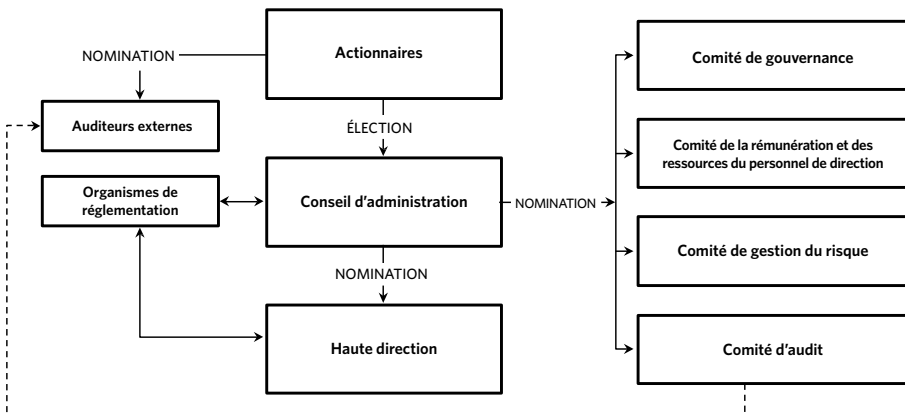


Énoncé des pratiques de gouvernance

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 2023.

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



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

36	Structure de la gouvernance	41	Le président du conseil	45	Inclusion
36	Composition du conseil	42	Comités du conseil	46	Gestion des compétences et planification de la relève
36	Responsabilités du conseil	43	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	46	Code de conduite de la Banque CIBC
37	Indépendance des administrateurs	43	Orientation et formation continue des administrateurs	47	Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG)
39	Processus de mise en candidature des administrateurs	45	Rémunération des administrateurs	51	Gouvernance des filiales
40	Mandat des administrateurs	45	Rémunération des cadres supérieurs	51	Engagement envers les parties intéressées
41	Processus d'évaluation annuelle du conseil				
41	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, du président du conseil, des comités du conseil et du président d'un comité 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/francais
ou au www.sedar.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), 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 nécessaire 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 2023 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 de gouvernance 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 de gouvernance 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 45, 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. Morneau a été nommé au conseil le 1^{er} novembre 2022, et il possède une vaste expérience dans les domaines de la fonction publique, des politiques publiques et des affaires. Il n'y a cette année aucun nouveau candidat à l'élection au conseil à l'assemblée annuelle du 4 avril 2023.

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 24 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023 (la « circulaire »).

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires 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 d'administration 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 d'immobilisations 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 de gestion des risques et du comité d'audit, 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 contrôle interne 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 constitue un élément important de la façon dont le conseil s'acquitte de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Le conseil examine les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. En outre, il applique des normes d'indépendance, qui comportent 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 d'un 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.

- 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 régulièrement des séances du conseil et de ses comités à huis clos, en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- 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 40);
- 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 Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) (Canada). 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 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 et du comité de gestion du risque doivent être indépendants. Les membres du comité d'audit doivent respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis. 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 de la NYSE.

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;

Énoncé des pratiques de gouvernance

- 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 membre de la haute direction qui a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la Banque CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie doit 1) déclarer cet intérêt, 2) quitter la réunion pendant les discussions du conseil ou du comité et 3) s'abstenir de voter à l'égard de 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 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 de gouvernance 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 sollicitation de procurations 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 sollicitation de procurations 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/francais.
- 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

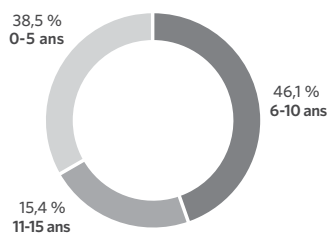
6. Mandat des administrateurs

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. 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 ou jusqu'à l'âge de 75 ans, selon la première de ces éventualités. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle 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 l'âge de l'administrateur ou 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 2023 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 décision.

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

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 ordinaires 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. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil ou des comités qui sont convoquées avec peu de préavis.

Pendant l'exercice 2022, les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. Voir les pages 10 à 23 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités.

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 chaque administrateur et le président du conseil.

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 le chef de la 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; 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 le prochain exercice.

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 les commentaires des administrateurs.

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert à élaborer des plans d'action visant à améliorer les activités du conseil. Le conseil et les comités du conseil 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 au contrôle interne, 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 direction du perfectionnement des administrateurs, 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

Le conseil a mis sur pied quatre comités. 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, à favoriser la diversité 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.

