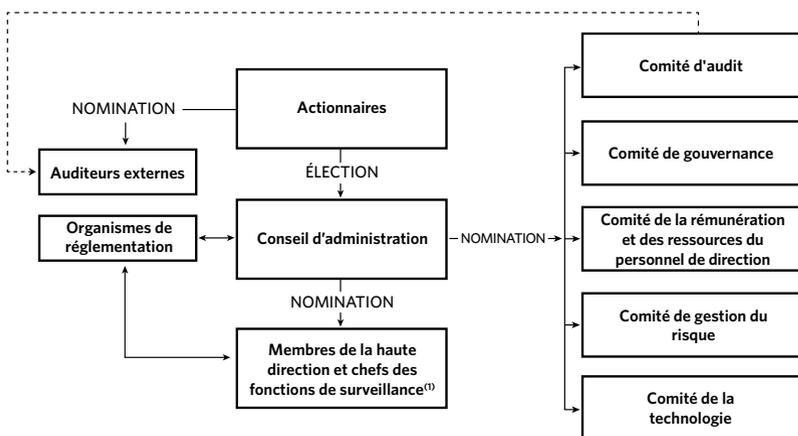


Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de notre entreprise et vient appuyer la raison d'être de la Banque CIBC : vous aider à faire de vos ambitions une réalité. Le cadre de gouvernance de la Banque CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la Banque CIBC et ses parties intéressées. En tant que chef de file reconnu en matière de gouvernance, nous nous efforçons chaque année d'apporter des améliorations continues afin d'atteindre l'excellence en matière de gouvernance. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2025.

Le graphique ci-après illustre les relations entre le conseil, la direction, les actionnaires, les auditeurs externes et les organismes de réglementation.



(1) On entend par membres de la haute direction le chef de la direction et les personnes qui en relèvent directement. Les chefs des fonctions de surveillance comprennent l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, le chef des services financiers (qui fait également partie des membres de la haute direction) et le chef de la gestion du risque (qui fait également partie des membres de la haute direction).

Les éléments clés de nos pratiques en matière de gouvernance sont exposés aux rubriques suivantes :

40	Structure de la gouvernance	45	Le président du conseil	49	Inclusion
40	Composition du conseil	46	Comités du conseil	50	Gestion des compétences et planification de la relève
40	Responsabilités du conseil	47	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	50	Code de conduite de la Banque CIBC
41	Indépendance des administrateurs	47	Orientation et formation continue des administrateurs	51	Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance
43	Processus de mise en candidature des administrateurs	49	Rémunération des administrateurs	56	Gouvernance des filiales
44	Mandat des administrateurs	49	Rémunération des cadres supérieurs	56	Engagement envers les parties intéressées
45	Processus d'évaluation annuelle du conseil				
45	Le chef de la direction				

Énoncé des pratiques de gouvernance

1. Structure de la gouvernance

Au cœur de la structure de gouvernance de la Banque CIBC figurent des administrateurs bien informés, indépendants et chevronnés. Bien délimiter les rôles et les responsabilités du conseil et de ses comités aide le conseil à superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Chaque année, le conseil examine aux fins d'approbation les changements aux mandats du conseil d'administration, du président du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités du conseil.

Vous trouverez les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités du conseil au www.cibc.com ou au www.sedarplus.com.

2. Composition du conseil

La composition du conseil et de ses comités est dictée par les exigences juridiques, les priorités stratégiques de la Banque CIBC et le processus d'évaluation annuelle du conseil.

Exigences juridiques — Le conseil respecte les exigences juridiques et réglementaires concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe, leur résidence et leur expertise. Ces exigences proviennent de la *Loi sur les banques* (Canada), de la ligne directrice *Gouvernance d'entreprise* du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), des lois sur les valeurs mobilières et des règles des bourses de valeurs à la cote desquelles les actions de la Banque CIBC sont inscrites.

Taille du conseil — Le comité de gouvernance examine la taille et la composition du conseil chaque année. Le comité examine les changements survenus sur le plan des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et des expériences nécessaires afin d'augmenter l'efficacité du conseil et le nombre d'administrateurs nécessaires afin d'exécuter le mandat du conseil et de ses comités avec efficacité. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2025 de la Banque CIBC, le conseil sera composé de 13 administrateurs.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs — Le comité de gouvernance évalue les compétences et l'expérience des membres du conseil et examine annuellement la composition du conseil et de ses comités à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille regroupe les compétences et l'expérience souhaitées d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience en tant que membre d'un conseil. Le comité examine la grille régulièrement pour s'assurer qu'elle reflète les besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Chaque membre du conseil autoévalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le comité utilise les résultats afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à soutenir la planification de la relève pour les membres des comités. Le conseil cherche à refléter les effectifs de la Banque CIBC ainsi que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert. Tel qu'il est souligné à la rubrique « Inclusion » à partir de la page 49, le comité de gouvernance tient également compte de la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC lorsqu'il évalue chaque nouveau candidat au poste d'administrateur. M. Poirier a été nommé au conseil le 1^{er} septembre 2024. Il amène une expertise stratégique approfondie dans des secteurs clés de l'économie nord-américaine et vient ainsi renforcer les compétences et l'expérience du conseil. De plus, en tant que chef d'entreprise éminent de l'ouest du Canada, il saura apporter une perspective précieuse qui contribuera à la supervision du déploiement continu de la stratégie de croissance axée sur le client de la Banque CIBC.

Les renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la Banque CIBC se trouvent à la page 27 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2025 (la circulaire).

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Au cours de l'exercice 2024, le conseil a passé en revue les indicateurs de rendement clés ayant trait aux objectifs stratégiques à long terme et aux priorités à court terme de la Banque CIBC. Son mandat est intégré au présent document aux fins de référence. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après.

Culture d'intégrité — Le conseil supervise le Code de conduite de la Banque CIBC. Il lui incombe donc de s'assurer que la culture d'intégrité au sein de la Banque CIBC est respectée.

Planification stratégique — Le conseil examine et approuve les plans stratégiques, financiers et de fonds propres de la Banque CIBC et surveille leur efficacité. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil tient compte de la raison d'être de la Banque CIBC, de sa stratégie en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), de sa tolérance au risque, de son profil de risque, de ses niveaux de fonds propres et de liquidité, des tendances émergentes et du contexte concurrentiel.

Gestion du risque — Le conseil approuve l'énoncé sur la tolérance au risque de la Banque CIBC et, avec l'aide du comité de gestion du risque, il surveille le profil de risque de la Banque CIBC et les processus visant à cerner, à mesurer, à surveiller et à atténuer les principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est confrontée.

Contrôle interne — Le conseil approuve le cadre de contrôle interne de la Banque CIBC. Avec le soutien du comité d'audit et du comité de gestion du risque, le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes de la Banque CIBC à l'égard de l'information financière, du système de contrôles internes et de la conformité aux exigences légales, réglementaires, comptables et en matière d'information financière.

Gestion des ressources humaines — Avec l'aide du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le conseil surveille la stratégie de la Banque CIBC en matière de capital humain, y compris la gestion des compétences et la rémunération totale et leur concordance avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC.

Gouvernance — Avec l'appui du comité de gouvernance, le conseil établit des normes qui lui permettent de fonctionner indépendamment de la direction et des politiques du conseil qui énoncent les attentes et responsabilités des administrateurs pour ce qui est de contribuer de manière efficace aux activités du conseil.

Communications et présentation de l'information — Le conseil examine et surveille l'efficacité du cadre de communication de la Banque CIBC, des processus en vue de préserver des rapports efficaces avec les parties intéressées et des mesures afin de recevoir des commentaires de ces derniers.

4. Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs est indispensable pour permettre au conseil d'assurer une supervision efficace des activités et des affaires de la Banque CIBC. Le conseil définit l'indépendance en tenant compte des obligations réglementaires, des pratiques exemplaires et d'un jugement éclairé. Pour déterminer l'indépendance d'un administrateur, le conseil applique des normes d'indépendance précises, que vous pouvez consulter sur notre site Web. Ces normes comprennent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des relations entre la Banque CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance de l'administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

Tous les candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants, sauf Victor Dodig, président et chef de la direction de la Banque CIBC, qui doit siéger au conseil conformément à la Loi sur les banques (Canada).

