

Information supplémentaire au sujet des régimes incitatifs à long terme

Régimes d'options d'achat d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions de la Banque est le seul régime de rémunération aux termes duquel la Banque émet des titres de capitaux propres. Les actionnaires ont approuvé le régime d'options d'achat d'actions en 1995 ainsi qu'une modification

visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci à l'assemblée annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 31 mars 2020.

Effet de dilution du régime incitatif à long terme

À tout moment, un certain nombre d'options peuvent être émises en plus des options en cours qui n'ont pas encore été exercées. C'est ce qu'on appelle une offre excédentaire. Afin de réduire l'effet dilutif futur des options d'achat d'actions sur la valeur des actions, le comité a établi une ligne directrice limitant l'offre excédentaire à au plus 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation. La Banque surveille également le nombre d'options

en cours (dilution) et le nombre d'options émises chaque année (taux d'épuisement).

Le tableau ci-après présente ces mesures clés et indique la façon dont les attributions d'options d'achat d'actions sont gérées afin de réduire au minimum l'effet dilutif sur les actionnaires.

	Mesure (indiquée en % des actions émises et en circulation en date du 31 octobre chaque année)		
	2024	2023	2022
Offre excédentaire			
Nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice, soit 729 585 048	2,21 %	2,35 %	2,61 %
Dilution			
Nombre d'options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice	0,90 %	0,88 %	0,88 %
Taux d'épuisement			
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice applicable, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice applicable	0,15 %	0,19 %	0,15 %

Titres autorisés aux fins d'émission aux termes des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après indique (au 31 octobre 2024) ce qui suit :

- les actions devant être émises à l'exercice des options en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions;
- le reste des actions qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation (1)	Prix d'exercice moyen pondéré des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation (2)	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (exclusion faite des titres indiqués à la colonne 1) (3)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	6 554 492	110,14 \$	9 565 914
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	6 554 492	110,14 \$	9 565 914

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque – restrictions relatives à l'émission

Admissibilité	Options attribuées à des employés de la Banque et d'entités du même groupe qu'elle (y compris des employés en congé autorisé temporaire), au gré du comité.
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	84 200 000 actions (représentant 11,54 % des actions émises et en circulation au 31 octobre 2024).
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	6 554 492 actions pouvant être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 0,90 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2024).
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	9 565 914 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 1,31 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2024).
Autres restrictions	<p>Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation.</p> <p>Le nombre d'actions émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation.</p> <p>Le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions alors émises et en circulation.</p>
Ligne directrice du comité (offre excédentaire)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation de la Banque.

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque – conditions

Durée maximale	Les options expirent 10 ans après la date d'octroi. Si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque, la durée est prolongée jusqu'au cinquième jour ouvrable suivant la levée de la période d'interdiction d'opérations. Les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition relative à la prolongation de la durée.
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
Acquisition des droits et exercice d'options	<p>Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que lorsque les droits y afférents ont été acquis. Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquiescent en tranches égales de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Les droits afférents aux options ne peuvent être acquis avant le premier anniversaire de la date d'octroi.</p> <p>Le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes.</p> <p>Le comité a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le nombre d'options devant être octroyées sous forme d'options standard et d'options assujetties à la condition relative à la croissance du cours des actions.</p>
Expiration des options	<p>Les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi. En ce qui concerne les participants dont le départ à la retraite, le décès ou l'invalidité de longue durée survient avant le 1^{er} janvier 2020, les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi ou, s'il est antérieur, au cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite, de décès ou de l'invalidité de longue durée.</p> <p>Les options sont frappées de déchéance si un participant démissionne ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante. S'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante, le participant peut exercer les options en cours dont les droits ont été acquis dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes sont ensuite frappées de déchéance.</p>
Transfert/cession	Par testament ou conformément à la législation sur les successions seulement.
Déchéance en cas de geste préjudiciable posé pendant la période d'emploi	La totalité ou une partie des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis et qui a été octroyée à un ancien haut dirigeant peut être frappée de déchéance si l'on constate que l'ancien haut dirigeant a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant qu'il était toujours à son service.
Déchéance en cas de concurrence	Les options peuvent être frappées de déchéance si un participant à la retraite, un participant qui souffre d'une invalidité permanente ou un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés, ses clients ou ses fournisseurs pendant la période d'interdiction.
Droits à la plus-value d'actions	Aux termes du régime, des droits à la plus-value d'actions (DPVA) peuvent être octroyés à la place d'options ou de pair avec celles-ci, en grande partie selon les mêmes modalités que les options, sauf que le cours à l'exercice des droits correspond au cours moyen pondéré des actions pour les cinq jours de bourse précédant l'exercice. À l'exercice, les DPVA permettent au porteur de recevoir un paiement en espèces correspondant à la hausse du cours d'une action de la date d'octroi à la date d'exercice. Aucun DPVA n'est en cours.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un haut dirigeant (autrement que pour une cause juste et suffisante) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits relatifs à ses options seront acquis immédiatement et le haut dirigeant disposera de 90 jours pour exercer celles-ci.

Modifications apportées au régime	<p>Le comité ou le Conseil d'administration peut modifier ou résilier le régime à tout moment, pourvu que les modifications n'aient pas pour effet de réduire les droits accumulés avant la date de la modification. Les actionnaires doivent approuver les types de modifications suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) l'augmentation du nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime; ii) la réduction du prix d'exercice d'une attribution (l'annulation ou la résiliation de l'attribution d'un participant à un régime avant la date d'expiration de l'attribution aux fins de réémission, en faveur du même participant, sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une attribution); iii) le prolongement de la durée d'une attribution au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-salariés de participer au régime; v) l'autorisation de transférer des options ou des droits à la plus-value d'actions, sauf dans le cadre du processus habituel de règlement d'une succession; vi) le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'octroi (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'octroyer des attributions, sauf des octrois d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime; viii) la suppression ou la réduction du type de modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires aux termes du régime. <p>Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, l'ajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôts applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition des droits relatifs à une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.</p>
Processus d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> i) Les hauts dirigeants doivent ouvrir un compte de courtage auprès de BMO. ii) Lorsqu'une option est exercée, le compte est débité du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité excède les fonds disponibles dans le compte, de l'intérêt est facturé au haut dirigeant au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge. iii) Si un haut dirigeant a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions émises après l'exercice des options, la maison de courtage conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts. iv) Si un haut dirigeant a choisi de conserver les actions émises après l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts. <p>Un haut dirigeant peut également choisir de remettre ses options dans le cours la veille de leur expiration en échange d'actions d'une valeur équivalente aux options en question.</p>
Mesures de récupération	<p>Jusqu'à 100 % des avantages associés aux options non exercées d'un haut dirigeant peuvent être récupérés si, en raison de l'inconduite ou d'une faute lourde du haut dirigeant dans la gestion du risque, BMO subit, ou pourrait subir, une perte financière, souffre d'une atteinte à sa réputation ou est tenue de redresser ses états financiers.</p> <p>Jusqu'à 100 % des avantages reçus par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 36 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, réels ou éventuels, conformément à la politique de la Banque.</p> <p>À compter de 2023, advenant un redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque, les mesures de récupération s'appliqueront aux hauts dirigeants.</p>

Régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux – principales caractéristiques

Admissibilité	Employés de BMO Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux)
Forme d'attribution	Espèces ou droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Montant global des attributions	<p>Le montant global des incitatifs est établi en fonction d'un modèle de passation en charges totale fondée sur le bénéfice net avant prime et impôts.</p> <p>Le montant global des incitatifs tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux.</p> <p>Le montant global des incitatifs est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles, à l'exclusion des dotations à la provision liée aux prêts douteux et peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque et la performance globale de la Banque.</p>
Forme des attributions ¹⁾	<p>La proportion des espèces et des DVAAR qui constituent les attributions individuelles est établie en fonction de la nature du poste et de l'échelle de rémunération.</p> <p>La tranche en espèces des employés qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.</p> <p>Tous les employés qui prennent des risques importants de BMO Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter à la page 100 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.</p>

1) La structure des attributions accordées aux employés de BMO Marchés des capitaux qui sont régies par la directive de l'Union européenne sur les exigences de fonds propres V est conforme à celle prescrite par la législation.