Le conseil a approuvé la composition des comités présentée ci-dessous, pourvu que les candidats aux postes d'administrateurs présentés dans la circulaire soient élus par les actionnaires à l'assemblée annuelle 2023 de la Banque CIBC.

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité de gestion du risque
Mary Lou Maher (présidente)	Nanci Caldwell (présidente)	Kevin Kelly (président)	Barry Zubrow (président)
Michelle Collins	Luc Desjardins	Nanci Caldwell	Ammar Aljoundi
Martine Turcotte	Martine Turcotte	Luc Desjardins	Charles Brindamour
	Barry Zubrow	Christine Larsen	William Morneau

Responsabilités des comités du conseil

Le **comité d'audit** révisé l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion connexe et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la Banque CIBC; surveille le système de contrôle interne; supervise les processus et les contrôles relatifs à la présentation de l'information en matière d'ESG dans le Rapport annuel et le Rapport sur la durabilité; 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 l'auditeur externe en vue de son approbation par les actionnaires; vérifie les compétences, l'indépendance et la qualité des services de l'auditeur externe et le rendement des auditeurs internes de la Banque CIBC, et agit à titre de comité d'audit pour certaines filiales relevant du régime fédéral. Le comité d'audit supervise également la planification de la relève pour le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Le comité d'audit rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Tous les 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 communication de renseignements sur la stratégie ESG et le développement durable de la Banque CIBC; le cadre d'engagement des parties intéressées, 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 d'administration 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 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 ou approuve les contrats d'emploi, les objectifs et mesures, le rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction, des membres du comité de direction et des autres membres clés de la haute direction ou en recommande l'approbation au conseil. Le comité examine 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 commerciaux de la Banque CIBC (y compris ceux qui ont une incidence sur le capital, les liquidités, les technologies 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 de gestion du risque 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 le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

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 du conseil 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 fait rapport directement au comité. 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.

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 liés aux responsabilités de l'administrateur au sein du conseil et des comités.

Le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps de réunion 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 d'immobilisations 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 2022, le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps de réunion à de la formation pour les administrateurs. 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 2022, les administrateurs ont participé à toute une gamme de séances de formation :

Présence	Séance	Date
Conseil	<ul style="list-style-type: none"> • Paiements • Perspectives de la communauté des investisseurs sur la Banque CIBC 	Décembre 2021 Décembre 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Défis et occasions en matière d'ESG pour la Banque CIBC 	Mars 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Séances d'écoute des employés⁽¹⁾ 	Avril 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Résilience opérationnelle et gestion de crise 	Mai 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion de la cybersécurité 	Mai 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement de la croissance des activités aux États-Unis par le conseil 	août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Informatique quantique 	août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Système bancaire ouvert 	août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles lois et développements réglementaires 	août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Transition énergétique 	Octobre 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • L'économie mondiale d'ici 2030 	Octobre 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectives de marché : Perspectives sur les technologies financières 	Octobre 2022
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17 	Février 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur les taux interbancaires offerts 	Février 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Questions émergentes en matière d'audit 	Février 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur l'environnement de contrôle 	Mars et août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur les priorités en matière de finance 	Avril 2022
<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur le Programme de surveillance continue de l'audit interne 	Avril 2022	
Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour trimestrielle sur la gouvernance 	Décembre 2021, mars 2022, mai 2022 et août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport sur le classement de la gouvernance 	Décembre 2021
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur l'engagement des parties intéressées 	Décembre 2021, mars 2022, mai 2022 et août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur la réglementation 	Mars et octobre 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Équité et transparence salariales 	août 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Tendances en matière de rémunération et de rendement sur le marché 	Octobre 2022
Formations conjointes du comité d'audit et du comité de gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Lutte contre le blanchiment d'argent 	Novembre 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Modernisation du financement 	Novembre 2021

(1) Les membres du conseil ont participé à des exercices d'écoute auprès des employés afin de connaître le point de vue personnel des représentants des employés de certains réseaux d'affinité des employés de la Banque CIBC : le Cercle des employés autochtones de la CIBC, le Réseau des employés noirs, le Réseau des employés sud-asiatiques et le Réseau des employés asiatiques, le Réseau fier(té), le Réseau international des professionnels, le Réseau des femmes et le Réseau de l'intégration au travail.

