

## CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DE LA BANQUE DE MONTRÉAL

---

### OBJET

Le Comité est chargé d'accomplir les fonctions énoncées dans la présente chartre afin que le Conseil d'administration puisse s'acquitter de ses responsabilités de surveillance quant aux points suivants :

- le recrutement, le perfectionnement et la conservation de l'effectif de la Banque;
- la nomination, l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction et des autres hauts dirigeants de la Banque;
- la planification de la relève aux postes de hauts dirigeants et aux autres postes de direction clés, y compris la nomination, la réaffectation des titulaires et la cessation d'emploi;
- la structure de rémunération des cadres supérieurs, y compris les régimes d'incitation annuels, à moyen terme et à long terme et les régimes d'incitation liés à l'émission d'actions ou à des primes en actions;
- les régimes d'avantages sociaux destinés aux cadres supérieurs et les régimes de retraite;
- les lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux cadres supérieurs.

### MEMBRES

Le Comité est formé de trois administrateurs ou plus, selon le nombre déterminé par le Conseil d'administration. La majorité de ses membres sont des résidents canadiens et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Chaque membre du Comité est à la fois :

- un administrateur qui n'est ni dirigeant ni employé de la Banque ou d'une entité du groupe de la Banque;
- « indépendant », au sens de la législation sur les valeurs mobilières applicable, en vigueur au Canada et aux États-Unis, ainsi que des règles de la Bourse de New York.

Chaque année, après l'assemblée des actionnaires au cours de laquelle ses membres ont été élus, le Conseil d'administration désigne les membres et le président du Comité après avoir étudié les recommandations du comité de gouvernance et de mise en candidature. Le Conseil d'administration peut nommer un membre du Comité afin de combler une vacance qui survient entre deux élections annuelles des administrateurs et, s'il le juge approprié, augmenter le nombre de membres du Comité. Si un membre du Comité devient membre du « groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada), il peut continuer à faire partie du Comité avec l'approbation du comité de gouvernance et de mise en candidature, qui prend la décision après consultation du vice-président à la direction et conseiller général de la Banque. Le Conseil d'administration peut destituer ou remplacer l'un ou l'autre des membres du Comité à n'importe quel moment.

En plus de toute orientation fournie par le Comité de gouvernance et de mise en candidature, le président du Comité doit donner une séance d'orientation aux nouveaux membres du Comité au sujet de leurs fonctions et responsabilités en qualité de membres du Comité. Tous les membres du Comité doivent avoir ou acquérir, dans un délai raisonnable après leur nomination, une connaissance approfondie des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération, et plus particulièrement la rémunération des cadres.

## **RÉUNIONS**

Le Comité se réunit aussi souvent qu'il le juge nécessaire, mais pas moins d'une fois par trimestre. Le président du Comité ou deux des membres du Comité peuvent convoquer des réunions. Le président du Comité est tenu de convoquer une réunion lorsqu'un membre du Comité lui en fait la demande.

Les membres doivent être avisés de la date, de l'heure et du lieu de chaque réunion du Comité, exception faite des réunions spéciales, au moins 48 heures à l'avance. Le quorum prescrit pour la tenue des réunions est la majorité des membres. Le Comité peut exercer ses pouvoirs au cours d'une réunion où le quorum est atteint et où la majorité des membres présents sont des résidents canadiens qui assistent à la réunion en personne, par voie téléphonique ou par un moyen électronique, ou en vertu d'une résolution signée par tous les membres qui avaient le droit de voter relativement à cette résolution lors d'une réunion du Comité. Chaque membre a droit à un vote dans le cadre des travaux du Comité.

Les membres doivent être avisés de la date, de l'heure et du lieu des réunions spéciales au moins deux heures à l'avance. Si le quorum des membres du Comité n'est pas atteint à une réunion spéciale, le Secrétaire du Comité convoquera le nombre de membres du Conseil d'administration requis pour l'atteindre.

Le président dirige toutes les réunions du Comité auxquelles il assiste et il établit l'ordre du jour de chaque réunion du Comité. Cet ordre du jour, de même que les autres documents que le président juge nécessaires sont remis à chacun des membres du Comité au moins 48 heures avant la tenue de la réunion en question, exception faite des réunions spéciales. S'il y a lieu, le président désigne un secrétaire du Comité, qui peut être, ou non, membre du Comité. Un procès-verbal doit être dressé pour chacune des réunions, et conservé par le secrétaire du Comité.