Modalités des DVAAR	<ul style="list-style-type: none"> • La valeur des DVAAR est fondée sur le cours des actions. • L'acquisition et le paiement s'effectuent au cours d'une période de trois ans. • Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. • Les droits non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquérir des DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions applicables en matière de non-concurrence, de non-sollicitation et de dessaisissement. • Les DVAAR non acquis sont annulés si un participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Récupération	<p>Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 36 derniers mois peuvent être récupérées si, en raison de l'inconduite ou d'une faute lourde d'un employé dans la gestion du risque, il est nécessaire de redresser les états financiers ou la Banque subit ou pourrait subir une perte financière importante ou souffre ou pourrait souffrir d'une atteinte à sa réputation, conformément à la politique de la Banque.</p> <p>Les paiements d'attributions de DVAAR peuvent être réduits ou éliminés sur le fondement d'une information qui aurait eu une incidence défavorable sur le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée.</p>

Autres renseignements financiers

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction renferme de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés pouvant exposer la Banque à des risques importants (les régimes importants et employés qui prennent des risques importants) et est conforme aux principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération du CSF ainsi qu'aux obligations d'information du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

Le comité est chargé d'établir et d'approuver les politiques et la philosophie en matière de rémunération relatives aux régimes et employés importants de BMO Groupe financier. Sa démarche générale est conforme à celle qu'il applique à la rémunération de la haute direction, compte tenu des modifications qui s'imposent aux fins de conformité avec les exigences des territoires dans lesquels nous exerçons des activités :

- les attributions et paiements au titre de la rémunération variable sont liés aux objectifs de la Banque, aux cibles de performance des secteurs, aux priorités stratégiques, aux rendements des actionnaires et aux profils de risques;
- la performance individuelle et le respect du Code de conduite de BMO sont pris en compte dans l'établissement de la rémunération variable;
- les employés prenant des risques importants doivent reporter une tranche importante de leur rémunération variable.

Se reporter à la rubrique « Rémunération de la haute direction », qui figure aux pages 45 et suivantes, pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des hauts dirigeants et du rôle du comité.

Régimes importants

Le comité approuve chaque année les critères de définition des régimes importants et la liste subséquente de régimes importants en tenant compte des commentaires des comités de surveillance de la direction de la Banque, composés des groupes de Gestion globale des risques et du portefeuille, des finances, de l'audit, des affaires juridiques, de la conformité réglementaire et de l'approvisionnement, ainsi que des ressources humaines.

Trois facteurs sont pris en considération au moment de déterminer si un régime de rémunération est réputé être important :

- la question de savoir si le régime de rémunération comprend des employés qui prennent des risques importants;
- la rémunération annuelle totale versée par le régime;
- le jugement du comité de surveillance de la rémunération de l'entreprise.

Le comité approuve également ce qui suit :

- la liste des régimes importants;
- l'établissement du montant global annuel des régimes importants de rémunération variable une fois examiné par les comités de surveillance de la direction et le chef de la direction;
- les modifications apportées à l'établissement de la structure des régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la direction et le chef de la direction (se reporter aux pages 52 et 53 pour obtenir de l'information au sujet des comités de surveillance de la direction).

Employés qui prennent des risques importants

Le comité a approuvé les critères suivants qui permettent de déterminer quels sont les employés qui prennent des risques importants :

- tous les premiers vice-présidents et les employés des échelons supérieurs de la Banque;
- certains employés de BMO Marchés des capitaux, de la Direction de la trésorerie et de BMO Gestion de patrimoine qui pourraient avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque.

Les normes suivantes s'appliquent à la rémunération des employés qui prennent des risques importants :

- les paramètres non financiers (tels que les limites relatives au risque excédées, les cas d'inconduite ou les rapports d'audit insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de performance et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération variable reflète la rémunération à la performance et les mesures d'évaluation du risque appropriées;
- la rémunération reportée pour ce groupe correspond à au moins 40 % de la rémunération variable totale.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés qui prennent des risques importants

La rémunération en espèces versée a été convertie en dollars canadiens à l'aide des taux de change moyens suivants :

exercice 2024 : 1,00 \$ US = 1,3591 \$ CA, 1 £ = 1,7378 \$ CA,
1 HKD = 0,1741 \$ CA, 1 euro = 1,4779 \$ CA et
1 yuan chinois = 0,1860 \$ CA et exercice 2023 :
1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA, 1 £ = 1,6685 \$ CA,
1 HKD = 0,1723 \$ CA et 1 euro = 1,4507 \$ CA.

Les attributions de titres de capitaux propres ont été converties en dollars canadiens à l'aide des taux de change au comptant à la fin de novembre suivants : exercice 2024 : 1,00 \$ US = 1,399450 \$ CA,
1 £ = 1,782899 \$ CA, 1 HKD = 0,179843 \$ CA,
1 euro = 1,480548 \$ CA et 1 yuan chinois = 0,194755 \$ CA et
exercice 2023 : 1,00 \$ US = 1,356850 \$ CA, 1 £ = 1,712752 \$ CA,
1 HKD = 0,173735 \$ CA et 1 euro = 1,477677 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2024 et 2023

Catégorie ¹⁾	2024		2023	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Nombre d'employés	11	220	13	206
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	7 961 768	82 400 898	9 138 080	75 795 802
Rémunération variable totale				
En espèces (non reportée) (\$)	9 817 108	150 807 718	13 210 446	153 610 142
En espèces (reportée) (\$)	1 430 735	1 588 138	725 400	5 681 029
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	24 837 947	165 103 454	31 087 392	174 139 567
Fondée sur des options (reportée) (\$)	4 731 144	8 558 733	5 733 500	10 104 811
Rémunération variable totale (\$) ²⁾	40 816 934	326 058 044	50 728 838	343 535 549
Rémunération directe totale (\$)	48 778 702	408 458 942	59 866 918	419 331 351

- 1) Les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice sont inclus dans ces catégories. Les membres de la haute direction représentent les plus hauts dirigeants de la Banque.
2) La rémunération variable totale représente la valeur totale de la rémunération en espèces (à l'exclusion de la rémunération fixe), ainsi que de la rémunération fondée sur des actions et des options.