En 2022, le conseil a mis en place 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 l'ensemble 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 de gouvernance examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. Le comité de gouvernance 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 l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction, des membres du comité de direction et des autres dirigeants clés. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 et de diversité;
- des considérations qualitatives, comme notre 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.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction se penche sur les observations formulées par le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le chef des affaires juridiques et le vice-président à la direction, Raison d'être, Marque et Affaires générales lors d'une réunion conjointe avec le comité de gestion du risque où il examine la correspondance entre la rémunération et le rendement de l'entreprise et le risque auquel celle-ci est exposée, et recommande au conseil l'approbation de la rémunération annuelle incitative globale et des allocations aux unités d'exploitation stratégiques et aux groupes fonctionnels. 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 le chef de la direction, les membres du comité de direction (CD) et les autres dirigeants clés. 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 des équipes qui reflètent les clientèles et les collectivités que nous servons et dont les responsables favorisent le sentiment d'appartenance et tirent parti des expériences uniques de chaque membre de l'équipe. Par conséquent, le conseil cherche à refléter les effectifs de la Banque CIBC ainsi que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert. 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.

La Banque CIBC figure au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes dans le cinquième Rapport annuel d'Equileap intitulé Gender Equality Global Report & Ranking.

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.

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 soient conformes aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques.

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 et 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 de gouvernance 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Parmi les candidats actuels aux postes d'administrateurs :

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

Pour obtenir de plus amples renseignements, voir « Inclusion » à la page 70 de la présente circulaire, la page Web de la Banque CIBC, à l'adresse www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-profile/inclusion-and-diversity/client.html et le Rapport sur la durabilité 2022 de la Banque CIBC au www.cibc.com/francais.

44 % (4 sur 9) des personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction et 38 % des cadres nommés par le conseil d'administration à un poste d'envergure mondiale sont des femmes (en date du 1^{er} février 2023).

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.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès 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 le chef de la direction et les membres du comité de direction selon divers calendriers afin de s'assurer que la direction et le conseil disposent de choix lors de la nomination de talents à des postes clés. Le comité et la direction discutent des candidats compétents dans le bassin qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les plans de relève pour les postes cernés comme d'autres postes clés au sein de la direction et autres postes essentiels. 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

Le Code de conduite (le Code) constitue un important point de référence dans notre culture et il énonce également les normes que nous avons mises en place sur la façon dont les membres de l'équipe doivent agir et traiter nos clients, nos collectivités et les autres membres de l'équipe. Le Code établit les politiques sous-jacentes qui guident nos actions et qui sont fondamentales à notre culture inclusive axée sur notre raison d'être à mesure que nous faisons croître nos activités de manière durable. Cela comprend de mener avec courage et authenticité la dénonciation de ce qui ne va pas et d'avoir la certitude que ses préoccupations seront prises en compte de manière appropriée. Le Code s'applique aux membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres des conseils d'administration de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive.

Le Code énonce les principes suivants pour guider nos actions :

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous repérons et évitons les conflits.
- Nous servons nos clients, mettons en pratique nos engagements en matière d'ESG et protégeons notre marque et nos investisseurs.
- Nous protégeons les renseignements de nos clients et des membres de notre équipe, et nous protégeons les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes et signalons les comportements contraires au Code.

Il existe un programme de formation sur le Code. Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent attester qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils s'y conformeront en toutes circonstances.

Tous les membres de l'équipe de la Banque CIBC à l'échelle mondiale sont tenus de s'exprimer lorsqu'ils prennent connaissance d'activités qui, selon eux, sont incompatibles avec le Code ou pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. Il n'y a pas de représailles pour qui s'exprime. Pour favoriser une culture d'entreprise qui encourage le signalement d'actes répréhensibles, la Banque CIBC dispose d'un canal dédié, où les membres de l'équipe, ainsi que des tiers, comme des fournisseurs de services, des clients ou des tiers qui vendent ou offrent des produits ou services à la Banque CIBC, peuvent signaler tout comportement douteux ou non éthique de façon anonyme et sans crainte de représailles. Le Programme de signalement de la CIBC comprend un portail Web et une ligne d'assistance téléphonique, qui sont tous deux confidentiels et gérés par une société indépendante et qui sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plusieurs langues (sur demande). Aucune donnée d'identification (comme le nom de la personne qui fait le signalement ou son numéro de téléphone ou son adresse IP) n'est mise à la disposition du fournisseur du service sans le consentement exprès de la personne qui fait le signalement. En ce qui concerne les appels à la ligne d'assistance, la Banque CIBC ne reçoit qu'une transcription écrite. Bien que les appels puissent être surveillés par le fournisseur de services à des fins de contrôle de la qualité ou de formation, ils ne sont pas enregistrés. Les membres de l'équipe peuvent également signaler leurs préoccupations aux Ressources humaines et/ou aux Relations avec les employés, à la Sécurité de l'entreprise ou à un membre du conseil.