- en examinant l'incidence des situations où deux ou plusieurs administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers, au besoin, pour obtenir des avis et des conseils indépendants;
- en tenant une séance en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction lors de chaque réunion ordinaire ou extraordinaire du conseil;
- en adhérant à la politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC et aux limites quant aux mandats (se reporter à la rubrique « Mandat des administrateurs » à la page 44);
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, une majorité importante d'administrateurs doit être formée de membres indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement qu'il n'a aucun lien important avec la Banque CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la Banque CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien indirect important. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes qui comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)*, les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE), les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et les dispositions de la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du BSIF. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateurs qui seront nommés dans la circulaire et à d'autres moments s'il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce sujet à ce moment. Le conseil détermine l'indépendance en s'appuyant principalement sur les données biographiques, les dossiers et les rapports de banques, des renseignements au sujet des entités dans lesquelles le candidat à un poste d'administrateur est engagé et des questionnaires remplis par chaque candidat au poste d'administrateur.

Tous les membres du comité d'audit, du comité de gouvernance, du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, du comité de gestion du risque et du comité de la technologie doivent être indépendants. Les membres du comité d'audit doivent respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. Les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ont volontairement adopté d'autres normes d'indépendance aux termes des règles en matière de gouvernance de la NYSE.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Relations négligeables

Le conseil a relevé des relations négligeables qui ne portent pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur (à moins que le conseil n'en décide autrement selon la situation de l'administrateur). Ces relations « négligeables » comprennent :

- les services bancaires courants dans le cadre desquels un administrateur, des membres de sa famille immédiate ou des entités qu'ils contrôlent reçoivent des services bancaires, des prêts et d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la Banque CIBC ou de l'une de ses filiales, tant que ces services sont rendus aux conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les seuils pécuniaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil;
- l'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur au sein de la Banque CIBC ou d'une filiale (pourvu que le membre de la famille immédiate ne soit pas le conjoint d'un administrateur ou un haut dirigeant de la Banque CIBC ou d'une filiale) pour autant que la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille aient été établis par la Banque CIBC conformément aux politiques et pratiques qui s'appliquent aux employés de la Banque CIBC qui occupent des postes comparables.

Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

Le conseil ne limite pas le nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles un administrateur peut siéger, mais il s'attend fortement à ce que les membres du conseil gèrent les contraintes de temps et les responsabilités croissantes du conseil. Le conseil reconnaît que certains administrateurs ont le temps et la capacité voulus pour maintenir l'attention et l'engagement auxquels on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la Banque CIBC ainsi que d'autres sociétés ouvertes. Le conseil reconnaît également que le fait de siéger au conseil de plusieurs sociétés ouvertes permet aux administrateurs d'accroître et d'approfondir leur expérience et constitue un autre moyen de se tenir à l'affût des questions d'actualité, des tendances, des pratiques de gouvernance et du contexte réglementaire en évolution.

Un administrateur est tenu d'obtenir l'approbation du président du conseil avant de se joindre au conseil d'une nouvelle société ouverte.

Le comité de gouvernance estime qu'il est important que les administrateurs équilibrent les connaissances qu'ils acquièrent dans le cadre de leur mandat au sein d'autres conseils (notamment à titre de chef de la direction) et leur capacité de se préparer aux réunions du conseil et des comités de la Banque CIBC, d'y assister et d'y participer efficacement. Par conséquent, le comité supervise le rendement des administrateurs pour s'assurer que ceux-ci continuent d'avoir le temps et de démontrer l'engagement de s'acquitter de leurs obligations envers le conseil de la Banque CIBC. Le comité tient compte de nombreux facteurs lorsqu'il évalue le rendement des administrateurs, dont l'assiduité, l'apport de chaque administrateur aux réunions, les résultats de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les tâches des administrateurs au sein des autres conseils, les contraintes de temps liées aux activités à l'externe, le secteur, la taille, l'emplacement et le cycle financier des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles les administrateurs siègent et les commentaires formulés par les pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et chacun des membres du conseil. Le comité examine les politiques relatives à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils établies par les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les actionnaires institutionnels, qui comportent des limites numériques différentes quant au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. Toutefois, le comité estime que la supervision du rendement des administrateurs est plus efficace qu'une limite numérique au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger.

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

Deux ou plusieurs administrateurs de la Banque CIBC peuvent également être membres du conseil d'une autre société ouverte. Le conseil ne limite pas le nombre de ces situations, mais reconnaît qu'il est important que les administrateurs demeurent impartiaux et indépendants, même s'ils ont un mandat conjoint au sein d'un autre conseil. Il n'y a aucune instance où des candidats à l'élection au poste d'administrateur de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte.

Membres de comités d'audit d'autres sociétés ouvertes

Aucun membre du comité d'audit de la Banque CIBC ne peut siéger au comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre d'être efficace au sein du comité d'audit de la Banque CIBC.

Le comité de gouvernance examine le mandat exercé au sein de multiples comités d'audit dans le cadre de son évaluation du rendement d'un administrateur en se penchant sur l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les questionnaires remplis par les administrateurs chaque année afin d'évaluer leurs connaissances financières, les compétences qui leur permettent d'être désignés comme un expert financier du comité d'audit, les contraintes de temps ainsi que les antécédents et l'expérience connexe de l'administrateur.

Aucun membre du comité d'audit de la Banque CIBC ne siège au comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Séances à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps pour des séances à huis clos au cours de leurs réunions afin d'avoir des discussions libres et franches en l'absence du chef de la direction ou d'autres membres de la direction. Ces séances sont menées par le président du conseil, pour les réunions du conseil, et par le président de chacun des comités, pour les réunions des comités.

Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes au sein du conseil, la Banque CIBC a mis en place un processus visant à repérer et régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. L'administrateur ou le haut dirigeant qui a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la Banque CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie doit déclarer cet intérêt et, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada), se retirer de toute délibération du conseil ou d'un comité sur la question et s'abstenir de voter à tout scrutin sur la question.

Président du conseil indépendant

La présidente du conseil respecte les normes d'indépendance du conseil et les normes d'indépendance supplémentaires du comité d'audit et du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

5. Processus de mise en candidature des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le conseil tire sa force de la diversité, de l'expérience et de l'expertise de ses membres. Le comité de gouvernance surveille le renouvellement du conseil et est chargé de recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le comité crée un profil de candidat énonçant l'ensemble de compétences et d'expériences souhaitées qui permettront d'approfondir les connaissances collectives du conseil et d'appuyer les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Le comité examine aussi la mesure dans laquelle le conseil reflète les effectifs de la Banque CIBC et les clients et les communautés que sert la Banque CIBC pour veiller à ce qu'un éventail de perspectives soient représentées. Le comité pourrait avoir recours à une entreprise de recrutement externe afin de repérer des candidats éventuels qui auraient le profil souhaité. Le comité tient également une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs, qui comprend des recommandations de membres du conseil, d'actionnaires, de clients et d'employés. Une fois les meilleurs candidats repérés, le président du conseil, le président du comité de gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent les candidats séparément pour parler de leurs antécédents, de leurs compétences, de leurs expériences et de leur aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour siéger au conseil de la Banque CIBC. Le comité étudie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents universitaires, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits, les problèmes liés à l'indépendance ou d'autres questions.

Il existe des mécanismes permettant aux actionnaires et à d'autres personnes de recommander des candidats aux postes d'administrateurs :

- En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire de la Banque CIBC, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque CIBC.
- Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la Banque CIBC, les actionnaires admissibles peuvent présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de la Banque CIBC. Cette politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui existe aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne oblige la Banque CIBC à respecter des exigences différentes relatives à l'actionariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com.
- Un actionnaire, un client, un employé ou une autre partie intéressée peut à tout moment recommander au président du conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le président du conseil demandera alors au comité de gouvernance d'examiner la recommandation et de faire rapport du résultat de cet examen à la personne qui a formulé la recommandation.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Avant de recommander un administrateur en poste en vue de sa réélection au conseil, le comité de gouvernance tient compte des facteurs suivants :

- le maintien de l'intégrité et de l'aptitude de l'administrateur;
- son rendement global et sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
- le respect du Code de conduite de la Banque CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et des comités;
- son mandat au sein du conseil.

Énoncé des pratiques de gouvernance

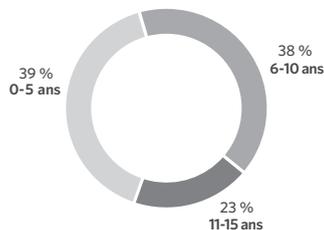
6. Mandat des administrateurs

La Banque CIBC a une Politique sur le mandat des administrateurs qui cerne les facteurs ayant une incidence sur le mandat d'un administrateur.