Rémunération reportée versée ou non au cours des exercices 2024 et 2023

Catégorie ¹⁾	2024		2023	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Espèces				
Droits acquis (\$)	0	1 979 248	0	1 816 965
Droits non acquis (\$)	339 775	4 466 242	337 300	4 517 353
Fondée sur des actions ¹⁾²⁾				
Droits acquis (\$)	21 426 017	22 428 814	15 972 149	28 715 415
Droits non acquis (\$)	113 842 128	490 802 517	109 515 262	400 043 064
Fondée sur des options ¹⁾³⁾				
Droits acquis (\$)	20 805 838	29 916 873	8 790 132	9 170 394
Droits non acquis (\$)	7 903 178	15 656 398	2 894 477	3 971 838
Versée durant l'exercice (\$)	29 801 962	173 287 631	44 947 725	176 817 380

- 1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2024 (126,88 \$) et le 31 octobre 2023 (104,79 \$).
2) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond au nombre de droits en cours le 31 octobre 2024 multiplié par le cours de clôture des actions.
3) La valeur des options dans le cours dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions le 31 octobre 2024. Les options dont les droits sont acquis comprennent les options dont les droits sont acquis et qui ne peuvent être exercées étant donné qu'elles n'ont pas satisfait à la condition relative au cours des actions.

Les attributions fondées sur des actions et sur des options en cours sont susceptibles de faire l'objet d'ajustements explicites (fluctuation du cours des actions) et d'ajustements explicites (des ajustements en fonction du risque, des mesures de récupération ou une annulation pour traiter des événements commerciaux qui ont dépassé les seuils de conformité ou l'appétit pour le risque). En 2024, aucun ajustement explicite n'a été effectué. En 2023, la rémunération fondée sur des actions a fait l'objet d'une réduction de 8,9 millions de dollars en raison d'ajustements explicites provenant d'employés qui prennent des risques importants qui n'étaient pas des hauts dirigeants. En 2024 et en 2023, aucun ajustement implicite n'a été effectué.

Autre rémunération versée

En 2024, des indemnités de départ de 24,7 millions de dollars ont été consenties à l'égard de 15 employés qui prennent des risques importants, et la somme de 16,1 millions de dollars a été versée à 22 employés qui prennent des risques importants. En 2023, des indemnités de départ de 23,7 millions de dollars ont été consenties

à l'égard de 11 employés qui prennent des risques importants, et la somme de 23,8 millions de dollars a été versée à 15 employés qui prennent des risques importants. Ces sommes n'incluent pas les primes en espèces versées chaque année. Les indemnités de départ attribuées étaient conformes à la pratique de common law. Aucun membre de la haute direction n'a reçu ni ne s'est vu attribuer d'indemnité de départ au cours de l'exercice 2024 ou 2023.

En 2024, la Banque a versé des primes garanties de 17,3 millions de dollars à quatre employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 12,7 millions de dollars à quatre employés qui prennent des risques importants. En 2023, la Banque a versé des primes garanties de 12,7 millions de dollars à cinq employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 18,4 millions de dollars à huit employés qui prennent des risques importants.

De l'information au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée qui a été attribuée pour 2024 et 2023 a été communiquée au BSIF à titre confidentiel.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Opérations avec des parties liées

La charte du comité d'audit et de révision indique que ce comité est responsable de ce qui suit :

- i) surveiller l'efficacité du repérage des opérations intéressées et des procédures mises en place par la direction pour les parties apparentées et visées, et surveiller le respect des lois applicables;
- ii) examiner et approuver, dans la mesure jugée appropriée les pratiques visant à repérer les opérations entre apparentés susceptibles de porter atteinte à la stabilité ou à la solvabilité de la Banque ainsi que les critères de rendement et les niveaux de référence des opérations entre apparentés;
- iii) examiner et, le cas échéant, approuver les modalités des prêts consentis à des apparentés qui excèdent les niveaux de référence établis pour de telles opérations;
- iv) examiner les rapports présentés au comité d'audit et de révision sur les opérations entre apparentés et parties visées.

Prêts

À notre connaissance et à l'exception de ce qui est indiqué ci-après, au 31 janvier 2025, aucun de nos administrateurs, candidats aux postes d'administrateur, membres de la haute direction et employés qui sont actuellement ou étaient par le passé au service de la Banque ni aucune des personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens n'avaient un prêt en cours consenti par BMO, si ce n'est un prêt de caractère courant ou des montants qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente circulaire. De plus, à notre connaissance, aucun prêt impayé n'a été contracté auprès d'une autre entité qui fait l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par BMO ou ses filiales.

Nous ne consentons pas de prêts personnels à nos administrateurs et membres de la haute direction (au sens donné aux termes

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2024, le chef de la conformité de BMO a informé le comité d'audit et de révision qu'aucune opération ne devait être signalée au comité d'audit et de révision ni approuvée par celui-ci, et il a attesté de l'efficacité des procédures utilisées par la Banque et ses filiales désignées afin de repérer et de surveiller les opérations entre apparentés et parties visées aux fins de conformité avec les lois applicables.

« directors » et « executive officers » dans la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*), sauf si les prêts satisfont aux exigences de cette loi.

Le tableau ci-après fait état des prêts contractés par une personne qui est ou était, durant l'exercice terminé le plus récent, un administrateur ou un membre de la haute direction de BMO, un candidat à un poste d'administrateur de BMO ou une personne avec lesquelles celui-ci a des liens, sauf des prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et des prêts qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente circulaire. Nous ne sommes pas tenus de divulguer les prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Nom et occupation principale	Participation de la Banque ou de la filiale	Somme impayée la plus élevée au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2024	Somme impayée au 31 janvier 2025	Nombre de titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2024	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2024
Sharon Haward-Laird Conseillère générale	Banque de Montréal (prêteur)	2 016 686,26 \$	1 495 832,14 \$ ¹⁾	—	0 \$
Steve Tennyson Chef de la technologie et des opérations	Banque de Montréal (prêteur)	4 007 942,24 \$	3 062 859,58 \$ ²⁾	—	0 \$
Nadim Hirji Chef, BMO Entreprises	Banque de Montréal (prêteur)	1 050 199,29 \$	1 055 297,77 \$ ³⁾	—	0 \$

1) Un prêt hypothécaire traditionnel qui est garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux fixe d'une durée de 5 ans sur une résidence, qui porte intérêt au taux de 1,93 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} juin 2026.

2) Un prêt hypothécaire traditionnel qui est garanti par un prêt hypothécaire à taux variable d'une durée de 5 ans sur une résidence, qui porte intérêt au taux préférentiel de 0,60 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} janvier 2029. Au 31 janvier 2025, le taux préférentiel s'établissait à 5,45 %.

3) Un prêt hypothécaire subsidiaire qui est garanti par un prêt hypothécaire dont le solde est de 1 050 000,00 \$, marge de crédit hypothécaire ouverte sur une résidence, qui porte intérêt au taux préférentiel plus 0,5 %. Au 31 janvier 2025, le taux préférentiel s'établissait à 5,45 %, sans échéance.

Le tableau ci-après présente, au 31 janvier 2025, l'encours total des prêts que la Banque a consenti aux employés :

	Consentis par nous ou nos filiales
Montant total des prêts (sauf les prêts de caractère courant)	13 737 966,11 \$

Assurance

Nous payons l'assurance responsabilité de nos administrateurs et dirigeants afin de leur offrir une protection dans des circonstances où nous n'indemnisons pas ou ne sommes pas autorisés à indemniser nos administrateurs et dirigeants pour leurs actes et omissions.

