



**Banque Canadienne Impériale de Commerce**  
**Mandat du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction**

---

**1. OBJET**

- (1) La principale fonction du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en matière de gouvernance et de supervision et de surveiller les pratiques relatives à la rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC et les principales politiques en matière de ressources humaines.

**2. MEMBRES ET ORGANISATION**

- (1) **Composition** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction se compose d'au moins trois et d'au plus huit membres indépendants du conseil d'administration. À l'invitation du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, les membres de la haute direction de la Banque CIBC et d'autres personnes peuvent assister aux réunions du comité, lorsque ce dernier le juge nécessaire ou souhaitable.
- (2) **Nomination et destitution des membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** – Chaque membre du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est désigné par le conseil d'administration chaque année et exerce ses fonctions au gré du conseil ou jusqu'au premier des événements suivants : a) la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC au cours de laquelle le mandat du membre prend fin; b) le décès du membre; ou c) la démission ou la destitution du membre du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ou du conseil d'administration, ou son inaptitude. Le conseil d'administration peut combler toute vacance se produisant au sein du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.
- (3) **Présidence** – Le conseil d'administration désigne le président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction au moment de la nomination annuelle des membres de celui-ci. Le président doit être membre du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, présider toutes les réunions du comité, coordonner l'exécution du présent mandat par le comité, élaborer l'ordre du jour des réunions et le plan de travail annuel du comité en collaboration avec la direction et remettre les rapports du comité au conseil d'administration. Le président peut voter au sujet de toute question nécessitant un vote et exprimer une seconde voix en cas d'égalité des voix.
- (4) **Indépendance** – Chaque membre du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction doit respecter les normes d'indépendance établies par le conseil d'administration.

**3. RÉUNIONS**

- (1) **Réunions** – Les membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tiennent les réunions nécessaires à l'exécution du présent mandat. Tout membre du

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, y compris son président, le président du conseil d'administration ou le chef de la direction de la Banque CIBC peut demander la tenue d'une réunion du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction en avisant le secrétaire général de la Banque CIBC, qui, à son tour, avisera les membres du comité. Le président préside toutes les réunions du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et, en son absence, les membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction qui sont présents peuvent désigner parmi eux la personne qui présidera la réunion à sa place.

- (2) **Avis de convocation** – Les avis de convocation aux réunions du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peuvent être expédiés par courrier affranchi, remis en mains propres, envoyés par télécopieur ou par courrier électronique ou communiqués par téléphone, pourvu que la méthode de notification choisie permette aux membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de recevoir l'avis au moins 24 heures avant la réunion, aux plus récentes coordonnées des membres inscrites dans les registres du secrétaire général. Tout membre du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut renoncer à un avis de convocation à une réunion et la présence de ce membre à une réunion du comité constitue une renonciation à cet avis de convocation, sauf lorsque le membre est présent dans le but exprès de s'opposer à l'examen de toute question au motif que la réunion n'est pas convoquée en bonne et due forme.
- (3) **Secrétaire et procès-verbaux** – Le secrétaire général, son représentant ou toute autre personne désignée par le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction agit en qualité de secrétaire des réunions du comité. Le secrétaire général consigne et tient les procès-verbaux des réunions du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et les soumet subséquemment à l'approbation de celui-ci.
- (4) **Quorum** – Le quorum est constitué d'une majorité des membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Si le quorum ne peut être atteint aux fins d'une réunion du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, les membres du conseil d'administration qui seraient admissibles à faire partie du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction pourront, à la demande du président du comité ou du président du conseil, agir à titre de membres du comité pour cette réunion.
- (5) **Majorité de résidents canadiens** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ne peut délibérer de questions au cours d'une réunion qu'il tient à moins qu'une majorité de ses membres présents ne soient des résidents canadiens au sens de la *Loi sur les banques* (Canada).
- (6) **Accès aux membres de la direction et à des conseillers externes** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction dispose d'un accès absolu aux membres de la direction et aux employés de la Banque CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est autorisé à retenir les services de conseillers externes, y compris de conseillers juridiques, pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions, à mettre fin aux services de ces conseillers ainsi qu'à fixer et verser la rémunération de ceux-ci sans consulter le conseil d'administration ou un dirigeant de la Banque CIBC ou obtenir leur approbation. La Banque CIBC fournit les fonds nécessaires au paiement des services de ces conseillers selon ce que le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction détermine.
- (7) **Réunions en l'absence de la direction** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient des réunions régulières ou parties de réunions régulières et d'autres réunions qui ne sont pas fixées à l'avance et au cours desquelles les membres de la direction ne sont pas présents.
- (8) **Accès à d'autres comités** – Le président ou tout membre du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut consulter un autre comité du conseil d'administration à propos des responsabilités énoncées dans le présent mandat.