Le conseil étudie et approuve les modifications du Code. Les exigences prévues par la loi prévoient que le conseil d'administration de la Banque CIBC doit approuver les dispenses pour les membres du conseil et certains membres de la haute direction et divulguer publiquement les dispenses. Aucune dispense n'a été approuvée par le conseil jusqu'à ce jour.

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

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.

Vous trouverez le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC à l'adresse <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-responsibility.html>.

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 la responsabilité en matière d'ESG à tous les échelons, du conseil jusqu'aux personnes responsables des opérations quotidiennes de l'entreprise.

En 2022, la Banque CIBC a continué d'améliorer son cadre de gouvernance en matière d'ESG afin d'intégrer davantage les questions ESG dans ses stratégies commerciales, ses activités et ses processus décisionnels à l'échelle de l'entreprise. Les principales mesures entreprises comprenaient les suivantes :

- Nous avons déployé notre programme de perfectionnement des administrateurs en matière d'ESG, notamment sur des sujets comme les changements climatiques, la transition énergétique et la nouvelle réglementation, programme qui a également été étendu aux conseils de certaines de nos entreprises régionales et filiales partout dans le monde, en tenant compte des considérations locales et réglementaires et des enjeux propres à chaque entreprise.
- Nous avons continué de renforcer la gestion exécutive de nos activités en matière d'ESG, notamment en implantant un nouveau cadre d'examen de la communication de l'information ESG, aux termes duquel les principales communications en matière d'ESG sont examinées autant par notre conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG que notre comité de communication de l'information, ce qui permet de veiller à ce que des processus et des contrôles adéquats régissent la communication de l'information en matière d'ESG.
- Nous avons mis à jour les mesures du rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction et les mesures aux termes de l'indice ESG, qui sont liées à la rémunération variable de l'ensemble des membres de la haute direction à l'échelle mondiale et de la majorité (environ 85 %) des membres de notre équipe, pour faire avancer nos priorités ESG et suivre l'évolution des priorités des parties prenantes. Voir la page 66 pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous intégrons les facteurs ESG au rendement.

Ces mesures s'appuient sur les principes existants de notre philosophie ESG, qui, pour une banque axée sur les relations comme la Banque CIBC, comprend le fait d'être à l'écoute de nos parties intéressées par un engagement direct. À cette fin, en 2022 :

- Nous avons tenu 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 les progrès réalisés à l'égard de notre stratégie ESG.
- Nous avons tenu 152 rencontres avec des investisseurs institutionnels pour recueillir leurs commentaires sur nos pratiques de gouvernance et l'interconnectivité entre les facteurs ESG et notre stratégie.

Étant donné l'important rôle de surveillance que joue notre conseil d'administration dans notre cheminement en matière d'ESG, nous avons également pris en 2022 des mesures importantes pour définir davantage les responsabilités en matière d'ESG dans un contexte en constante évolution, en mettant à jour les mandats du conseil et des comités du conseil, tout en renforçant nos connaissances des questions ESG les plus pertinentes pour notre banque au moyen de formations aux administrateurs et de la communication régulière de données pertinentes.

Le comité de gouvernance supervise la stratégie ESG globale, l'information connexe qui est communiquée et le cadre de gouvernance en matière d'ESG, ce qui comprend la philosophie de la Banque CIBC qui consiste à faire des affaires de manière éthique, socialement responsable et respectueuse de l'environnement. Cette fonction de supervision comprend notamment un examen des principaux enjeux du Rapport sur la durabilité 2022 de la Banque CIBC, du Code de conduite, des politiques et procédures de traitement des plaintes, des questions de protection des renseignements personnels, des dons et investissements communautaires, de nos pratiques d'engagement des parties intéressées et de notre Énoncé sur l'esclavage moderne.