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

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Au cours des exercices clos les 31 octobre 2022, 2023 et 2024, la Banque n'avait aucun programme de rachat d'actions en place et n'a racheté aucune de ses actions ordinaires aux fins d'annulation.

Approbation des administrateurs

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



Paul Noble
Premier vice-président et chef des affaires juridiques, Contentieux
et secrétaire général
Le 10 février 2025

Mandat du Conseil

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

1. Culture, raison d'être et intégrité

- 1.1 approuver et surveiller la conformité au Code de conduite de BMO et surveiller la performance de la Banque en fonction de sa raison d'être; et
- 1.2 s'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation.

2. Gouvernance

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

3. Processus de planification stratégique

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

4. Gestion des risques, contrôles internes et structure organisationnelle

- 4.1 s'assurer que des processus sont en place pour repérer les principaux risques des secteurs d'activité de la Banque et exiger la mise en œuvre de systèmes appropriés pour en faire l'évaluation et la gestion;
- 4.2 examiner et approuver, au moins une fois par année, le cadre d'appétit pour le risque (tel qu'il est défini dans la charte du Comité d'évaluation des risques);
- 4.3 surveiller les activités de gestion des risques pour s'assurer que leur indépendance, leur situation et leur visibilité sont adéquates;
- 4.4 au moins chaque année, examiner et approuver les politiques et les pratiques importantes qui doivent respecter les exigences juridiques, réglementaires et internes applicables et obtenir l'assurance raisonnable que la Banque s'y conforme;
- 4.5 superviser les contrôles internes de la Banque et les systèmes d'information de gestion et surveiller leur intégrité et leur efficacité;
- 4.6 examiner les rapports fournis par la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de l'information financière;
- 4.7 au moins une fois l'an, passer en revue et approuver la structure organisationnelle de la Banque; et
- 4.8 s'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction prouvent une culture de gestion des risques solide et appropriée dans l'ensemble de l'organisation.

5. Communication et divulgation publique

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

6. Évaluation et planification de la relève

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

7. Définitions

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

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

Mis à jour le 27 août 2024

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

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 l'argumentaire du MÉDAC ainsi que les réponses de la Banque sont reproduits intégralement ci-après. Parmi les propositions du MÉDAC, quatre propositions ont été soumises à votre vote. Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre deux de ses propositions au vote des actionnaires. D'autres renseignements sur ces propositions retirées se trouvent ci-après.

Proposition n° 1

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

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

Argumentaire

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

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13² du *Cadre inclusif³ OCDE/G20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices⁴*), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs

propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en en enrichissant la description du contexte.

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

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

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (10,92 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1 Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* – Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et graissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=22118>

2 Action 13 – Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

3 Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

4 Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

Réponse de BMO

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

Nous fournissons des informations détaillées sur nos cotisations fiscales et contrôles fiscaux conformément aux normes comptables applicables, ainsi que des informations fiscales, y compris nos taux d'imposition effectifs, dans nos rapports annuels et trimestriels déposés publiquement auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission. Nous divulguons aux autorités fiscales les informations pays par pays qui sont exigées. Nous avons l'intention de respecter scrupuleusement les lois et les directives fiscales pertinentes dans tous les territoires dans lesquels nous exerçons des activités.

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

La divulgation de notre déclaration pays par pays nécessiterait de fournir des données supplémentaires relatives aux entités juridiques qui sont consolidées dans nos états financiers, à l'échelle de multiples groupes d'entreprises et secteurs, et ne fournirait pas d'informations utiles pour nos actionnaires. En outre, une telle divulgation n'est pas requise à l'heure actuelle et la divulgation publique de ces informations n'est la pratique d'aucun de nos homologues du secteur des services financiers au Canada ou aux États-Unis.

En ce qui concerne la divulgation des ratios de rémunération, nous nous engageons à faire preuve de transparence et à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à nos employés. Les informations que nous publions sont déjà suffisantes pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération.

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

Proposition n° 2

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique (*say on climate*).

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : Banque Royale : 28,2 G\$ US; Banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; Banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, Banque de Montréal, 15,8 G\$ US et Banque Canadienne Impériale de Commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société².

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se

classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (15,26 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1 <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

2 <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industriefossile>

3 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

Réponse de BMO

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

BMO publie des mises à jour rigoureuses et régulières sur les questions environnementales, notamment les changements climatiques, dans l'information relative à la durabilité et au climat présentée par BMO et s'engage largement auprès de ses actionnaires sur sa stratégie environnementale et climatique. Grâce à notre engagement auprès des actionnaires, nous recevons de leur part un retour d'information significatif sur l'approche de la Banque en matière de climat, sur les informations climatiques les plus utiles pour les actionnaires et sur les progrès réalisés par la Banque.

La direction et le Conseil ont pris des mesures concrètes afin d'élaborer et de mettre en place une stratégie climatique pluriannuelle crédible, laquelle stratégie climatique fait partie de la stratégie globale de la Banque qui a été approuvée par le Conseil. Nous continuons de modifier et d'adapter notre approche en fonction de notre stratégie globale et des nouveaux développements.

Notre Ambition climatique est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Les détails concernant notre Ambition climatique et nos objectifs figurent dans l'information relative à la durabilité et au climat présentée par BMO.

L'engagement et le dialogue approfondis avec les actionnaires et les parties prenantes ont contribué à éclairer notre stratégie et les mesures que nous avons prises pour la mettre en œuvre. Nous continuons de travailler avec les parties prenantes, y compris les gouvernements, les autorités de réglementation des secteurs bancaire et des valeurs mobilières, et les actionnaires. Cette collaboration se reflète dans la mise en œuvre et l'itération continues de notre stratégie climatique afin de garantir que nos actions reflètent l'évolution des priorités des parties prenantes et y répondent. BMO estime qu'il est important de maintenir cet engagement.

À la lumière de la complexité et de la profondeur de nos stratégies et de nos engagements en matière de développement durable et de climat, le contexte juridique et réglementaire en constante évolution ainsi que des communications détaillées que BMO fournit et continue d'améliorer, BMO continue de croire qu'un simple vote « positif ou négatif » des actionnaires n'apporterait aucune information utile quant à savoir si BMO a su définir adéquatement les initiatives adéquates axées sur le climat ou si une telle initiative en particulier est insuffisante ou excessive. En revanche, les renseignements que les actionnaires ont fournis par l'intermédiaire de nos pratiques actuelles en matière d'engagement permettent de recueillir des informations significatives sur les priorités et les perspectives des investisseurs.

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

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

Proposition n° 3

Divulgence des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde. Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que

de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la société. Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QU'ELLE EST TROP LARGE ET LA PUBLICATION DE CES INFORMATIONS SERAIT COÛTEUSE ET NE FOURNIRAIT PAS D'INFORMATIONS UTILES À LA PRISE DE DÉCISION DES ACTIONNAIRES. BMO S'EFFORCE D'EMPLOYER DES PERSONNES MAÎTRISANT LES LANGUES REQUISES DANS LES TERRITOIRES OÙ ELLE EXERCE SES ACTIVITÉS.