Les membres du Comité déterminent eux-mêmes le mode de déroulement des réunions, à moins que les règlements internes de la Banque, une résolution du Conseil d'administration ou la présente charte ne prévoient d'autres dispositions.

Les membres du Comité se réunissent seuls avant et après chaque réunion. Le Comité peut convier n'importe quel administrateur, dirigeant ou employé de la Banque, le conseiller juridique de la Banque ou toute autre personne à certaines de ses réunions afin d'obtenir son concours pour la discussion et l'examen des questions à l'étude.

## **RAPPORTS**

Le Comité rend compte au Conseil d'administration des travaux de chacune des réunions du Comité et de toutes les recommandations qui en découlent lors de la réunion suivante du Conseil d'administration. Il soumet au Conseil d'administration les recommandations qu'il juge pertinentes et il dispose des pouvoirs décisionnels que le Conseil d'administration lui confère s'il y a lieu. En outre, il surveille les développements importants au chapitre de la réglementation,

les initiatives importantes des actionnaires et les exigences liées à la rémunération des cadres supérieurs, évalue l'incidence des modifications des exigences réglementaires sur la divulgation d'information, et examine et approuve le rapport du Comité et toute autre information portant sur la rémunération de la direction qui doivent être inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque, ainsi que les autres rapports sur ses activités que la Banque ou le Conseil d'administration peuvent faire établir de temps à autre.

## **RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS**

Le Comité s'acquitte des fonctions énoncées dans la présente charte ainsi que des autres fonctions que la législation ou les règles boursières applicables rendent nécessaires ou appropriées ou que le Conseil d'administration lui confie de temps à autre, dont celles qui sont précisées dans les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* établies par la Banque. Le Comité peut, de temps à autre, constituer un sous-comité qui relèvera du Conseil d'administration, et qui aura pour mandat de se pencher sur une question s'inscrivant dans le mandat du Comité pour ensuite lui présenter ses recommandations.

### **Recrutement, perfectionnement et conservation de l'effectif**

Le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner chaque semestre les politiques générales des ressources humaines de la Banque;
- examiner et, s'il y a lieu, harmoniser les principes et politiques de rémunération avec les stratégies de recrutement et de conservation de l'effectif.

### **Nomination, évaluation du rendement et rémunération du chef de la direction**

À l'égard du chef de la direction de la Banque, le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner chaque année la description des fonctions du chef de la direction, décrivant l'étendue de son autorité et ses responsabilités, et en approuver toute modification qu'il juge appropriée;
- examiner chaque année et, s'il y a lieu, approuver les cibles et les objectifs de rendement liés à la rémunération du chef de la direction;
- évaluer annuellement le rendement du chef de la direction en fonction des cibles et des objectifs d'entreprise établis;
- évaluer annuellement le « ton » donné par le chef de la direction de par son éthique de travail, sa conduite et son intégrité;
- formuler des recommandations aux fins d'approbation par les membres indépendants du Conseil d'administration à l'égard de la rémunération du chef de la direction selon l'évaluation mentionnée ci-dessus, y compris les modifications apportées au salaire de base et les primes individuelles qui lui sont consenties en vertu des régimes d'incitation annuels, à moyen terme et à long terme, et des régimes d'incitation liés à l'émission d'actions ou à des primes en actions;
- examiner et, s'il y a lieu, approuver l'attribution d'avantages accessoires au chef de la direction;

- examiner le portefeuille d'actions détenues par le chef de la direction, y compris la détention de droits à la valeur d'actions, en tenant compte des lignes directrices en matière d'actionnariat établies par le Comité;
- formuler des recommandations à l'intention des membres indépendants du Conseil d'administration à l'égard de la nomination d'un nouveau chef de la direction ou le renvoi du chef de la direction en poste;
- étudier et, s'il le juge approprié, approuver toute entente intervenant entre la Banque et le chef de la direction et devant être mise en application par le président du Comité, y compris les ententes portant sur le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou toute autre circonstance particulière;
- recommander au Conseil d'administration des mesures correctives, au besoin.