Limitation de la durée d'un mandat

Les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC, un administrateur peut siéger au conseil de la Banque CIBC pendant un maximum de 15 ans (à l'exception du chef de la direction, qui doit siéger au conseil conformément à la *Loi sur les banques* (Canada)). Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit cet événement, bien que le comité de gouvernance puisse recommander un administrateur en vue de sa réélection après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la Banque CIBC. En outre, le président du conseil peut siéger pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale en cette qualité, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles il a siégé comme administrateur.

Le conseil estime que l'imposition de limites à la durée des mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un administrateur aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat pendant lequel les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2025 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de sept ans.



Démission d'un administrateur

La Politique sur le mandat des administrateurs exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment les suivantes :

- s'il ne respecte plus les exigences de qualification des administrateurs en vertu des lois applicables;
- s'il y a une modification importante de son statut d'emploi;
- s'il accepte un poste au sein d'une société ou d'une organisation qui pourrait avoir un conflit important avec la Banque CIBC;
- si lui, ou une société qu'il contrôle, fait en sorte que la Banque CIBC subisse une perte irrécouvrable;
- s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la Banque CIBC.

Le comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de refuser la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de cette décision.

Vote à la majorité

Dans le cadre d'une élection sans opposition où les actionnaires sont appelés à voter sur l'élection d'un administrateur, un candidat au poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de voix en sa faveur exprimées par les actionnaires donnera immédiatement sa démission au conseil. Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs à élire. Le comité de gouvernance recommandera au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de cette décision.

*Vous trouverez notre
Politique sur les votes
majoritaires sur le site
www.cibc.com.*

Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ quatre ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions, et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de toutes les réunions du conseil et des comités, sauf lorsque le comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté.

Pendant l'exercice 2024, les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités permanents. Voir la page 26 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités permanents.

Ancien chef de la direction

Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs, le chef de la direction n'est pas réélu au poste d'administrateur s'il cesse d'être chef de la direction. Toutefois, le comité de gouvernance peut recommander la réélection d'un ancien chef de la direction s'il est dans l'intérêt de la Banque CIBC de le faire.

7. Processus d'évaluation annuelle du conseil

Le comité de gouvernance supervise l'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil, de ses comités, du chef de la direction et de chaque administrateur. Un conseiller externe effectue l'évaluation afin d'encourager les commentaires francs, de préserver la confidentialité et de favoriser l'objectivité. Le conseiller externe fournit également de l'information sur les pratiques de gouvernance et les procédures du conseil d'autres sociétés ouvertes.

L'évaluation comprend les éléments ci-dessous :

- un sondage rempli par chaque administrateur;
- un sondage rempli par les cadres dirigeants sur le rendement du chef de la direction, du conseil et des comités qu'ils appuient; et
- des rencontres individuelles entre le président du conseil et chaque administrateur, et entre le président du conseil et chaque membre de la haute direction.

Chaque administrateur participe à un processus annuel d'autoévaluation et d'examen par les pairs.

Les sondages comprennent des questions sur l'efficacité du conseil et de ses comités à aborder les domaines à cibler dans l'exercice considéré, sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait. Les sujets visés par le sondage sont le leadership du conseil; les relations entre le conseil et les membres de la haute direction; la gestion des compétences et la planification de la relève; la stratégie; la conformité; la gestion du risque; les questions en matière d'ESG; les questions liées à l'intelligence artificielle (IA); l'engagement des parties intéressées; le ton au sommet; la culture; la structure, la taille et les processus du conseil; le perfectionnement des administrateurs; la composition du conseil et des comités, et les activités. Le sondage demande également des commentaires sur les domaines à cibler pour l'exercice suivant.

Des rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil donnent l'occasion de discuter ouvertement de l'apport de l'administrateur et des autres membres du conseil et de ses comités, de ce que le conseil et ses comités pourraient améliorer, des autres responsabilités qui pourraient intéresser l'administrateur et des autres commentaires ou recommandations que l'administrateur pourrait formuler concernant les activités et le rendement du conseil. Le président du conseil fait rapport au comité de gouvernance des grandes lignes abordées dans ces rencontres et utilise les commentaires des pairs pour examiner le rendement de chaque administrateur et cerner les possibilités de perfectionnement pour chacun d'eux et de planification de la relève pour le conseil et ses comités.

Le comité de gouvernance examine le rendement du président du conseil chaque année, et le président du comité de gouvernance donne au président du conseil tout commentaire formulé par les administrateurs.

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu des administrateurs. Le conseil et les comités suivent les progrès réalisés par rapport à leurs plans d'action.

8. Le chef de la direction

Le chef de la direction pilote la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. En s'acquittant de ces responsabilités, le chef de la direction a la charge des fonctions liées à la vision et aux valeurs, à la stratégie et à la direction de l'exploitation, à la gouvernance des risques et aux contrôles internes, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées de la Banque CIBC.

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d'assurer la direction efficace du conseil, de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et de vérifier que le conseil exécute bien son mandat. En s'acquittant de ces responsabilités, le président du conseil assure la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la gestion des séances de formation continue au sein du conseil, la direction du conseil dans sa supervision du développement du plan stratégique de la Banque CIBC, la coordination de l'exécution du mandat et des plans d'action du conseil, ainsi que les communications avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

Énoncé des pratiques de gouvernance

10. Comités du conseil

Au 1^{er} novembre 2024, le conseil compte cinq comités permanents. Tous les membres des comités sont indépendants. Lorsqu'il détermine qui devrait siéger aux comités, le conseil s'efforce de trouver un équilibre entre la présence au comité de membres ayant l'expérience et l'expertise voulues et la rotation des membres afin d'apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue.

Planification de la relève pour les comités du conseil

La Banque CIBC dispose d'un processus de planification de la relève et de sélection des membres des comités du conseil. Chaque année, le comité de gouvernance examine le plan de relève, la durée du mandat du président d'un comité, et la rotation proposée des membres du comité. Le comité est guidé par des principes qu'il a établis et qui visent à promouvoir l'apport de nouvelles perspectives, à tirer parti de l'expérience des membres en place et à compter parmi ses membres des personnes possédant les compétences essentielles nécessaires à l'exécution du mandat de chaque comité. Le comité recommande les changements proposés à l'approbation du conseil.

Responsabilités des comités du conseil

Le **comité d'audit** révisé l'intégrité des états financiers et du rapport de gestion connexe de la Banque CIBC; surveille le système de contrôles internes, y compris les contrôles internes sur la présentation de l'information financière; surveille le respect par la Banque CIBC des exigences juridiques et réglementaires se rapportant aux responsabilités énoncées dans le mandat du comité d'audit; choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires; vérifie les compétences, l'indépendance et la qualité des services des auditeurs externes; vérifie le rendement de la fonction d'audit interne; supervise les processus et les contrôles relatifs à la présentation de l'information en matière d'ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat, et agit à titre de comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale. Le comité examine chaque année les objectifs du chef des services financiers et de l'auditeur en chef et formule des commentaires sur leur évaluation de rendement en vue d'en tenir compte dans leur rémunération. Le comité passe également en revue le plan de relève pour le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Le comité rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Trois membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » en vertu des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Le **comité de gouvernance** est chargé de superviser le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; la composition du conseil et des comités; l'évaluation des comités du conseil et de l'efficacité des administrateurs; l'orientation et la formation continue des administrateurs; la cohérence de la Banque CIBC avec sa raison d'être et sa stratégie en matière de questions ESG et les rapports connexes; le cadre d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC, et les questions de protection des consommateurs, de conduite et de culture.

Le **comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé d'aider le conseil à assurer une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences, la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le comité examine, recommande à l'approbation du conseil ou approuve pour les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance, en fonction de leur mandat, les éléments suivants : les objectifs et mesures annuels; le rendement et la rémunération; la relève; les indemnités de départ; les nominations et les contrats d'emploi non standards. En outre, le comité examine et approuve la philosophie, la méthodologie et la gouvernance relatives à la rémunération de la Banque CIBC, recommande à l'approbation du conseil le financement de la rémunération incitative annuelle, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la Banque CIBC et supervise la rédaction de l'information liée à la rémunération dans la circulaire. Le comité examine également la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC et sa culture d'entreprise, ainsi que leur adéquation avec la stratégie de la Banque CIBC, ce qui comprend l'inclusion et la diversité, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, et d'autres pratiques ESG liées à son mandat.