#### **4. RESPONSABILITÉS**

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction s'acquitte des responsabilités énoncées ci-dessous et de toute autre question que lui délègue spécifiquement le conseil d'administration. De plus, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction accomplit les tâches exigées d'un comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), des conditions qu'imposent les bourses auxquelles sont inscrits les titres de la Banque CIBC et de toute autre loi applicable.

##### **(1) Rendement, rémunération, ententes d'emploi et relève du chef de la direction**

- (a) **Objectifs de rendement** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit au moins une fois l'an et, s'il le juge à propos, approuve les objectifs de rendement du chef de la direction et en recommande l'approbation au conseil d'administration.
- (b) **Évaluation du rendement** – Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue le rendement du chef de la direction compte tenu de ses objectifs de rendement. L'évaluation du chef de la direction est faite en collaboration avec le président du conseil d'administration et doit être soumise à l'examen du conseil d'administration.
- (c) **Rémunération** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit au moins une fois l'an et, s'il le juge à propos, approuve le régime de rémunération du chef de la direction et en recommande l'approbation au conseil d'administration. La recommandation au titre du régime de rémunération est fondée sur l'évaluation du rendement du chef de la direction conformément au paragraphe 4 (1) (b) du présent mandat, ainsi que sur d'autres facteurs et critères pouvant à l'occasion être déterminés par le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.
- (d) **Ententes d'emploi** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve toute entente avec le chef de la direction concernant les modalités d'emploi, de départ, de fin d'emploi et de changement de contrôle ou toute entente semblable et en recommande l'approbation au conseil d'administration. Lors de cette révision, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte de la structure globale, des coûts et des répercussions générales de ces ententes.
- (e) **Relève** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit au moins une fois l'an et, s'il le juge à propos, approuve un plan de relève et de procédures d'urgence pour le chef de la direction et en recommande l'approbation au conseil d'administration. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut recommander au conseil d'administration d'approuver la destitution du chef de la direction pour tout motif que le comité juge à propos. En cas de vacance du poste de chef de la direction, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut recommander au conseil d'administration un successeur à la lumière du plan de relève.

##### **(2) Rémunération, ententes d'emploi, ententes de départ et planification de la relève**

- (a) **Rémunération et ententes d'emploi de la haute direction** – Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit, et, s'il le juge à propos, approuve et recommande à l'approbation du conseil d'administration, la rémunération et toute entente d'emploi du chef des services financiers, du contrôleur, du vérificateur principal, du chef de la Conformité, du chef des Ressources humaines, du chef des Affaires juridiques, du chef de la gestion du risque et des membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction.
- (b) **Rémunération** – Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et approuve un rapport préparé par la direction sur le bien-fondé des recommandations concernant la rémunération annuelle (y compris les octrois de primes d'encouragement) afférente à chaque unité d'exploitation stratégique et groupe d'infrastructure et leurs employés respectifs, en général.

- (c) Ententes d'emploi – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve les ententes relatives aux nominations des membres de la haute direction au poste de vice-président à la direction et au-delà et en recommande l'approbation au conseil d'administration. Lors de cette révision, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les modalités d'emploi importantes ou non standard, les modalités de départ, de fin d'emploi et de changement de contrôle ou toute entente semblable et tient compte de leur structure, de leurs coûts et de leurs conséquences générales globales.
- (d) Ententes de départ – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve la politique de la Banque CIBC en matière de départ de membres de la haute direction, et pour les membres de la haute direction occupant un poste de premier vice-président et au-delà, toute entente de départ qui s'écarte de manière importante de cette politique. De plus, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve et recommande à l'approbation du conseil toute entente de départ pour un membre de la haute direction qui relève directement du chef de la direction.
- (e) Planification de la relève – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve un plan de relève et de procédures d'urgence pour le chef des services financiers et tous les membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction et en recommande l'approbation au conseil. Au moins une fois l'an, le chef de la direction soumet un plan de relève formel à jour en ce qui concerne ces postes en vue de son approbation par le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. En cas de vacance à l'un de ces postes de haute direction, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut recommander au conseil d'administration un successeur à la lumière du plan de relève.
- (3) **Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines**
- (a) Évaluation du risque et contrôles internes – Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit l'évaluation de la direction des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes, y compris des contrôles liés aux régimes de pension, aux régimes d'actionnariat et autres ententes de primes d'encouragement de la Banque CIBC et revoit un rapport sur les questions importantes relatives aux employés.
- (b) Évaluation de la conformité réglementaire – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit l'évaluation de la direction concernant la conformité aux lois et règlements se rapportant aux responsabilités qui découlent du présent mandat, fait état des conclusions importantes au conseil d'administration et recommande les modifications qu'il juge à propos.
- (c) Changements organisationnels Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve tout changement organisationnel majeur, ou en recommande l'approbation au conseil, à condition que le Comité de gouvernance revoit et approuve les changements qui ont une incidence importante sur les contrôles ou l'indépendance de groupes de contrôle clés comme ceux de la vérification interne, des finances, des affaires juridiques, de la conformité et de la gestion du risque.
- (4) **Principes, politiques et plans de rémunération, régimes de primes d'encouragement et régimes de rémunération à caractère participatif**
- (a) Principes et politiques de rémunération – Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve les principes et politiques de rémunération de la Banque CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction supervise l'élaboration et la mise en œuvre de ces principes et politiques de rémunération.

