

1. Objectif

- (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 en ce qui concerne la surveillance stratégique du capital humain de la Banque CIBC, notamment l'efficacité organisationnelle, la planification de la relève et la rémunération, ainsi que la conformité de la rémunération à l'égard de sa stratégie de bâtir une banque solide, innovante et axée sur les relations, de son intérêt à l'égard du risque et de son cadre de contrôle.

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. Pour permettre au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de s'acquitter de son mandat, ses membres doivent posséder des compétences dans divers domaines, notamment, sans toutefois s'y limiter, en matière de gestion du risque.
- (2) **Nomination et retrait 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, la destitution ou la révocation du membre du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ou du conseil d'administration. 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 en collaboration avec la direction et remettre les rapports du Comité au conseil d'administration. Il peut voter au sujet de toute question nécessitant un vote et n'exprimera pas de 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. 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) **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) **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 à 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. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est directement responsable de la nomination, de la rémunération et de la surveillance du travail d'un tel conseiller. Avant la nomination du conseiller, il doit évaluer son indépendance, conformément aux normes de la Bourse de New York ou à toute autre loi, règle ou norme d'inscription applicable.

- (6) **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.
- (7) **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, relève et actionnariat du chef de la direction**
 - (a) **Objectifs de rendement et mesures** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit au moins une fois l'an les objectifs de rendement et les mesures du chef de la direction, et, s'il le juge à propos, 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 et des mesures. 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 et, le cas échéant, à son approbation. Une rétroaction est fournie directement au chef de la direction afin de souligner les points à améliorer, conformément aux politiques et aux processus de la Banque CIBC.
 - (c) **Rémunération** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit au moins une fois l'an la rémunération du chef de la direction et, s'il le juge à propos, en recommande l'approbation aux membres non dirigeants du conseil d'administration. La recommandation au titre de la 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 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, s'il le juge à propos, 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** - Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit un processus de planification de la relève et de procédures d'urgence pour le chef de la direction et en recommande l'approbation aux membres non dirigeants du conseil d'administration. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut recommander au conseil d'administration d'approuver le retrait 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 recommande au conseil d'administration un successeur à la lumière du plan de relève.
 - (f) **Actionnariat** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction établit les lignes directrices relatives à l'actionnariat applicables au chef de la direction. Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les actions détenues par le chef de la direction, notamment les équivalents d'actions, par rapport aux Lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction.
- (2) **Rendement, rémunération, ententes d'emploi, indemnités de départ, relève et actionnariat des membres de la haute direction**
- (a) **Rendement** - Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, le cas échéant, approuve les objectifs de rendement et les mesures des membres du comité de direction. En outre, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les objectifs de rendement du contrôleur, du vérificateur principal, du chef de la Conformité et du chef des Ressources humaines (collectivement, les « autres principaux dirigeants »). Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le rendement des membres du comité de direction des autres principaux dirigeants quant aux objectifs de rendement et aux mesures.
 - (b) **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, recommande à l'approbation du conseil d'administration la rémunération et tout changement apporté à l'entente d'emploi des membres du comité de direction et des autres principaux dirigeants. Les recommandations sur la rémunération sont fondées sur les évaluations du rendement menées conformément au paragraphe 4 (2) (a) du présent mandat, ainsi que sur d'autres facteurs et critères pouvant à l'occasion être déterminés par le Comité.

De plus, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve la rémunération des personnes dont la rémunération directe totale dépasse un certain seuil d'importance défini par le Comité. Pour approuver la rémunération de ces personnes, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte du rendement financier, notamment les risques opérationnels pris, les questions relatives au contrôle, ainsi que d'autres facteurs et critères pouvant à l'occasion être déterminés par le Comité.

- (c) **Ententes d'emploi lors de la nomination** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les ententes relatives aux nominations des membres de la haute direction au poste de vice-président à la direction et au-delà, y compris le comité de direction et les autres principaux dirigeants, et, s'il le juge à propos, 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, recommande à l'approbation du conseil toute entente de départ des membres du comité de direction et des autres principaux dirigeants.
- (e) **Planification de la relève et perfectionnement des cadres supérieurs** - Au moins une fois l'an, le chef de la direction doit soumettre un plan de relève formel à jour concernant les membres du comité de direction au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, qui doit le revoir et, s'il le juge à propos, en recommander l'approbation au conseil d'administration. Le Comité revoit les réserves de candidats pour la relève des autres principaux dirigeants et examine les progrès par rapport aux plans de perfectionnement correspondants pour combler les écarts.
- (f) **Actionnariat** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction établit les lignes directrices relatives à l'actionnariat applicable aux membres du comité de direction, ainsi que les lignes directrices relatives à l'actionnariat applicables aux membres de la haute direction occupant un poste de vice-président et au-delà et aux directeurs généraux de Gestions des avoirs et de Marchés des capitaux. Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les actions détenues par les membres du comité de direction, notamment les équivalents d'actions, et examine un rapport sommaire concernant les autres membres de la haute direction occupant un poste de vice-président et au-delà, et les directeurs généraux de Gestion des avoirs et de Marchés des capitaux par rapport aux lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction.
- (3) **Ressources humaines - Risques et contrôles internes, conformité réglementaire et changements organisationnels**
- (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 par la direction des risques importants liés aux ressources humaines et de l'efficacité des contrôles internes connexes, y compris des contrôles liés aux régimes de pension, aux régimes de primes d'encouragement différé et aux 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** - Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit la structure organisationnelle de la direction. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit tout changement organisationnel majeur et, s'il le juge à propos, en recommande l'approbation au conseil d'administration.