Le **comité de gestion du risque** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de déterminer la tolérance au risque de la Banque CIBC et de surveiller le profil de risque de la Banque CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque définie; de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et l'atténuation des principaux risques auxquels la Banque CIBC est exposée qui sont indiqués dans les Normes de définition des risques de la Banque CIBC (y compris ceux influant sur le capital, le crédit, les liquidités, l'IA, la technologie et la sécurité de l'information); d'examiner et d'approuver des cadres, des politiques et des limites de risques clés établis afin de contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques; et de surveiller la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC. Le comité formule également des commentaires au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur des aspects liés au risque afférent aux décisions en matière de rémunération de la direction et supervise la planification de la relève pour le chef de la gestion du risque, le chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

Le **comité de la technologie** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la surveillance de la stratégie technologique de la Banque CIBC et de s'assurer qu'elle permet la réalisation du plan stratégique et des priorités de la Banque CIBC; de conseiller la direction dans la mise en place d'un programme technologique, y compris sa structure organisationnelle et ses ressources, qui répond aux besoins de la Banque CIBC et de ses filiales; d'examiner et d'approuver les cadres et les politiques des grands projets technologiques, et d'examiner les dépenses et les opérations technologiques importantes qui dépassent les seuils fixés par le conseil et de recommander au conseil de les approuver. Le comité de la

technologie aura pour responsabilité de superviser les moyens déployés par la Banque CIBC pour développer ses capacités fondamentales en matière de données et d'IA afin d'atteindre ses objectifs stratégiques et d'améliorer l'efficacité de ses contrôles préventifs.

11. Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le président du conseil, le conseil et les comités peuvent retenir les services de conseillers indépendants ainsi qu'établir leur rémunération sans consulter la direction ou obtenir son approbation. Le président du conseil, le conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la Banque CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui lui fait directement rapport. Le comité d'audit et le comité de gestion du risque retiennent périodiquement les services d'un conseiller indépendant afin d'examiner l'efficacité de l'audit interne, des finances, de la conformité et de la gestion du risque. Le comité de gouvernance retient périodiquement les services d'un conseiller indépendant pour passer en revue la politique et les pratiques en matière de rémunération des administrateurs, ainsi qu'un cabinet de recrutement externe pour repérer d'éventuels candidats aux postes d'administrateurs.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC fournit une formation continue aux membres du conseil. Le programme est composé de deux éléments : 1) l'orientation pour aider les nouveaux administrateurs à s'engager pleinement le plus rapidement possible; et 2) la formation continue pour aider les administrateurs à comprendre les pratiques de gouvernance nouvelles et émergentes et les faits nouveaux en matière de réglementation ou d'autres aspects liés aux responsabilités des administrateurs au sein du conseil et des comités.

Le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

La Banque CIBC a un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui regroupe des documents écrits et des séances d'orientation. Un manuel d'orientation des administrateurs comprend les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la Banque CIBC et sa structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et de fonds propres de la Banque CIBC, les derniers rapports financiers annuels et trimestriels de même qu'un résumé des principales questions d'affaires. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction et des membres de la direction. La direction organise également des visites des entreprises de la Banque CIBC et présente un survol des activités. À la nomination d'un nouvel administrateur à un comité, le président du comité en question organise des séances d'orientation sur le mandat du comité. Afin d'aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un autre membre du conseil d'agir à titre de mentor.

Formation continue des administrateurs

Au cours de l'exercice 2024, le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs. Les séances de perfectionnement des administrateurs ont porté principalement sur des thèmes nouveaux ou émergents, comme l'intelligence artificielle générative, et sur des questions réglementaires, des développements en matière de politiques et des tendances clés pertinentes pour la Banque CIBC. Il incombe au président du conseil de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du conseil. Il incombe au président de chaque comité de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du comité. Les administrateurs repèrent les sujets de formation continue de nombreuses façons - aux réunions du conseil et des comités, dans les évaluations annuelles du rendement du conseil et dans les commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les séances de formation des comités sont ouvertes à tous les membres du conseil.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2024, les administrateurs ont participé à toute une gamme de séances et d'activités de perfectionnement, dont les sujets sont résumés ci-dessous :

Date	Sujet	Formation présentée au
Formations trimestrielles	<ul style="list-style-type: none"> Nouveautés réglementaires en matière de gouvernance et d'enjeux ESG, y compris la présentation d'information sur le climat et la réglementation sur la rémunération incitative Développements réglementaires, y compris les lignes directrices en matière de risques liés à la culture et au comportement, et questions de gouvernance en vertu de la législation sur les valeurs mobilières 	Comité de gouvernance Comité de gouvernance Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
1^{er} trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Tendances en matière de cybersécurité, de rançongiciels et d'atteintes à la protection des données dans le secteur des services financiers Utilisation de l'IA dans la prévention de la criminalité financière Prévention de la fraude – Tendances émergentes et utilisation de l'IA 	Conseil Conseil Conseil
2^e trimestre	<ul style="list-style-type: none"> IFRS 9 – Vue d'ensemble du jugement d'experts en matière de crédit Mise à jour sur la résilience opérationnelle – Protection des activités critiques et contexte actuel des risques Pouvoir et prévisions : L'économie perturbatrice des systèmes d'intelligence artificielle (IA) Modifications proposées aux instruments financiers ayant des caractéristiques de capitaux propres Propositions d'actionnaires et dialogue avec les parties intéressées en matière de ressources humaines Modernisation du CANAFE et mise à jour sur les menaces actuelles 	Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction Comité de gestion du risque
3^e trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Principes fondamentaux de la Loi sur les banques – Exigences en matière de protection des consommateurs Mises à jour sur la gestion de la conformité réglementaire des entreprises Mise à jour sur les données et l'intelligence artificielle : Cadre de gouvernance et de surveillance de la Banque CIBC Mise à jour sur le cadre de rémunération des membres de haute direction Stratégies de travail hybride – Tendances sur le marché Tendances et perspectives clés de la saison des procurations 2024 : banques canadiennes et américaines Mise à jour sur le modèle de risque 	Conseil Conseil Conseil Conseil Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction Comité de gouvernance Comité de gestion du risque
4^e trimestre	<ul style="list-style-type: none"> Implications de la transformation numérique pour la stratégie Paysage bancaire américain et mondial : L'essor du crédit privé Stratégie et investissements en matière d'IA Enjeux ESG et économie privée Transition vers la carboneutralité : L'économie climatique Gestion des risques liés aux tiers Présentation du Conseil canadien sur la reddition de comptes sur la qualité de l'audit Gestion des exigences de la loi Sarbanes-Oxley et domaines d'intérêt connexes 	Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit

Le conseil établit annuellement un programme de perfectionnement des administrateurs sur un an qui permet au conseil d'avoir accès aux données dont il a besoin pour s'acquitter de ses obligations en matière de gouvernance et de ses devoirs fiduciaires, et pour favoriser un débat approfondi sur les défis et les occasions qui se présentent à la Banque CIBC tandis qu'elle poursuit l'exécution de sa stratégie d'entreprise. Ce programme prévoit également la possibilité d'ajouter des sujets ponctuels aux ordres du jour. Le conseil encourage en outre chaque administrateur à participer à des activités de formation continue individuelles. La Banque CIBC assume les frais de la formation continue des administrateurs ayant trait à la Banque CIBC.

13. Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la Banque CIBC. Le comité de gouvernance revoit annuellement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts des actionnaires de la Banque CIBC, qu'elle est concurrentielle avec le marché et qu'elle reflète les pratiques exemplaires. Le comité examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. Le comité peut avoir recours aux services d'un conseiller externe pour obtenir des conseils concernant la politique et les pratiques de rémunération des administrateurs.

14. Rémunération des cadres supérieurs

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction supervise les évaluations du rendement et la rémunération des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance, et la rémunération des vice-présidents à la direction. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le comité examine plusieurs facteurs, notamment :

- le rendement financier de la Banque CIBC et la durabilité des résultats;
- les résultats de l'expérience client;
- les paramètres ESG, ce qui comprend les progrès réalisés au chapitre de la finance durable et l'harmonisation avec les objectifs d'inclusion;
- des considérations qualitatives, comme le rendement par rapport à celui de nos pairs, et le rendement d'une personne par rapport aux objectifs approuvés par le conseil ou le comité, en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie.