Comme toute entreprise, nous nous efforçons de servir nos clients dans la langue de leur choix au sein des collectivités où sont situées nos succursales. Nous cherchons activement à employer des personnes qui maîtrisent les langues qui sont prédominantes dans les régions où nous exerçons des activités et, le cas échéant, nous respectons les lois linguistiques.

Les décisions concernant l'embauche des employés sont prises par le personnel autorisé de chaque territoire en tenant compte des

besoins au sein de ce territoire et des fonctions liées au poste. Les décisions concernant l'embauche des employés ne sont pas centralisées. Nous respectons la vie privée de nos employés en ne leur demandant pas d'indiquer toutes les langues dans lesquelles ils peuvent communiquer et leur niveau de maîtrise de ces langues lorsque cela n'est pas pertinent pour leur travail. Nous ne recueillons ni ne conservons non plus de données nous permettant de divulguer avec exactitude les langues parlées par tous les employés de BMO où nous exerçons des activités. Nous publions déjà les langues parlées par les membres de notre Conseil et nos membres de la haute direction collectivement, conformément à d'autres informations sur la diversité, car ces informations pourraient présenter un intérêt pour nos actionnaires et d'autres parties prenantes.

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

Proposition n° 4

Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la Banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*¹. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration² exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser

que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*³.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce *Code de conduite*.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO DISPOSE D'UN CADRE ÉTABLI POUR GÉRER LES RISQUES LIÉS À L'UTILISATION DE L'IA GÉNÉRATIVE, QUI EST ALIGNÉ SUR LES ORIENTATIONS DE NOS ORGANISMES EN RÉGLEMENTATION PRUDENTIELLE.

BMO soutient les objectifs stratégiques du gouvernement fédéral du Canada visant à promouvoir le développement sécuritaire et responsable ainsi que l'utilisation éthique des systèmes d'intelligence artificielle (IA), qui sont conformes aux lois canadiennes existantes et aux principes de l'Organisation de coopération et de développement économiques en matière d'IA. BMO a joué un rôle actif dans l'avancement des conversations critiques sur le déploiement sécuritaire, transparent et responsable de l'IA dans le but d'améliorer l'expérience client tout en maintenant la confiance du public dans l'utilisation éthique de ces technologies.

La croissance continue de l'IA, et plus particulièrement de l'IA générative, présente des possibilités d'innovation pour BMO et, comme toute capacité technologique émergente, comporte également des défis uniques en lien avec son utilisation. L'approche de BMO en matière d'IA générative est conforme aux lois et aux

directives en vigueur pour les institutions financières fédérales (IFF), ainsi qu'aux exigences actuelles en matière de protection des renseignements personnels et de gestion des risques, qui sont antérieures à la publication du Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés (le Code volontaire) d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Comme il est indiqué dans le rapport de gestion du Rapport annuel 2024, BMO a élaboré des pratiques de gestion des risques liés à l'IA afin de répondre aux attentes en matière de surveillance humaine et d'utilisation équitable, sécuritaire, éthique et responsable de l'IA, y compris de l'IA générative. En outre, le Code de conduite de BMO interdit l'utilisation de l'IA générative sans autorisation préalable.

L'Association des banquiers canadiens (ABC), au nom des banques canadiennes, a fait part de ses commentaires à Innovation, Sciences et Développement économique Canada dans le cadre de sa consultation sur le Code volontaire. Elle y relatait un manque de clarté concernant l'intention, la portée, les termes clés ainsi que l'interopérabilité relativement aux directives des organismes en réglementation prudentielle. Les engagements énoncés dans le Code volontaire ne créent pas un ensemble cohérent de normes dont la mise en œuvre soit suffisamment prévisible pour gérer

¹ <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/en/voluntary-code-conduct-responsible-development-and-management-advanced-generative-ai-systems>

² <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

³ <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

efficacement les risques liés à l'utilisation de l'IA générative. De plus, bien que le Code volontaire souhaite promouvoir l'engagement de ses signataires quant à la poursuite du développement de l'IA au Canada, BMO et d'autres IFF se consacrent déjà à cette entreprise par des interactions constantes avec l'ABC ainsi que nos organismes en réglementation prudentielle, y compris le Bureau du surintendant des institutions financières. BMO continue de suivre de près l'évolution dans ce domaine, et si des lois fédérales visant l'encadrement du

développement et du déploiement de l'IA, le renforcement des lois sur la protection des renseignements personnels du secteur privé et l'avancement de la mise en œuvre de la Charte canadienne du numérique étaient adoptées, BMO respecterait ses obligations légales.

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

Proposition n° 5

L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), au nom du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de PFA Pension, a soumis la proposition suivante à votre vote.

Communication du ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique

Il est résolu que la Banque de Montréal communique chaque année son ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique, qui se définit comme le financement total accordé, sous forme de capitaux propres, de titres de créance et de financement de projets, à des sources d'approvisionnement énergétique à faibles émissions de carbone par rapport à celui accordé à des sources d'approvisionnement énergétique provenant des combustibles fossiles. Cette information, qui serait préparée à coût raisonnable et exclurait tout renseignement confidentiel, devrait décrire la méthodologie employée par la Banque de Montréal, notamment ce qu'elle entend par « à faibles émissions de carbone » et « combustibles fossiles ». La Banque de Montréal devrait inclure ses activités de prêt dans son ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique, s'il est possible de le faire avec rigueur sur le plan méthodologique.

Argumentaire

En tant que banque importante d'envergure mondiale, la Banque de Montréal (BMO) est largement exposée aux risques liés à la stabilité financière que posent les changements climatiques, et elle a pris certains engagements relatifs au climat. Les banques qui harmonisent leurs activités à leurs objectifs climatiques sont mieux préparées à gérer les risques, dont les risques juridiques, financiers et liés à la réputation qui sont associés aux changements climatiques, et à saisir les occasions qui se présentent dans le cadre de la transition énergétique mondiale.

Selon l'Agence internationale de l'énergie, pour atteindre la carboneutralité sur le plan des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050, il est nécessaire de délaissier rapidement les combustibles fossiles et de tripler les investissements annuels en énergie propre à l'échelle mondiale d'ici 2030¹. Le rythme auquel l'approvisionnement énergétique à faibles émissions de carbone est déployé à grande échelle dictera le rythme auquel les combustibles fossiles seront délaissés².

BMO figurerait parmi les plus grands financiers des combustibles fossiles à l'échelle mondiale; cependant, elle s'est engagée à atteindre la carboneutralité dans le cadre de ses activités de

financement d'ici 2050 et à consacrer 300 milliards de dollars canadiens sous forme de financement durable (engagement dépassé en 2023)³. Même si BMO dispose d'informations solides en matière de finance durable, les investisseurs ont besoin d'informations supplémentaires pour évaluer ses activités de financement de l'énergie propre et l'importance relative du financement des combustibles fossiles.

Le ratio du financement des sources d'approvisionnement énergétique (*Energy Supply Ratio* ou ESR), un paramètre de mesure en dollars, permettra de compléter et de bonifier la gamme existante de renseignements financiers climatiques relatifs aux émissions que BMO présente, notamment ceux requis en vertu des exigences de l'Union européenne, et de fournir une information utile au sujet des activités de BMO et de ses progrès dans l'atteinte de ses engagements publics. Au cours des dernières années, les banques auraient touché des revenus de prêt et de placement provenant de projets d'énergie propre supérieurs à ceux provenant de sociétés pétrolières et gazières ou charbonnières⁴. Les investisseurs cherchent à évaluer si BMO se positionne comme un chef de file de la transition énergétique.