- (b) **Régimes de rémunération** – Au moins une fois l’an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les régimes de rémunération des membres de la direction occupant un poste de vice-président et au-delà, y compris les régimes de primes d’encouragement et les régimes de rémunération à caractère participatif, et détermine si ces régimes sont conformes aux principes et politiques de rémunération de la Banque CIBC.
- (c) **Modifications des régimes** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s’il le juge à propos, approuve toute modification importante apportée aux régimes de primes d’encouragement et aux régimes de rémunération à caractère participatif des membres de la direction occupant un poste de vice-président et au-delà. De plus, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut, s’il le juge à propos, déléguer l’approbation de modifications non importantes aux régimes de rémunération de la Banque CIBC à des cadres supérieurs de la Banque CIBC qu’il a désignés pour apporter de telles modifications.
- (d) **Nouveaux régimes** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s’il le juge à propos, approuve tout nouveau régime de primes d’encouragement ou régime de rémunération à caractère participatif des membres de la direction occupant un poste de vice-président et au-delà et en recommande l’approbation au conseil d’administration. De plus, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut, s’il le juge à propos, déléguer l’approbation de modifications non importantes aux régimes de rémunération de la Banque CIBC à des cadres supérieurs de la Banque CIBC qu’il a désignés pour apporter de telles modifications.
- (5) **Caisses de retraite et régimes de pension de la Banque CIBC**
- (a) **Tâches de l’administrateur** – Agissant à titre d’administrateur des régimes et des fonds et à titre de fiduciaire représentant le meilleur intérêt des bénéficiaires des régimes, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit le rendement, y compris les statuts constitutifs et les risques importants, des régimes de pension et caisses de retraite connexes, les structures de gouvernance concernant les caisses de retraite et régimes de pension de la Banque CIBC et approuve, s’il le juge à propos, les changements apportés à la gouvernance de tels régimes de pension et caisses de retraite, autres que les changements de gouvernance ayant trait au rôle du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.
- (b) **Fonctions de l’employeur** – Agissant à titre d’employeur et représentant le meilleur intérêt des actionnaires, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s’il le juge à propos, approuve des modifications importantes aux régimes de pension de la Banque CIBC, y compris des modifications de conception, des fusions ou des cessations d’emploi ayant une incidence sur les régimes existants et revoit et approuve tout nouveau régime de pension. De plus, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut, s’il le juge à propos, déléguer l’approbation de modifications non importantes aux régimes de pension de la Banque CIBC à des cadres supérieurs de la Banque CIBC qu’il a désignés pour apporter de telles modifications.
- (6) **Régimes d’avantages sociaux** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s’il le juge à propos, approuve les nouveaux régimes d’avantages sociaux autres que le régime de pension pour les membres de la haute direction occupant un poste de vice-président et au-delà ou approuve les modifications importantes aux régimes actuels. De plus, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut, s’il le juge à propos, déléguer l’approbation de modifications non importantes aux régimes de pension de la Banque CIBC à des cadres supérieurs de la Banque CIBC qu’il a désignés pour apporter de telles modifications.
- (7) **Présentation de l’information** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction prépare, de concert avec la direction, le *Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction* dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. Le *Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction* doit être approuvé par le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

avant sa diffusion. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction doit également, s'il le juge à propos, approuver toute autre diffusion qu'il doit approuver en vertu de la loi applicable, avant d'être rendue publique.

- (8) **Délégation** – Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut désigner un sous-comité qui revoit toute question relevant de ce mandat, s'il le juge à propos.

#### **5. RAPPORTS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

- (1) Le président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction fait rapport au conseil d'administration de toute question importante soulevée aux réunions du comité et, s'il y a lieu, présente les recommandations du comité en vue de les faire approuver par le conseil d'administration.

#### **6. EXAMEN DU PERFECTIONNEMENT ET DU RENDEMENT DES MEMBRES DU COMITÉ**

- (1) Le président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction coordonne les programmes d'orientation et de perfectionnement continu des administrateurs et membres du comité en lien avec le présent mandat.
- (2) Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue et revoit au moins une fois l'an son rendement, celui de chacun de ses membres et le bien-fondé de son mandat. Cette révision se fait de concert avec le Comité de gouvernance du conseil d'administration.

#### **7. MISE À JOUR DU MANDAT DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET DES RESSOURCES DU PERSONNEL DE DIRECTION**

- (1) Le présent mandat a été revu et approuvé pour la dernière fois par le conseil d'administration le 29 mai 2008.