À l'occasion de sa réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque applicable aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/facteur de rendement opérationnel (FRO)) qu'au niveau individuel. Lors de cette réunion, les administrateurs reçoivent les commentaires des membres de la direction et ont l'occasion d'en débattre. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil les cibles annuelles de la rémunération d'encouragement et le montant de la rémunération individuelle pour les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance. Il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

15. Inclusion

À la Banque CIBC, notre objectif est de créer une force de travail qui reflète les clientèles et les collectivités que nous servons et dont les responsables favorisent le sentiment d'appartenance et tirent parti des expériences uniques de leurs équipes. La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit le processus appliqué par le conseil à la relève des administrateurs, qui permet de dénicher les meilleurs candidats qui possèdent le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

Le conseil cherche également à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent les effectifs de la Banque CIBC, de même que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil sont conformes aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques. Cette optique s'étend à nos filiales, où les membres de la haute direction de la Banque CIBC provenant de segments de talents sous-représentés au sein des conseils des filiales sont activement pris en compte pour pourvoir les ouvertures de postes.

Sur le plan de la représentation des femmes, le conseil cherche à atteindre la parité. Le conseil s'est d'ailleurs fixé comme objectif de compter au moins 40 % de femmes parmi ses membres.

Étant donné le nombre d'administrateurs, le conseil n'a pas fixé de cibles précises pour les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées ou les membres de la communauté LGBTQ+. Le comité de gouvernance s'assure que le processus de relève au conseil de la Banque CIBC (et le mandat de tout cabinet externe embauché afin d'appuyer ce processus) comporte des candidats issus de ces communautés dans le bassin de candidats et la courte liste où le comité repère les candidats aux postes d'administrateurs éventuels.

Pour évaluer les progrès réalisés par rapport à ces objectifs, les administrateurs fournissent volontairement des données d'auto-identification au comité de gouvernance chaque année.

Parmi les candidats actuels aux postes d'administrateurs⁽¹⁾ :

- 46 % sont des femmes;
- deux personnes s'identifient comme des personnes de couleur⁽²⁾, y compris une personne candidate qui est membre de la communauté noire;
- une personne s'identifie comme Autochtone⁽³⁾;
- une personne s'identifie comme membre de la communauté LGBTQ+⁽⁴⁾.

La Banque CIBC figure au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes du palmarès d'Equileap pour la quatrième année consécutive.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la rubrique « Inclusion » à la page 76 de la présente circulaire et la page Web de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

- (1) Toutes les données concernant les candidats sont établies en fonction de l'auto-identification volontairement divulguée au 6 février 2025.
- (2) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes – autres que les membres des peuples autochtones – qui s'identifient comme non blanches.
- (3) Le terme « Autochtones » s'entend des premiers peuples du Canada et de leurs descendants, à savoir les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les données englobent aussi les personnes se déclarant d'ascendance autochtone, ou encore, d'origine mixte et dont au moins une des origines ethniques est autochtone, selon la définition qui précède.
- (4) Les membres de la communauté LGBTQ+ sont les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers ou bispirituelles, les hommes trans, les femmes trans, les personnes non binaires et les personnes s'identifiant à une autre identité de genre.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

La Banque CIBC s'est engagée à former les employés à tous les niveaux de l'organisation et à s'assurer que ses effectifs reflètent les marchés où elle exerce des activités.

La planification efficace de la relève de la haute direction est au cœur des efforts de notre banque. Nos dirigeants mettent à profit le cadre de gestion des talents de la Banque CIBC, qui comprend un processus structuré pour repérer, évaluer et perfectionner les membres de notre personnel.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès vers l'atteinte de notre stratégie de gestion des compétences et sur la force de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le comité et le conseil revoient les plans de relève pour les membres de la haute direction (y compris le chef de la direction) afin de s'assurer que la direction et le conseil sont au fait des ressources au sein de l'équipe et des possibilités de relève lors des promotions et/ou de la nomination de talents à des postes clés. Une stratégie de relève rigoureuse renforce notre équipe de direction en veillant à ce que nos futurs dirigeants soient activement formés et adhèrent à la culture de notre banque.

Grâce à cette approche structurée, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le comité d'audit, le comité de gestion du risque et la direction discutent des professionnels à fort potentiel sur un horizon à plus long terme afin d'assurer une solide relève, permettant ainsi la croissance et la stabilité futures de l'organisation.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les plans de relève pour les postes identifiés comme des chefs de fonctions de surveillance. Le comité d'audit examine les plans de relève du chef des services financiers et de l'auditeur en chef, et le comité de gestion du risque examine les plans de relève du chef de la gestion du risque, du chef de la conformité et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

17. Code de conduite de la Banque CIBC

Notre Code de conduite (le Code) constitue un important point de référence dans notre culture. Il prévoit un cadre intégré de principes, de politiques, de lignes directrices et de processus clés conçus pour fournir à chacun des membres de nos équipes les outils nécessaires pour leur permettre d'agir conformément aux normes les plus rigoureuses en matière de conduite éthique et professionnelle.

Le Code prévoit des rubriques sur les sujets suivants :

- Agir avec éthique et signaler toute source de préoccupation;
- Renforcer l'intégrité et la confiance;
- Identifier et éviter les conflits d'intérêts;
- Promouvoir un environnement inclusif, respectueux et sûr;
- Préserver nos renseignements et nos actifs;
- Valoriser notre marque et représenter la Banque CIBC.

Vous trouverez notre Code de conduite à l'adresse www.cibc.com.

Notre Code s'applique à tous les membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres du conseil, de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive, sauf disposition contraire dans le Code.

Chaque année, tous les employés et travailleurs occasionnels doivent suivre une formation et un examen obligatoires sur notre Code. Les membres du conseil de la Banque CIBC sont également tenus de fournir une attestation certifiant leur conformité au Code.

La Banque CIBC s'engage à examiner et à traiter toutes préoccupations soulevées par les membres de ses équipes en temps opportun et de manière équitable, et conformément aux lois applicables et aux politiques, lignes directrices et processus de la Banque CIBC. Tous les membres de l'équipe de la Banque CIBC doivent signaler leurs préoccupations s'ils ont des questions ou s'ils estiment que quelque chose ne va pas, ce qui comprend les situations qui contreviennent à notre Code ou qui pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées.

Il existe divers mécanismes permettant aux membres des équipes de signaler leurs préoccupations, notamment en s'adressant directement à leur supérieur, à leur partenaire RH et/ou à leur consultant en relations avec les employés et en suivant le processus de résolution des différends en milieu de travail applicable dans leur région. Par ailleurs, toutes les parties prenantes, y compris les tiers comme les clients et les fournisseurs, peuvent signaler leurs préoccupations à la Banque CIBC, de façon anonyme si elles le souhaitent, au moyen du Programme d'alerte professionnelle confidentiel de la Banque CIBC.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme d'alerte professionnelle voir « Engagement envers les parties intéressées » à la page 56 de la circulaire et la page Web de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

Il est strictement interdit d'exercer des représailles contre toute personne ayant soulevé une préoccupation.

Le conseil étudie et approuve chaque année les modifications de notre Code. Les exigences prévues par la loi prévoient que le conseil de la Banque CIBC doit approuver et divulguer publiquement les dispenses de l'application du Code pour les membres du conseil et certains hauts dirigeants. Aucune dispense de l'application du Code n'a été approuvée par le conseil jusqu'à ce jour.

18. Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance

Inspirés par notre raison d'être de vous aider à réaliser vos ambitions, nous avons fait du développement durable une composante essentielle de nos processus, comme l'élaboration, la planification et le déploiement de nos stratégies, en mettant l'accent sur les questions ESG d'importance pour la Banque CIBC et ses parties intéressées.

À la Banque CIBC, tous les membres de l'équipe jouent un rôle dans la réalisation de nos engagements en matière d'ESG. Pour favoriser la responsabilisation et l'intégration à l'échelle de l'entreprise, nous avons défini, au moyen de notre cadre de gouvernance en matière d'ESG (tel qu'il est présenté ci-dessous pour l'exercice 2024), la responsabilité en matière d'ESG à tous les échelons, que ce soit au niveau du conseil d'administration, des membres de la direction ou des équipes commerciales et fonctionnelles responsables des opérations quotidiennes de l'entreprise.