1 <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach>

2 <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach/executive-summary>

3 https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_SR_FR_AODA.pdf

4 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year>

Le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique est maintenant un paramètre d’information climatique clé. Bloomberg fournit à ses clients le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique des banques mondiales, comme BMO, en utilisant une méthodologie standardisée qui définit clairement « à faibles émissions de carbone » et « combustibles fossiles », mais qui ne peut toutefois intégrer les activités de prêt non communiquées publiquement⁵.

Trois des plus importantes banques nord-américaines, soit la Banque Royale du Canada, JPMorgan et Citibank, se sont engagées à communiquer leur ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique, ce qui confirme que la présentation de ce paramètre est faisable et constitue une pratique exemplaire du secteur.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D’ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE LA DIVULGATION DE CES INFORMATIONS SERAIT REDONDANTE ET INUTILE COMPTE TENU DES PRATIQUES DE DIVULGATION EXISTANTES DE BMO ET NE FOURNIRAIT PAS D’INFORMATIONS UTILES AUX ACTIONNAIRES.

BMO publie les émissions financées par les secteurs du pétrole et du gaz et de la production d’électricité. Des objectifs ont été fixés pour la production pétrolière et gazière en amont, notamment des cibles d’intensité quant aux émissions des clients pour les champs d’application 1 et 2 et une cible absolue pour le champ d’application 3. Nous avons également fixé une cible pour la production d’électricité au Canada, y compris une cible en matière d’énergie renouvelable pour 2030 qui reflète une trajectoire carboneutre pour les émissions financées. En outre, BMO publie un rapport sur les actifs liés au carbone, qui indique la proportion des actifs liés au carbone, y compris le pétrole, le gaz et la production d’énergie non renouvelable, par rapport à l’ensemble des prêts, selon notre information relative à la durabilité et au climat présentée.

Le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique recherché dans cette proposition n’apporterait pas d’informations supplémentaires utiles sur l’approche de BMO. Le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique

Les investisseurs sont d’avis que BMO devrait, à l’instar de ces homologues, communiquer le ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique annuel qui s’applique à elle, établir des cibles à l’égard de celui-ci, ainsi que travailler à faire adopter une approche standardisée pour le calcul et la communication du ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique dans le secteur bancaire. Bloomberg a publié un guide de mise en œuvre⁶ et l’Institute of International Finance, une association sectorielle comptant 400 membres à l’échelle mondiale, a publié un livre blanc qui offre un gabarit standardisé pour la communication de la méthodologie⁷.

Nous vous invitons à voter POUR cette proposition.

compare les prêts octroyés dans le secteur de l’énergie renouvelable aux prêts octroyés dans le secteur pétrolier et gazier. Les marchés de ces secteurs sont totalement différents et ne se prêtent pas à une comparaison directe. Les informations fournies par BMO illustrent déjà la décarbonisation de son portefeuille en ce qui concerne le pétrole et le gaz, et montrent clairement la proportion de ses prêts octroyés au secteur de l’énergie renouvelable par rapport aux prêts octroyés au secteur de l’énergie non renouvelable.

En outre, la proposition est prématurée, car les méthodologies relatives au ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique n’ont pas encore été entièrement élaborées pour l’ensemble du secteur. Compte tenu des difficultés liées à la disponibilité des données, nous continuons à évaluer des fournisseurs de données tiers pour nous aider à fournir des données structurées sur les catégories d’actifs non liés au crédit incluses dans le ratio. À la lumière des incertitudes à l’égard des méthodologies, l’adoption d’une mesure relative au ratio du financement des sources d’approvisionnement énergétique pourrait entraîner des risques juridiques et de réputation pour la Banque.

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

⁵ https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Financing-the-Transition_Energy-Supply-Investment-and-Bank-Facilitated-Financing-Ratios.pdf

⁶ <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Energy-Supply-Banking-Ratios-Implementation-Guide.pdf>

⁷ [32370132_ifi_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf](https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/32370132_ifi_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf)

Proposition n° 6

Investors for Paris Compliance, 185-911 Yates Street, Suite 561, Victoria (B. C.) V8V 4Y9, au nom de la Salal, de Friends Fiduciary Corporation et de Vancity Investment Management Ltd., a soumis la proposition suivante à votre vote.

Divulgence des activités de lobbying et d'influence politique

Il est proposé que la Banque complète ses informations sur les activités de lobbying et d'influence politique, directes et indirectes, par l'intermédiaire d'associations commerciales, de coalitions, d'alliances et d'autres organisations, afin de respecter son engagement de faire du lobbying « d'une manière conforme à [son] soutien des objectifs de l'Accord de Paris ».

Argumentaire

Cette résolution est conforme à la Global Standard on Responsible Corporate Climate Lobbying¹ et au Business Associations Climate Action Guide².

BMO s'est engagée à être carboneutre d'ici 2050. La modélisation de la décarbonisation par secteur de BMO montre qu'une politique gouvernementale de soutien est nécessaire pour que BMO atteigne ses propres cibles en matière de carboneutralité³.

Dans sa Déclaration relative aux contributions politiques et au lobbying, BMO indique qu'en s'engageant auprès des représentants élus, elle pourrait « chercher à le faire d'une manière conforme à notre soutien des objectifs de l'Accord de Paris »⁴.

Dans le cadre de son évaluation de l'état de préparation à la transition de ses clients, BMO prend les facteurs suivants en considération : la mobilisation à l'égard des politiques conforme aux objectifs de l'Accord de Paris, le résumé des activités de mobilisation, y compris les consultations et les partenariats ainsi que la divulgation des adhésions à des associations commerciales⁵.

Pourtant, malgré son engagement déclaré en matière de lobbying et les attentes de ses clients, BMO ne divulgue des informations que sur quelques cas de lobbying liés au climat, et uniquement pour BMO Gestion mondiale d'actifs⁶. BMO ne divulgue également que sa participation à certaines initiatives liées au climat, en omettant son adhésion à des associations aux objectifs divergeants⁷.

Par exemple, BMO est membre du Conseil canadien des affaires et de la Chambre de commerce du Canada qui, selon InfluenceMap, se sont engagés dans l'opposition aux politiques climatiques de l'économie réelle au Canada et dans le monde⁸. BMO ne divulgue pas ces adhésions et n'explique pas comment elle réconcilie cette contradiction.

BMO est également le commanditaire exclusif de la conférence annuelle de l'Association canadienne des producteurs pétroliers (ACPP). InfluenceMap a classé l'ACPP au 5^e rang mondial des associations industrielles les plus négatives et les plus influentes en matière de climat⁹. La commandite de BMO implique, pour l'investisseur raisonnable, un rapprochement avec l'ACPP.

Malgré l'analyse de BMO selon laquelle elle a besoin d'une politique gouvernementale de soutien pour atteindre ses cibles en matière de carboneutralité, la Banque est absente des débats publics sur les politiques climatiques importantes, telles que la tarification du carbone. La Banque n'indique pas si elle discute de ces enjeux politiques précis lors des réunions gouvernementales, ni quelles sont ses positions¹⁰.