(4) Rémunération - Risques, mesures incitatives de financement, philosophie, politiques et plans

- (a) **Conformité de la rémunération par rapport au rendement et au risque opérationnel** - Au moment de l'examen des recommandations annuelles en matière de rémunération, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue la pertinence de la rémunération par rapport au rendement opérationnel réel et aux risques pris en examinant : i) les évaluations des fonctions de contrôle clés de mesure du rendement de la Banque CIBC et de ses entreprises par rapport à des mesures financières et autres que financières, notamment les mesures d'intérêt à l'égard du risque, et la conformité aux exigences de la Banque CIBC en matière de gestion du risque, de gouvernance, de contrôle et de politique; ii) l'analyse de scénarios ou d'essais à rebours pour les régimes de rémunération importants; et iii) les conseils du Comité de gestion du risque sur les éventuels risques actuels et futurs susceptibles d'avoir une incidence sur les décisions en matière de rémunération.

- (b) **Financement du fonds des primes d'encouragement** - Une fois que l'évaluation de la conformité de la rémunération par rapport au rendement opérationnel et aux risques opérationnels est effectuée, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit ensuite les octrois annuels totaux de primes d'encouragement des unités d'exploitation stratégiques, des principaux secteurs d'activités et des groupes fonctionnels et, s'il le juge à propos, en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Le Comité revoit et, s'il le juge à propos, approuve les fonds communs totaux pour les octrois spéciaux de primes d'encouragement en actions différées, délègue l'approbation des octrois spéciaux individuels au chef de la direction et aux dirigeants de la Banque CIBC désignés par le Comité.

- (c) **Philosophie, principes et pratiques 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 la philosophie et les changements d'importance touchant les principes et pratiques de rémunération de la Banque CIBC. Le Comité peut déléguer l'approbation des modifications peu importantes apportées à cette philosophie, à ces principes ou à ces pratiques aux dirigeants de la Banque CIBC désignés par le Comité.
- (d) **Politiques de rémunération** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit et, s'il le juge à propos, approuve les nouvelles politiques de rémunération importantes. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les politiques de rémunération existantes conformément au cycle établi de révision et, s'il le juge à propos, approuve les changements importants apportés à ces politiques. Le Comité peut déléguer

l'approbation des modifications peu importantes apportées à ces politiques aux dirigeants de la Banque CIBC désignés par le Comité.

- (e) **Régimes de rémunération** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les nouveaux régimes de rémunération importants et les modifications apportées aux régimes de rémunération importants existants et, s'il le juge à propos, en recommande l'approbation au conseil d'administration. Lors de la révision des régimes nouveaux ou modifiés, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction doit : i) prendre en compte l'évaluation par les fonctions de contrôle de la Banque CIBC en ce qui a trait à la conformité aux exigences réglementaires et aux exigences de la Banque CIBC en matière de gestion du risque, de gouvernance, de contrôle et de politique; et ii) examiner des analyses de scénarios ou d'essais à rebours. Le Comité peut déléguer l'approbation des modifications non importantes à ces régimes de rémunération importants à des dirigeants de la Banque CIBC désignés par le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine un rapport préparé par un organisme indépendant sur tous les régimes de rémunération importants. L'examen évalue la conformité de ces régimes à la stratégie, à l'intérêt à l'égard du risque et aux exigences réglementaires de la Banque CIBC en matière de pratiques de rémunération saines, ainsi que la pertinence du niveau de primes d'encouragement payé par rapport au rendement opérationnel réel et aux risques pris. De plus, au moins une fois tous les deux ans, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine un rapport sur tous les régimes peu importants, comprenant toutes les modifications apportées depuis le dernier examen.

(5) Caisses de retraite et régimes de pension de la Banque CIBC

- (a) **Tâches de l'administrateur** - Agissant au nom de la Banque CIBC à titre d'administrateur des régimes de pension de la Banque CIBC et des caisses de retraite connexes et à titre de fiduciaire représentant les intérêts des bénéficiaires des régimes lorsque la Banque CIBC est tenue par les lois applicables d'en faire autant, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est responsable de revoir le rendement, y compris les statuts constitutifs et les risques importants, des régimes de pension et caisses de retraite connexes, l'exactitude des versements aux bénéficiaires et les structures de gouvernance concernant les caisses de retraite et les régimes de pension du Canada 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 au nom de la Banque CIBC à titre d'entreprise ainsi que d'employeur et représentant l'intérêt supérieur 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 du Canada 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, ainsi que celle de modifications requises en vue de se conformer aux

exigences réglementaires, à des cadres supérieurs de la Banque CIBC qu'il a désignés pour apporter de telles modifications.

- (c) **Conflits** - Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examinera et approuvera le traitement des intérêts du bénéficiaire lorsqu'une mesure est recommandée si les intérêts de la Banque entrent en conflit avec ses tâches d'administrateur du régime.
- (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 qui s'appliquent exclusivement aux membres de la haute direction occupant un poste de vice-président et au-delà, ou les modifications importantes aux régimes actuels.
- (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 annuel sur la rémunération des cadres supérieurs dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. Le rapport 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 qu'elle soit 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 du présent 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 se rapportant au 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 la direction

- (1) Le présent mandat a été revu et approuvé pour la dernière fois par le conseil d'administration le 26 mai 2016.