D'autres comités du conseil exécutent les composantes de la stratégie ESG de la Banque CIBC en fonction de leur mandat respectif.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction assure la supervision de la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, y compris la rémunération et l'harmonisation avec la stratégie de la Banque CIBC. Le comité supervise également l'évaluation de l'harmonisation des objectifs de rendement en matière d'ESG avec la rémunération en fonction de l'indice ESG dans le cadre de notre facteur de rendement opérationnel (FRO). Ce comité approuve également les objectifs et les mesures de rendement individuels pour le chef de la direction et les membres du comité de direction. Ces objectifs comportent des paramètres d'inclusion et de diversité ainsi que le rendement en matière d'environnement, qui sont ensuite intégrés aux objectifs et aux mesures des autres membres de la haute direction et des membres des équipes à l'échelle de la Banque CIBC.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le comité de gestion du risque passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la Banque CIBC sur l'identification et le contrôle de divers risques. Cet examen comprend le cadre de gestion du risque de réputation de la Banque CIBC, les principaux risques commerciaux de la Banque CIBC ayant un impact en matière d'ESG, comme les risques liés au climat, et les déclarations de tolérance au risque et/ou les concentrations de crédit pour les clients au sein des secteurs ayant certaines notations liées à l'exposition au risque climatique.

Le comité d'audit supervise l'établissement et le maintien par la direction d'un système de processus et de contrôles visant à assurer l'intégrité, l'exactitude et la fiabilité des données à l'appui de la qualité de l'information en matière d'ESG communiquée dans le Rapport annuel, le rapport de gestion connexe et les états financiers consolidés, ainsi que dans le Rapport sur la durabilité. Dans le cadre de cette responsabilité de supervision, le comité s'est penché cette année sur le caractère approprié et l'exactitude de l'information communiquée.

Organe responsable de la gouvernance	Résumé des responsabilités	Activités de 2022 liées à l'ESG
Conseil d'administration	Les responsabilités de supervision comprennent : la création par la direction d'une culture axée sur l'intégrité; le plan stratégique de la Banque CIBC compte tenu de sa raison d'être, de sa tolérance au risque, de son profil de risque, des niveaux de capitaux et de liquidités, des tendances émergentes et de l'environnement concurrentiel; le profil de risque et les contrôles internes de la Banque CIBC; la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC; et la communication avec les parties prenantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Il a examiné les initiatives à l'appui de la stratégie en matière d'ESG et l'ambition zéro émission de la Banque CIBC, comme nos cibles pour 2030 en matière d'émissions financées pour nos portefeuilles d'actifs producteurs d'énergie et de pétrole et de gaz. • Il a approuvé le Code de conduite 2023 de la Banque CIBC, les réponses aux propositions des actionnaires sur les questions d'ESG et l'information sur la gouvernance présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. • Il a évalué les progrès sur les paramètres d'ESG de la Banque CIBC. • Il a supervisé l'harmonisation de notre stratégie d'entreprise avec notre raison d'être. • Il a reçu des commentaires sur les tendances du marché liées à la transition énergétique.
Comité de gouvernance	Les responsabilités de supervision comprennent : le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; le respect par la Banque CIBC de sa raison d'être; la stratégie et le cadre de gouvernance en matière d'ESG de la Banque CIBC; le cadre d'engagement des parties intéressées; les questions relatives à la conduite et à la culture; et la protection des consommateurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Il a supervisé la stratégie ESG de la Banque CIBC et ses activités de suivi à l'appui de notre stratégie ESG. • Il a reçu les rapports et les communications sur les pratiques et les résultats de la Banque CIBC en matière d'ESG. • Il s'est tenu au courant des nouvelles tendances, des points de vue des parties prenantes, des normes et des meilleures pratiques en matière d'ESG en examinant régulièrement des rapports à ce sujet. • Il a examiné des rapports sur les investissements communautaires et les stratégies et activités de la Banque CIBC. • Il a examiné les rapports sur le respect du Code de conduite, le risque lié à la conduite et à la culture et l'évolution des règlements applicables. • Il a reçu un rapport sur la gestion globale des risques de confidentialité, les incidents liés à la confidentialité, les avis réglementaires et la modification des lois sur la protection des renseignements personnels. • 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 nouvelles dispositions de la <i>Loi sur les banques (Canada)</i> 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.
Comité de gestion du risque	Les responsabilités de supervision comprennent : l'examen et l'approbation des cadres et des politiques de la Banque CIBC pour identifier et contrôler les risques, y compris le Cadre de gestion du risque et la politique sur le risque de réputation.	<ul style="list-style-type: none"> • Il a supervisé 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 et les risques liés à l'information et à la cybersécurité. • Il a reçu des rapports sur les risques en matière d'ESG afin de surveiller leur incidence sur la banque et les clients.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Organe responsable de la gouvernance	Résumé des responsabilités	Activités de 2022 liées à l'ESG
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Les responsabilités de supervision comprennent : l'examen de la stratégie en matière de capital humain et de la culture d'entreprise de la Banque CIBC, y compris les talents et la rémunération globale, et l'alignement avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC; l'examen de l'inclusion et de la diversité, de la santé, de la sécurité et du bien-être des employés, et d'autres pratiques ESG relevant du mandat du comité, l'examen et/ou l'approbation de la philosophie, des principes, des pratiques et des politiques de rémunération de la Banque CIBC; l'examen et l'approbation des objectifs et des mesures pour le chef de la direction, les membres du comité de direction et les principaux dirigeants; l'examen des recommandations de rémunération annuelles en fonction du rendement de l'entreprise, des risques encourus, des paramètres financiers/non financiers, y compris les paramètres liés aux facteurs ESG, du respect de la tolérance au risque de la Banque CIBC et de la conformité aux obligations de gouvernance et de contrôle; et l'examen du financement du fonds de rémunération incitative annuelle.	<ul style="list-style-type: none"> Il a examiné la stratégie en matière de capital humain, y compris les talents et la rémunération globale, ainsi que la conformité avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC. Il a supervisé les initiatives relatives à l'inclusion, à l'engagement des employés, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés, et à la parité de la rémunération entre les segments des effectifs (par exemple, parité entre les genres, parité pour les personnes de couleur). 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 modifications apportées aux renseignements présentés dans la circulaire de 2023, y compris les améliorations apportées à l'information relative à l'indice ESG. Il a examiné les mises à jour au sujet de notre Fondation CIBC. Il a approuvé les objectifs des membres du comité de direction, ce qui comprend des paramètres en matière d'ESG.
Comité d'audit	Les responsabilités de supervision comprennent : l'examen de l'intégrité des états financiers de la Banque CIBC, du rapport de gestion connexe et des contrôles internes sur les rapports financiers, la surveillance du système de contrôle interne, et la supervision de l'établissement et du maintien par la direction d'un système de processus et de contrôles visant à assurer l'intégrité, l'exactitude et la fiabilité des données à l'appui de la qualité de l'information en matière d'ESG présentée dans le Rapport annuel, le rapport de gestion connexe et les états financiers consolidés, ainsi que dans le Rapport sur la durabilité.	<ul style="list-style-type: none"> Il a passé en revue la présentation de l'information ESG de la Banque CIBC dans le Rapport annuel, y compris le survol de la stratégie en matière d'ESG et les points saillants concernant le rendement, et dans le Rapport sur la durabilité. 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 annuel et le Rapport sur la durabilité. Il a reçu des mises à jour sur les tendances relatives à l'ESG et les changements réglementaires ayant une incidence sur la présentation de l'information.