Truist¹¹ et Barclays¹² sont des exemples de banques ayant publié des informations plus complètes sur le lobbying climatique. En outre, des entreprises du secteur de l'énergie telles que Enbridge fournissent davantage d'informations sur le lobbying climatique que BMO¹³.

Les actionnaires demandent à BMO de compléter ses informations sur le lobbying afin de remédier à ces lacunes et omissions.

1 <https://climate-lobbying.com/>

2 <https://exponentialroadmap.org/wp-content/uploads/2024/06/Business-associations-climate-action-guide-v-1.0-final.pdf>

3 Pages 47 à 50 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_CR_FR_AODA.pdf

4 <https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2023/05/Statement-Political-Contributions-FR-ACC-feb2023.pdf>

5 Page 38 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_CR_FR_AODA.pdf

6 Page 46 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_SR_FR_AODA.pdf et page 28 à <https://bmo.bynder.com/m/1100ecce6ee7346b/original/rapport-annuel-sur-l'investissement-responsable-de-2023.pdf>

7 Pages 28 à 30 à https://notre-impact.bmo.com/wp-content/uploads/2024/04/BMO_2023_CR_FR_AODA.pdf

8 <https://influencemap.org/report/Canada-s-Big-Five-Banks-26501>

9 https://influencemap.org/report/Corporate-Climate-Policy-Footprint-2022-20196?return_to=/report/Corporate-Climate-Policy-Footprint-2022-20196

10 BMO Gestion mondiale d'actifs indique qu'elle a envoyé une lettre à l'Environmental Protection Agency concernant la réglementation sur le méthane. Se reporter à la page 28 <https://bmo.bynder.com/m/1100ecce6ee7346b/original/rapport-annuel-sur-l'investissement-responsable-de-2023.pdf>

11 https://filecache.investorroom.com/mr5ir_truist/871/Truist2023ClimateLobbyingSummary.pdf

12 <https://home.barclays/sustainability/esg-resource-hub/reporting-and-dslosures/public-policy-engagement/>

13 https://www.enbridge.com/-/media/Enb/Documents/Reports/Sustainability-Report-2022/Climate_Lobbying_Report.pdf

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE L'APPROCHE DE BMO EN MATIÈRE DE PROMOTION DE POLITIQUES EST DÉJÀ DIVULGUÉE CONFORMÉMENT À LA RÉGLEMENTATION DES TERRITOIRES DANS LESQUELS ELLE ENTREPREND DES EFFORTS DE PROMOTION DE POLITIQUES. PAR AILLEURS, BMO DIVULGUE DÉJÀ SON ADHÉSION À DES ASSOCIATIONS DE PROMOTION DE POLITIQUES DONT LES CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES DÉPASSENT 50 000 \$.

Le lobbying est une activité réglementée et BMO respecte les lois et les règlements applicables, y compris en matière de divulgation, dans les territoires où elle exerce des activités de promotion de politiques. Les exigences en matière de divulgation varient d'un territoire à l'autre, mais peuvent comprendre une combinaison de divulgation des sujets sur lesquels nous faisons du lobbying auprès

des fonctionnaires et des détails de certaines réunions. En outre, BMO fait état de son adhésion à des associations commerciales plus importantes qui mènent des travaux de promotion de politiques lorsque sa contribution financière dépasse 50 000 \$. La participation de BMO à des associations commerciales est un élément nécessaire de notre stratégie d'entreprise.

Le fait que BMO soit membre de ces associations ou qu'elle leur apporte son soutien financier ne signifie pas forcément que nous soutenons leurs positions sur certaines questions. Lorsque nos positions ne concordent pas, nous exprimons nos préoccupations, au besoin, par l'intermédiaire des représentants de BMO qui participent à ces groupes, lorsque c'est nécessaire.

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

Proposition n° 7

Vancity Investment Management, 100 183 Terminal Avenue, Vancouver (B.C.) V6A 4G2 a soumis la proposition suivante à votre vote.

Déclaration des paramètres d'évaluation de la rémunération de la haute direction

Il est proposé que la Banque publie, selon des frais raisonnables et en omettant les informations exclusives, des informations approfondies sur les paramètres d'évaluation de la rémunération internes utilisés pour fixer la rémunération cible des membres de la haute direction, et qu'elle clarifie l'influence de ces paramètres sur la rémunération des membres de la haute direction. Les paramètres d'évaluation de la rémunération internes comprennent des ratios et des percentiles qui illustrent la comparaison de la rémunération entre les cadres et les employés non cadres. Ces informations doivent porter sur les points suivants :

- a. Une explication des paramètres d'évaluation de la rémunération spécifiques internes utilisés.
- b. Une analyse de la manière dont ces paramètres éclairent les décisions en matière de rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction.

Argumentaire

Au cours des dernières décennies, la rémunération des membres de la haute direction a largement dépassé celle des travailleurs moyens. En 2023, par exemple, la rémunération du chef de direction a augmenté de 11,3 % dans les plus grandes entreprises américaines, tandis que le salaire médian des travailleurs a diminué de 9,3 %¹. Ces écarts de rémunération croissants menacent la stabilité économique, érodent la cohésion sociale, aggravent les inégalités entre les sexes et les races, et peuvent diminuer la satisfaction des travailleurs, ce qui, en fin de compte, a une incidence sur la productivité et le maintien des effectifs². BMO étant une grande institution financière investie dans divers secteurs économiques et tributaire du capital humain, sa croissance et sa capacité à créer de la valeur pour ses actionnaires dépendent d'une gestion efficace de ces risques.

L'accent mis par BMO sur le lien entre la culture d'entreprise et le rendement des employés, en tant que partie intégrante de la stratégie d'entreprise, montre que l'entreprise comprend la valeur de l'investissement dans son personnel pour renforcer le capital humain. Des études démontrent que la comparaison sociale influence fortement le comportement, et la satisfaction des employés dépend souvent du sentiment d'une rémunération équitable³. Les actionnaires exigent une meilleure information sur les paramètres d'évaluation de la rémunération internes afin de déterminer si les structures de rémunération de BMO soutiennent cette stratégie.

Étant donné que la raison d'être et les objectifs stratégiques, y compris la promotion d'une « culture de réussite reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance », sont des éléments clés de la rémunération de la haute direction, les actionnaires souhaitent obtenir davantage de clarté sur la manière dont BMO évalue cet aspect, au-delà des enquêtes auprès des employés et des objectifs de représentation de la main-d'œuvre. Les attentes en matière de transparence augmentent, avec des initiatives telles que le groupe de travail sur l'inégalité et les

informations financières à caractère social (Taskforce for Inequality and Social-related Financial Disclosures ou TIFSD), qui travaille à l'élaboration de cadres susceptibles d'être adoptés conformément aux normes IFRS sur la durabilité⁴.

En expliquant les paramètres d'évaluation de la rémunération utilisés et leur rôle dans les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction, BMO peut démontrer à ses actionnaires son engagement à mettre en œuvre les priorités stratégiques et à se préparer à la nouvelle réglementation. Bien que BMO indique que le comité des ressources humaines tient compte du ratio de rémunération du chef de la direction par rapport aux autres employés et du revenu familial médian au Canada, il ne précise pas de facteurs supplémentaires et n'explique pas comment ces paramètres influencent la rémunération cible.