### **Nomination, évaluation du rendement et rémunération des autres hauts dirigeants**

À l'égard des autres hauts dirigeants que le chef de la direction, le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner et approuver les évaluations de rendement annuelles soumises au Comité par le chef de la direction relativement à ces hauts dirigeants;
- examiner chaque année le salaire de base des hauts dirigeants ainsi que les primes individuelles qui leur sont consenties en vertu des régimes d'incitation annuels, à moyen terme et à long terme, et des régimes d'incitation liés à l'émission d'actions ou à des primes en actions, et en approuver toute modification recommandée par le chef de la direction si le Comité le juge approprié;
- examiner le portefeuille d'actions détenu par les hauts dirigeants, y compris la détention de droits à la valeur d'actions, en tenant compte des lignes directrices en matière d'actionnariat établies par le Comité;
- formuler des recommandations à l'intention du Conseil d'administration pour la nomination de nouveaux hauts dirigeants ou la réaffectation de hauts dirigeants en poste;
- étudier et approuver toute entente intervenant entre la Banque et ces hauts dirigeants et devant être mise en application par le chef de la direction, y compris les ententes portant sur le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou toute autre circonstance particulière, de même que les conditions d'emploi, s'il y a lieu.

### **Planification de la relève**

Le Comité est chargé d'assurer rapidement et avec efficacité une continuité au sein de la direction. Le Comité revoit chaque année le plan de relève et le processus de planification des mesures d'urgence de la Banque et présente des recommandations au Conseil d'administration quant aux modifications à y apporter relativement à la planification de la relève des hauts dirigeants. De plus, le Comité surveille les progrès et le perfectionnement des cadres supérieurs par rapport au plan de relève et revoit chaque année le bassin de candidats à la relève afin d'établir s'il permet d'assurer rapidement et avec efficacité la continuité des fonctions de direction.

## **Nomination, réaffectation et cessation d'emploi des cadres supérieurs**

À l'égard de la nomination et de la réaffectation des cadres supérieurs, le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner et approuver les changements importants apportés à la structure organisationnelle générale de la direction;
- formuler des recommandations à l'intention du Conseil d'administration pour la nomination de nouveaux cadres supérieurs à des postes de vice-présidents directeurs ou à des postes de niveau supérieur;
- formuler des recommandations à l'intention du Conseil d'administration pour la réaffectation des cadres supérieurs à des postes de vice-présidents à la direction ou à des postes de niveau supérieur;
- examiner et approuver les décisions visant la retraite anticipée ou la cessation d'emploi des hauts dirigeants et examiner les décisions visant la retraite anticipée ou la cessation d'emploi des autres cadres supérieurs;
- examiner la réaffectation des vice-présidents directeurs en poste;
- examiner la nomination de tout nouveau vice-président ou vice-président réaffecté;
- examiner et, au besoin, approuver la liste des responsables et les procédures d'évaluation comme l'exige la ligne directrice E-17 du BSIF.

## **Structure de rémunération**

Le Comité examine chaque année la rémunération des cadres supérieurs, de même que les principes de rémunération et les objectifs en matière de rémunération totale, la position recherchée par rapport à la concurrence et les groupes de comparaison, et en approuve la modification. Le Comité doit également examiner, au besoin, la structure de rémunération globale de la Banque.

## **Régimes de rémunération annuels, à moyen terme et à long terme destinés aux cadres supérieurs**

À l'égard des programmes de salaire de base et des régimes d'incitation annuels, à moyen terme et à long terme, autres que les régimes d'incitation liés à l'émission d'actions ou à des primes en actions destinés aux cadres supérieurs, le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner et approuver, s'il le juge approprié, tout nouveau régime ou toute modification apportée à la structure des régimes existants;
- examiner et approuver des cibles de rendement commercial pour le financement du régime d'incitation, surveiller les progrès intermédiaires réalisés au chapitre du rendement par rapport à ceux-ci et, à l'expiration de la période de rendement pertinente, évaluer le rendement et les fonds alloués aux régimes d'incitation dans le but de rapprocher les résultats commerciaux du financement du régime d'incitation;
- examiner et approuver les augmentations de l'enveloppe du salaire de base et des primes d'incitation versés chaque année aux autres cadres supérieurs que les membres de la haute direction en vertu de ces régimes;

- examiner et approuver la réserve des primes ponctuelles consenties chaque année aux cadres supérieurs autres que les hauts dirigeants en vertu de ces régimes.

### **Régimes d'incitation liés à l'émission d'actions ou à des primes en actions**

À l'égard des régimes d'incitation liés à l'émission d'actions ou à des primes en actions, y compris l'attribution d'options d'achat d'actions, le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner les nouveaux régimes ou les modifications apportées à la structure des régimes existants;
- soumettre ces régimes au Conseil d'administration au complet pour approbation;
- examiner et approuver l'enveloppe des primes consenties chaque année aux cadres supérieurs autres que les hauts dirigeants en vertu de ces régimes;
- examiner et approuver, s'il le juge approprié, la réserve des primes ponctuelles consenties chaque année aux autres cadres supérieurs que les hauts dirigeants en vertu de ces régimes.