Vous trouverez le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

Cadre de travail en matière de gouvernance ESG

Surveillance

Conseil d'administration de la Banque CIBC			
Le conseil d'administration surveille la stratégie en matière de facteurs ESG de la Banque CIBC et la façon dont la Banque CIBC mesure, évalue et surveille ses progrès par rapport à ses objectifs stratégiques.			
Stratégie et engagement généraux en matière d'ESG	Exécution spécifique des éléments ESG en fonction du mandat		
Comité de gouvernance	Comité de gestion du risque	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité d'audit

Haute direction

Membres de la haute direction
La vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, qui est la responsable des questions ESG à l'échelle de l'entreprise, est membre de la haute direction de la Banque CIBC.

Comité de communication de l'information
Comité de direction qui se penche sur la communication de l'information ESG à la suite d'examen internes, dans le cadre de l'étape finale de notre cadre d'examen de la communication de l'information ESG.

Conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG
Présidé par la vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, le conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG a pour objectif de faire en sorte que la Banque CIBC réalise sa stratégie ESG, évalue et surveille ses progrès et assure le suivi des engagements qu'elle a pris.

Exécution

Soutien à la gouvernance et à l'exécution
Équipe ESG d'entreprise
Comités et groupes de travail au niveau de l'entreprise et/ou au niveau régional
Équipes des principaux groupes fonctionnels et des unités d'exploitation stratégiques

Énoncé des pratiques de gouvernance

Renforcement de notre gouvernance ESG

Au fur et à mesure qu'évolue le paysage, la Banque CIBC continue d'améliorer régulièrement son cadre de gouvernance en matière d'ESG pour soutenir davantage la mise en œuvre opérationnelle de sa stratégie ESG. Dans le cadre de ce processus, nous évaluons les pratiques et l'évolution au sein du secteur et nous sollicitons l'avis de nos parties prenantes afin de guider nos actions.

Les principales mesures prises pour améliorer notre gouvernance ESG au cours des dernières années, y compris au cours de l'exercice 2024, à tous les échelons de l'organisation, comprennent les suivantes :

2021	 Publication d'une stratégie recentrée en matière d'ESG	<ul style="list-style-type: none">• Nomination de Kikelomo Lawal, vice-présidente à la direction et chef des affaires juridiques, à titre de chef de la stratégie environnementale, sociale et de gouvernance.• Constitution du conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG, formé de représentants des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels, qui fournira son apport aux initiatives ESG à l'échelle de l'entreprise et qui en appuiera la coordination.• Mise sur pied de l'équipe ESG d'entreprise pour concevoir et coordonner la stratégie et le cadre de gouvernance axés sur les facteurs ESG à l'échelle de la Banque CIBC, en collaboration avec les partenaires clés au sein de la banque.• Création d'un indice ESG assorti d'indicateurs de rendement clés en tant que composante de notre FRO. Se reporter à la page 59 pour obtenir des détails à ce propos.
2022		<ul style="list-style-type: none">• Mise à jour des mandats des comités du conseil afin de mieux refléter et définir les responsabilités en matière d'ESG.• Formations dédiées en matière d'ESG présentées au conseil d'administration de la Banque CIBC et élargissement du perfectionnement offert à certains conseils d'administration régionaux et de filiales.• Établissement d'un nouveau cadre d'examen de l'information sur les facteurs ESG dans le cadre duquel l'information importante sur les facteurs ESG est examinée par le comité de communication de l'information, après certains examens internes, avant qu'elle le soit par les comités du conseil, ce qui assure un processus et des contrôles adéquats.• Tenue d'une séance pour investisseurs dédiée aux enjeux ESG pour nos investisseurs institutionnels afin de discuter de nos plans et de nos priorités et de recueillir des commentaires sur notre stratégie ESG recentrée.
2023		<ul style="list-style-type: none">• Amélioration des rapports des comités du conseil en matière de questions ESG, notamment en intégrant davantage les activités des segments régionaux et en veillant à ce que les activités au niveau de la société mère soient communiquées aux conseils régionaux, afin de renforcer la surveillance de nos activités alignées sur la stratégie ESG à l'échelle de nos activités mondiales.• Élaboration d'un cadre environnemental et social mondial, qui présente un aperçu de la façon dont la Banque CIBC définit et met en œuvre sa stratégie ESG et ses politiques connexes dans le cadre de ses activités et gère les risques environnementaux et sociaux, et présente également le cadre de gouvernance ESG établi.• Tenue de 65 séances de dialogue avec des groupes d'investisseurs, notamment au moyen d'une démarche proactive, en vue de recueillir leurs commentaires sur nos priorités en matière d'ESG, notre cadre de gouvernance et leurs attentes en matière de communication de l'information.
2024		<ul style="list-style-type: none">• Examen et/ou mise à jour du mandat des comités du conseil et du conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG pour refléter l'évolution des pratiques.• Poursuite de la mise à jour de l'information en matière d'ESG à fournir par les comités du conseil et la direction en intégrant davantage de renseignements fondés sur des données et de commentaires des parties prenantes.• À la suite des mises à jour effectuées en 2022 et 2023, poursuite du perfectionnement des paramètres de l'indice ESG (qui s'appliquent aux dirigeants à l'échelle mondiale et à environ 87 % des employés) afin de les aligner plus étroitement à notre grille de pointage ESG publique.• Tenue de 71 séances de dialogue avec des groupes d'investisseurs pour mieux comprendre leurs priorités en matière d'enjeux ESG, intégrer leurs commentaires à nos plans et communiquer les perspectives acquises à l'interne.

Supervision des questions ESG par le conseil

Le conseil d'administration de la Banque CIBC a continué à jouer en 2024 un important rôle de supervision dans notre cheminement en matière d'ESG. L'approche de la Banque CIBC en matière de surveillance des enjeux ESG est intégrée, intentionnellement et à dessein, aux mandats des comités du conseil, en fonction de leurs responsabilités clés. Par délégation du conseil, le comité de gouvernance supervise la conformité de la Banque CIBC à sa raison d'être et les initiatives connexes, ainsi que notre stratégie globale et notre cadre de gouvernance ESG, la présentation d'information et de données sur les pratiques et le rendement ESG de la Banque CIBC, et les initiatives connexes d'engagement avec les parties prenantes. Tous les autres comités surveillent l'exécution de leurs composantes pertinentes de la stratégie et du cadre de gouvernance ESG en fonction de leurs mandats respectifs. Notre approche à la surveillance comprend également la production régulière de rapports, un temps dédié à l'ordre du jour des réunions, ainsi que des initiatives de perfectionnement des administrateurs axées sur les tendances et les faits nouveaux qui ont un impact sur les services financiers.

Conseil d'administration

Stratégie globale en matière d'ESG	Exécution des éléments de la stratégie ESG en fonction du mandat		
<p>Comité de gouvernance</p> <ul style="list-style-type: none"> Par délégation du conseil, le comité supervise la stratégie et le cadre de gouvernance ESG de la Banque CIBC et l'information à présenter à ce titre, de même que les initiatives d'engagement des parties intéressées. Le comité supervise la stratégie climatique de la Banque CIBC, y compris la gestion des occasions liées au climat et les progrès vers l'atteinte des cibles de 2030 de réduction des émissions financées⁽¹⁾. Le comité supervise les politiques et les procédures de traitement des plaintes de la banque, les investissements communautaires et le Code de conduite de la Banque CIBC, et approuve l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes. 	<p>Comité de gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> Les responsabilités de surveillance du comité comprennent la définition de la tolérance au risque de la Banque CIBC, l'examen et l'approbation des principaux cadres de travail et politiques visant à repérer et à contrôler les principaux risques, ainsi que la supervision de la détection, de la mesure, de la surveillance et de l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, dont les risques découlant des changements climatiques et ceux ayant des répercussions en matière d'ESG. 	<p>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comité assure une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences et la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le comité supervise l'harmonisation des objectifs de rendement ESG à la rémunération dans le cadre du facteur de rendement opérationnel, en plus d'approuver les objectifs et les mesures de rendement individuels en matière d'ESG pour les membres de la haute direction, objectifs et mesures qui sont ensuite appliqués aux autres membres de la direction et membres du personnel à l'échelle de la Banque CIBC. 	<p>Comité d'audit</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comité supervise les processus et contrôles touchant la communication de renseignements en matière d'ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres documents importants de présentation de l'information en matière d'ESG. Le comité examine l'intégrité des principales communications en matière d'ESG et contrôle la conformité de la Banque CIBC aux obligations légales et réglementaires relatives à la communication d'information relative aux facteurs ESG.