Nous demandons au Conseil de présenter des informations, à tout le moins, sur les points suivants :

1. **Mesures d'équité salariale internes** : Décrire tous les paramètres d'évaluation ou ratios de rémunération utilisés pour évaluer la relation salariale entre les membres de la haute direction et les employés.
2. **Influence sur les décisions de rémunération** : Expliquer comment ces paramètres influencent l'établissement des salaires et l'évaluation du rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction.

La communication de cette information ne vise pas à limiter la rémunération de la haute direction, mais plutôt à faire en sorte que les actionnaires possèdent les renseignements nécessaires pour évaluer la gestion de BMO des risques réglementaires et financiers importants. Une meilleure transparence profitera à la fois à BMO et à ses actionnaires en alignant la rémunération des membres de la haute direction sur la santé organisationnelle à long terme de l'entreprise.

1 <https://corp.gov.law.harvard.edu/2024/04/18/an-early-look-at-ceo-pay-trends-from-proxy-season-2024/>

2 <https://irpp.org/research-studies/whats-so-bad-about-increasing-inequality-in-canada/>

3 <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-ithout-consequences>

4 <https://www.tisfd.org/>

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO A CONFIANCE EN SON APPROCHE ÉQUITABLE ET CONCURRENTIELLE DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DE SES EMPLOYÉS ET LA DIVULGATION DE CES INFORMATIONS SERAIT INUTILE COMPTE TENU DES PRATIQUES DE DIVULGATION DE LA RÉMUNÉRATION EXISTANTES DE BMO.

Dans le cadre de notre engagement à faire preuve de transparence et à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à l'ensemble de nos employés, nous avons déjà publié suffisamment d'informations pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération.

BMO fournit des informations détaillées sur nos stratégies et pratiques en matière de rémunération de la haute direction et de rémunération globale dans notre circulaire de sollicitation de procurations et notre rapport annuel. Chaque année, nous fournissons des informations détaillées sur les faits marquants de la performance et la composition de la rémunération des membres de la haute direction dans cette circulaire et nous sommes d'avis que les informations actuelles présentées à la rubrique sur la rémunération des membres de la

haute direction fournissent des données significatives et nécessaires aux actionnaires.

Les paramètres d'évaluation relatifs à la comparaison de la rémunération entre les cadres et les non-cadres, tels que les ratios de rémunération du chef de la direction et les percentiles, sont pris en compte (comme il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations), mais ne sont pas des facteurs de rémunération des membres de la haute direction. Par conséquent, les informations fournies par BMO sont suffisantes pour permettre aux actionnaires d'évaluer ses pratiques en matière de rémunération.

Le Conseil continue d'examiner et d'évaluer les ratios et les percentiles de rémunération dans le cadre de son évaluation annuelle de la rémunération des membres de la haute direction. Toutefois, il n'existe pas de méthode reconnue pour leur calcul, ce qui rend impossible leur analyse comparative et rend les comparaisons de ces données potentiellement inexactes, peu fiables et trompeuses.

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

Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté que les deux propositions suivantes ne soient pas soumises au vote des actionnaires. La Banque s'est engagée auprès du MÉDAC à inclure les propositions retirées dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Proposition retirée

Assemblées annuelles des actionnaires *en personne*

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« (...) il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les

perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions² ».

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers³, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)⁴ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (50,66 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

Hormis lors de la pandémie de COVID-19, BMO a tenu de façon répétée des assemblées des actionnaires en personne et a une approche établie en ce qui concerne le déroulement d'assemblées d'actionnaires virtuelles offrant pratiquement les mêmes possibilités de participation que les assemblées en personne.

En outre, BMO s'est toujours consacrée à l'engagement des actionnaires, notamment en facilitant la présence des actionnaires aux assemblées des actionnaires. Au cours de l'année dernière, nous avons discuté avec les actionnaires de notre approche à l'égard des assemblées des actionnaires et nous continuons de le faire. Si nous avons reçu divers commentaires sur les avantages de tenir des assemblées des actionnaires virtuelles et des assemblées

en personne, nous n'avons pas reçu de retour négatif sur la manière dont BMO a géré les assemblées virtuelles ou sur les possibilités de participation des personnes qui y assistent virtuellement.

L'auteur de la proposition a demandé que nous nous engagions à tenir des assemblées en personne ou en mode hybride (sauf lors de circonstances extraordinaires). À l'heure actuelle, nous offrons aux actionnaires les options en personne et en mode virtuel et nous n'avons pas l'intention de tenir des assemblées uniquement virtuelles pour le moment, mais nous pensons que la possibilité d'organiser des assemblées uniquement virtuelles, y compris pour réagir à un cas de force majeure ou à des situations pouvant avoir des incidences en matière de sécurité physique ou de sécurité publique, est appropriée et importante. Par conséquent, nous n'avons pas accepté la demande de l'auteur de la proposition.

1 *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2 *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

3 *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable - Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers) [https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPPPProxyVotingGuidelines 2023 FR.pdf](https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPPPProxyVotingGuidelines%2023%20FR.pdf)

4 « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings - they let companies duck accountability*, Catherine McCall, The Globe and Mail, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

Proposition retirée

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entrant en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette Loi vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants²,

le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc. Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

BMO a mis en place des politiques de gestion du risque environnemental et social qui prennent en compte les risques se rapportant aux tiers (y compris les clients) concernant les normes de travail et les droits de la personne.

BMO fournit des informations sur son approche dans sa Déclaration sur les droits de la personne et sa Déclaration contre l'esclavage moderne. La Déclaration contre l'esclavage moderne est publiée chaque année sur notre site Web et examinée par notre Conseil, par l'intermédiaire de son comité d'audit et de révision. La déclaration présente nos efforts visant à lutter contre l'esclavage moderne conformément à la *Modern Slavery Act 2015* du Royaume-Uni, à la *Modern Slavery Act 2018* de l'Australie et à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* du Canada (selon le cas).

En cas de risque de travail des enfants ou de travail forcé, les normes internationales, par exemple les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, indiquent que les entreprises doivent d'abord user de leurs moyens de pression pour atténuer et traiter ces risques. Ces normes n'exigent ni ne recommandent de mettre fin aux relations dans tous les cas. Lorsque ces risques sont définis et que la situation ne peut pas être corrigée ou ne le sera pas, la Banque a la possibilité de mettre fin aux relations d'affaires dans le cadre de sa réponse. La Banque est également assujettie à certaines obligations légales de rendre compte de son approche en matière de travail des enfants et de travail forcé, comme décrit il est ci-dessus. Au cours de l'exercice 2024, nous n'avons décelé aucun problème de ce type.

Nous publions une description de notre approche des risques environnementaux et sociaux dans notre information relative à la durabilité présentée. De plus amples renseignements sur notre approche à l'égard des droits de la personne et du développement durable figurent dans notre Déclaration sur les droits de la personne.

¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

² <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-enhausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

Proposition retirée

InvestNow a soumis la proposition voulant que la Banque se retire à la fois de l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA) et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ).

La Banque n'a jamais été membre de la GFANZ. Indépendamment de la proposition, la Banque s'est retirée de la NZBA le 17 janvier 2025. Comme la proposition ne s'appliquait plus, InvestNow a accepté de retirer sa proposition. La Banque a convenu avec InvestNow d'inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.



Votre vote compte.

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

Nous vous encourageons à voter immédiatement.

BMO



MIXTE
Papier | Pour une gestion
forestière responsable
FSC® C132107