### **Régimes d'avantages sociaux destinés aux cadres supérieurs et régimes de retraite**

Le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner et approuver, s'il le juge approprié, tout nouveau régime d'avantages sociaux ou d'avantages accessoires ou toute modification apportée aux régimes existants destinés aux cadres supérieurs;
- examiner et approuver, s'il le juge approprié, la convention de retraite (c.-à-d. les conventions relatives aux prestations de retraite complémentaires capitalisées) et examiner chaque année la situation financière, la structure de sa gouvernance et sa stratégie de placement des régimes complémentaires capitalisés;
- de concert avec la Société de la caisse de retraite, s'il le juge approprié, formuler des recommandations relativement à tout nouveau régime de retraite ou à toute modification apportée aux régimes de retraite existants, et les soumettre au Conseil d'administration aux fins d'approbation.

### **Lignes directrices en matière d'actionnariat**

Le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- examiner et approuver toute modification apportée aux lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux cadres supérieurs;
- examiner le portefeuille d'actions détenues par les cadres supérieurs, y compris la détention de droits à la valeur d'actions, en tenant compte des lignes directrices en matière d'actionnariat établies par le Comité.

### **Délégation de pouvoirs**

Le Comité peut déléguer au chef de la direction le pouvoir d'exercer tout droit, toute autorité ou toute responsabilité dévolus au Comité en vertu de n'importe lequel des régimes mentionnés ci-dessus, sauf en ce qui concerne les hauts dirigeants, sous réserve des conditions et restrictions

jugées appropriées par le Comité, pourvu que le chef de la direction avise subséquemment le Comité du droit, de l'autorité ou de la responsabilité exercés.

## **ACCÈS À LA DIRECTION ET AUX CONSEILLERS EXTERNES**

Le Comité jouit d'un accès libre et complet auprès des membres de la direction et des employés. Il a le pouvoir de retenir les services de conseillers juridiques indépendants, de consultants ou d'autres conseillers pour toute question particulière ou pour l'aider à assumer ses responsabilités, et ce, sans avoir à consulter l'un des dirigeants de la Banque ni à obtenir d'approbation de la part de l'un d'eux; la Banque est tenue de fournir au Comité les fonds que celui-ci juge suffisants pour la rémunération des conseillers embauchés par le Comité ainsi que les frais administratifs qu'il doit engager pour remplir ses obligations. Il est entendu que le Comité détient l'autorité exclusive d'engager et de remercier tout cabinet de consultation auquel il recourt pour l'aider à évaluer le rendement et à déterminer la rémunération du chef de la direction ou d'autres cadres supérieurs. Le Comité examine et approuve toutes les ententes conclues entre les conseillers, les conseillers juridiques ou les consultants du Comité et la Banque ou ses filiales et entités importantes sur lesquelles elle exerce une influence significative.

## **ÉVALUATION ANNUELLE**

Un examen et une évaluation du rendement et de l'efficacité du Comité, y compris sa conformité à la présente charte, sont effectués chaque année conformément au processus établi par le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil d'administration et approuvé par le Conseil d'administration. Le Comité doit effectuer cette évaluation et en présenter le bilan au comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil d'administration.

En outre, le Comité évalue le caractère adéquat de la présente charte une fois par année en tenant compte de l'ensemble des exigences qui sont prévues par la loi et la réglementation et qui s'appliquent à lui, et des meilleures pratiques recommandées par les autorités de réglementation ou les bourses de valeurs envers lesquelles la Banque a une obligation d'information; s'il y a lieu, il recommande des modifications au comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil d'administration.

## **DÉFINITIONS**

Les termes suivants utilisés dans cette charte ont le sens qui leur est attribué ci-dessous :

« Banque » s'entend de la Banque de Montréal;

« cadres supérieurs » s'entend des hauts dirigeants et des vice-présidents, vice-présidents directeurs, vice-présidents à la direction, et premiers vice-présidents à la direction de la Banque ou des personnes occupant un poste de niveau équivalent dans une filiale ou une autre entité du groupe de la Banque;

« Comité » s'entend du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres;

« Conseil d'administration » s'entend du conseil d'administration de la Banque de Montréal;

« hauts dirigeants » s'entend d'un membre de la haute direction qui dirige l'une des principales entités d'exploitation ou divisions de la Banque, exerce un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations pour la Banque et relève du chef de la direction.