(1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

Nos comités sont régulièrement tenus informés par la direction au moyen de mises à jour trimestrielles. On trouvera ci-dessous un condensé des activités du conseil et des comités en matière d'ESG, y compris en ce qui concerne les questions climatiques :

Organe responsable de la gouvernance	Activités de 2024 liées aux enjeux ESG
<p>Conseil d'administration</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il a supervisé l'harmonisation de notre stratégie d'entreprise avec notre raison d'être. Il a approuvé le Code de conduite de la Banque CIBC, en vigueur au 1^{er} novembre 2024. Il a reçu des mises à jour sur les paramètres ESG de la Banque CIBC et les points de vue des parties prenantes, y compris les développements en matière de réglementation. Il a approuvé les réponses aux propositions des actionnaires sur les questions d'ESG dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC de 2024. Il a reçu des observations sur le paysage climatique, y compris les développements politiques et réglementaires à l'échelle mondiale, et sur les principales tendances en matière de déploiement d'énergies renouvelables et de technologies de transition énergétique. Il a reçu des observations sur le profil des clients de la Banque CIBC et les développements sectoriels en matière d'énergies renouvelables, d'énergie, de technologies de transition, d'électricité et de services publics. Il a reçu des mises à jour sur les activités bancaires de la Banque CIBC auprès des Peuples autochtones, sur les initiatives axées sur la réconciliation et sur les tendances du marché.

Énoncé des pratiques de gouvernance

<p>Comité de gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il a supervisé la stratégie ESG de la Banque CIBC, ce qui comprend notre stratégie climatique, et les activités de suivi à l'appui de notre stratégie ESG. Il a reçu des rapports et examiné les renseignements présentés au sujet des pratiques et du rendement de la Banque CIBC en matière d'ESG. Il s'est tenu au courant des nouvelles tendances, des faits nouveaux dans le secteur, des points de vue des parties prenantes, des nouveautés réglementaires et des normes du secteur en matière d'ESG, y compris en matière de climat, en examinant des mises à jour trimestrielles sur le sujet. Il a examiné des rapports sur les investissements communautaires et les stratégies et activités de dons de la Banque CIBC. Il a examiné les rapports sur le respect du Code de conduite de la Banque CIBC, le risque lié à la conduite et à la culture et l'évolution des règlements applicables. Il a supervisé le processus d'engagement des parties prenantes de la Banque CIBC pour favoriser des relations transparentes et discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes. Il a évalué les rapports sur le respect des dispositions de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) relatives aux activités de protection des consommateurs et la stratégie de la Banque CIBC à l'égard du Cadre de protection des consommateurs en matière financière. Il a reçu des rapports sur le traitement des plaintes. Il a approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.
<p>Comité de gestion du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il a examiné les paramètres susceptibles d'avoir une incidence sur les facteurs ESG lors de l'examen des rapports et des propositions concernant la déclaration de l'appétit pour le risque. Il a examiné et approuvé les principaux cadres, politiques et limites liés à la détection, à la mesure, à la surveillance et à l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme le risque environnemental, le risque à la réputation, les risques liés à des tiers et les risques liés à l'information et à la cybersécurité. Il a examiné des rapports comprenant une analyse des considérations ESG, afin de superviser l'impact potentiel sur la banque et ses clients. Ces considérations comprenaient le risque à la réputation, les risques liés à la conformité et les risques opérationnels, des rapports sur la gestion des risques liés à des tiers, des simulations de crise et des examens de portefeuilles de crédit spécifiques et du programme d'assurances d'entreprise. Il a reçu un rapport sur la gestion globale des risques liés à la protection de la vie privée, les incidents liés à la protection de la vie privée, les avis réglementaires et l'évolution des lois sur la protection des renseignements personnels. Il a discuté des questions et tendances émergentes en matière de risques, y compris le risque climatique, les technologies, l'information et la cybersécurité et les considérations relatives à la gestion des risques liés aux tiers.
<p>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il a examiné la stratégie en matière de capital humain, y compris la gestion des compétences et la rémunération totale et leur concordance avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC. Il a supervisé les initiatives relatives à la mobilisation des employés et au bien-être des employés. Il a examiné les progrès réalisés par rapport aux indicateurs de rendement clés sur l'inclusion au travail qui font partie de l'indice ESG et la première phase d'une évaluation de l'équité raciale dans les politiques et les pratiques en matière d'emploi. Il a examiné et approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération. Il a approuvé l'indice ESG utilisé pour déterminer les résultats atteints par rapport aux principaux paramètres ESG liés au financement de la rémunération incitative annuelle, ainsi que la prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération, le risque lié à la conduite et l'évolution du contexte réglementaire. Il a examiné les mises à jour en matière d'ESG à l'intention des parties intéressées. Il a examiné les renseignements présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 de la Banque CIBC, y compris l'information relative à l'indice ESG. Il a approuvé les objectifs des membres de la haute direction qui comprennent des paramètres en matière d'ESG. Il a examiné les mises à jour trimestrielles des indicateurs relatifs au personnel.
<p>Comité d'audit</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il a examiné la présentation de l'information en matière d'ESG de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le rapport de gestion. Il a reçu des mises à jour sur les faits nouveaux en matière de réglementation relativement à la présentation d'information ESG et sur les tendances connexes. Il a examiné les processus et les contrôles pour la collecte et la communication de données en vue de la présentation de l'information ESG dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le rapport de gestion. Il a examiné les rapports trimestriels et annuel sur les risques de fraude et les rapports trimestriels de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et approuvé les mises à jour à la politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. Il a examiné le rapport trimestriel sur les alertes professionnelles et approuvé des mises à jour à la politique d'alerte professionnelle.

Faire progresser l'implantation de notre stratégie en matière d'ESG

L'approche de la Banque CIBC en matière de gouvernance et de surveillance des enjeux ESG consiste à soutenir l'avancement continu des priorités stratégiques en matière d'ESG à l'échelle de la banque. La Banque CIBC peut déjà compter sur son historique en matière d'ESG et, à la fin de 2021, nous avons lancé une stratégie ESG recentrée qui a permis d'organiser nos engagements et nos champs d'action sous trois priorités stratégiques : Renforcer l'intégrité et la confiance, Ouvrir des possibilités, et Accélérer la lutte contre les changements climatiques.

En 2024, nous avons continué à progresser dans l'avancement de ces priorités en mettant à profit nos ressources pour créer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos communautés et notre planète, contribuant ainsi à un avenir plus sûr, équitable et durable où les ambitions de chacun deviennent réalité. Le tableau ci-dessous résume les faits saillants de notre rendement ESG pour 2024.

Faits saillants ESG en 2024

Renforcer l'intégrité et la confiance	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons élaboré un nouveau cadre d'IA pour l'entreprise qui sera mis en oeuvre à compter de l'exercice 2025. Il a pour but d'établir les principes, les structures de gouvernance et les exigences nécessaires afin de s'assurer que la Banque CIBC gère les solutions d'IA de façon appropriée tout au long du cycle de vie de l'IA, tout en favorisant l'innovation commerciale et la prise de décisions efficace. Reconnaissant que le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter est essentiel à l'adoption réussie de l'IA, nous avons renforcé nos liens avec l'Institut Vector afin de permettre le perfectionnement professionnel des membres de l'équipe de la Banque CIBC grâce à une orientation et à de la formation technique continues. Nous avons continué à investir de manière significative dans l'enrichissement de nos processus de sécurité, notamment en élargissant le contrôle des accès et en migrant vers des solutions modernes comme une solide authentification basée sur des logiciels et des solutions en nuage, afin d'améliorer notre programme et nos capacités cybernétiques. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de notre travail constant d'adaptation de notre stratégie de cybersécurité afin de renforcer nos défenses, de nous adapter à l'évolution des menaces, de protéger nos clients contre la fraude, d'atténuer les risques liés à des tiers et d'améliorer notre résilience opérationnelle.
Ouvrir des possibilités	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons établi des bourses et des prix de soutien financier dans plusieurs établissements postsecondaires canadiens, y compris le Prix d'études coopératives CIBC pour l'équité et l'excellence (CIBC Co-Op Student Award for Equity and Excellence) à la Ted Rogers School of Management de la Toronto Metropolitan University. Ce prix offre un soutien financier aux étudiants des communautés noires et autochtones et aux étudiants handicapés. Nous avons lancé une offre à l'intention des nouveaux arrivants au Canada permettant de soumettre une demande groupée de carte de crédit et de compte de dépôt dans le cadre de notre engagement à éliminer les obstacles à l'accès aux nouveaux arrivants et à leur faciliter la vie. Grâce à cette formule novatrice de demande « deux en un », les nouveaux arrivants au pays peuvent maintenant demander deux produits financiers en soumettant une seule demande numérique en ligne, ce qui accélère et facilite la prise de décisions bancaires clés et aide les nouveaux arrivants à s'installer plus rapidement au pays. Afin de poursuivre notre engagement à soutenir le développement du logement dans les communautés des Premières Nations, nous avons continué à élargir notre programme de prêts résidentiels pour Autochtones. En 2024, la Banque CIBC a conclu des partenariats avec six Premières Nations à l'échelle du pays.
Accélérer la lutte contre les changements climatiques	<ul style="list-style-type: none"> En plus de nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz⁽¹⁾, nous avons établi une cible de réduction de nos émissions financées d'ici 2030 pour le secteur de la fabrication automobile⁽¹⁾. Nous continuerons à suivre notre rendement et à publier les progrès accomplis vers l'atteinte de nos cibles d'ici 2030 pour les émissions financées dans ces trois secteurs. Dans le cadre de son engagement de financement précédemment annoncé en 2021, la Banque CIBC a déboursé près de la moitié de son engagement de 100 M\$ dans des fonds qui investissent dans les secteurs comme les technologies du carbone, les carburants à faible teneur en carbone, le stockage d'énergie et l'hydrogène propre. Nous avons agi à titre d'unique conseiller en structuration auprès du gouvernement du Canada relativement à son Cadre des obligations vertes mis à jour, une étape importante dans le renforcement du marché canadien de la finance durable.

(1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur les sujets ESG et son rendement à ce chapitre, y compris les cibles en matière de climat mentionnées dans la présente circulaire, veuillez consulter notre Rapport sur la durabilité et notre Rapport sur le climat, lequel est conforme au cadre de travail et suit les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, en ligne à l'adresse www.cibc.com.

Énoncé des pratiques de gouvernance

19. Gouvernance des filiales

Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC fournit une orientation sur les responsabilités de surveillance que se partagent le conseil de la Banque CIBC et les conseils de ses filiales. Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise décrit les principes clés de l'approche globale de la Banque CIBC en matière de gouvernance des filiales, y compris la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, la durée du mandat et la taille du conseil. Ce cadre vient appuyer l'approche multidisciplinaire de la Banque CIBC quant à la gouvernance des filiales grâce aux unités d'exploitation stratégiques, aux fonctions de contrôle et de gouvernance, au conseil de la Banque CIBC, aux conseils des filiales et aux rapports à ces conseils.

Le comité de gouvernance est chargé de superviser ce cadre et d'examiner les rapports sur des questions de gouvernance relativement aux filiales de la Banque CIBC. Voir « Rapport du comité de gouvernance » à la page 34 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux en cours du comité dans l'établissement des responsabilités de supervision et l'interconnectivité entre les conseils de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Chaque année, le comité de gouvernance examine les lignes directrices sur la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, ainsi que la durée du mandat et la taille du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). Pour favoriser l'interrelation entre les conseils américains et le conseil de la Banque CIBC, les conseils américains comprennent des membres du conseil de la Banque CIBC (par exemple, le président du conseil de la Banque CIBC, le président du comité de gestion du risque de la Banque CIBC et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC). Cette approche permet au conseil de la Banque CIBC de superviser efficacement les activités américaines et faciliter l'échange de renseignements.

20. Engagement envers les parties intéressées

Le conseil et la direction estiment que la compréhension des perspectives des parties intéressées de la Banque CIBC est essentielle pour une banque axée sur les relations. Voici certains modes d'engagement de la Banque CIBC envers ses parties intéressées.

Communication de renseignements importants au marché – La politique sur la présentation de l'information de la Banque CIBC énonce notre engagement à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes, destinées à présenter au marché des informations importantes sur la Banque CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées. Le comité de gouvernance passe en revue la façon dont la direction administre la politique chaque année. Le conseil examine et approuve les modifications de la politique. La Banque CIBC a constitué un comité de communication de l'information qui rencontre chaque trimestre les dirigeants responsables afin de revoir les rapports financiers intermédiaires ou annuels de la Banque CIBC aux actionnaires et les communiqués connexes sur le résultat, d'autres communiqués contenant de l'information financière, ainsi que les contrôles internes entourant la communication et l'information financière de la Banque CIBC.

Les commentaires que les parties intéressées formulent constituent des outils précieux pour le conseil.

Communications avec les parties intéressées – Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la Banque CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la Banque CIBC avec ses employés, ses clients, la communauté des investisseurs, les médias et le gouvernement. Le président du conseil et des hauts dirigeants rencontrent des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres membres de la communauté financière pour discuter de la philosophie de la Banque CIBC à l'égard de diverses questions, comme la gouvernance, la gouvernance du risque, la gestion des compétences, la rémunération des hauts dirigeants et les pratiques en matière d'ESG, ainsi que les activités connexes.

Alerte professionnelle et programme confidentiel d'alerte professionnelle – Le comité d'audit supervise l'application de la politique d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui établit un cadre (le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC) qui permet à toute personne d'informer la Banque CIBC d'activités commerciales irrégulières ou d'actes répréhensibles qui pourraient compromettre l'intégrité ou la réputation de la Banque CIBC ou qui doivent autrement faire l'objet d'un signalement en vertu des lois applicables sur la dénonciation, signalements qui peuvent se faire de façon anonyme au besoin et sans crainte de représailles. Cette politique fait régulièrement l'objet de mises à jour pour veiller à ce qu'elle reflète les meilleures pratiques soutenant une culture de signalement et pour nous assurer de tenir compte des risques réglementaires qui surgissent. Le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC offre une panoplie de mécanismes de signalement sécurisés, professionnels et simples, dont un portail Web et une ligne d'assistance téléphonique qui sont gérés par un fournisseur de services indépendant, à l'extérieur de la Banque CIBC, et qui sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plusieurs langues (sur demande). Conformément à ses obligations légales et réglementaires, la Banque CIBC prend des mesures pour protéger l'anonymat des personnes, le droit à la vie privée et la confidentialité des renseignements reçus, et pour veiller à ce que toutes les personnes mentionnées dans des signalements ou des renseignements reçus ou faisant l'objet de tels signalements ou renseignements soient traitées équitablement.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Assemblée annuelle des actionnaires – La Banque CIBC a intégré une technologie améliorée au format de son assemblée annuelle des actionnaires, afin de s'assurer que les actionnaires ont accès à différentes options pour participer à notre assemblée. Cette amélioration permet aux participants d'utiliser un appareil doté d'une connexion Internet pour regarder et écouter l'assemblée en temps réel, soumettre des commentaires ou poser des questions, et voter pendant l'assemblée. Vous trouverez dans la circulaire tous les détails sur les moyens de participer à notre assemblée.

Vote consultatif sur la rémunération – Les actionnaires ont la possibilité d'exprimer leur point de vue en votant sur la résolution de consultation sur la philosophie de la Banque CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire. Le vote est consultatif, n'est pas contraignant et ne diminue aucunement le rôle et les responsabilités du conseil. Cependant, le conseil et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudieront le résultat de ce vote lorsqu'ils prendront des décisions futures quant à la rémunération des cadres supérieurs.

L'année dernière, 96,6 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC.

Communications avec les parties intéressées – Le site Web des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC au www.cibc.com contient des renseignements utiles concernant les dates des prochains résultats, les présentations trimestrielles aux investisseurs, les feuilles d'information sur le rendement financier de la Banque CIBC et les liens des webdiffusions. Pour de l'information sur l'approche de la Banque CIBC en matière d'enjeux ESG, nous vous invitons à consulter la section Durabilité de notre site Web à l'adresse www.cibc.com. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les parties intéressées par courriel à l'adresse relationsinvestisseurs@cibc.com.

Communication avec le conseil de la Banque CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Demande de versions imprimées

Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents accessibles sur le site Web de la Banque CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au Secrétariat général, par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste, sur demande adressée à la Division du secrétaire général de la Banque CIBC, au 81 Bay Street CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Nous vous encourageons à vous joindre à notre mouvement numérique en renonçant au papier et en accédant à ces documents à l'adresse www.cibc.com.