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

La Banque CIBC a déjà de solides antécédents en matière d'ESG et, à la fin de 2021, nous avons lancé une stratégie ESG recentrée qui met 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.

En nous appuyant sur nos initiatives précédentes et grâce à notre stratégie recentrée, nous avons continué en 2022 à mobiliser nos ressources et à mettre en œuvre nos engagements ESG dans le cadre de trois piliers clés : Accent mis sur la lutte aux changements climatiques, Accès universel aux possibilités, et Intégrité et confiance. Nous présentons ci-dessous nos principales réalisations des cinq dernières années.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gestion d'actifs CIBC devient signataire des PIR des NU	Plus de 1 400 hauts dirigeants et gestionnaires suivent une formation sur la lutte contre les préjugés inconscients Nous annonçons un objectif d'investissement communautaire de 350 M \$ d'ici 2023	Nous annonçons un objectif de financement durable ¹⁹⁾ de 150 G\$ d'ici 2027 Nous sommes nommé parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada	Nous lançons le Cadre des obligations vertes et émettons une première obligation verte d'une valeur de 500 M \$ US Nous obtenons la note « A+ » du CDP, qui nous place parmi les meilleures banques mondiales pour la lutte aux changements climatiques	Nous lançons la NOUVELLE stratégie en matière d'ESG Nous annonçons l'ambition de carbonéutralité de la Banque CIBC et doublons notre cible de mobilisation de financement durable à 300 G\$ d'ici 2030 ²⁰⁾	Nous annonçons nos cibles pour 2030 de réduction de l'intensité carbone des émissions financées de nos portefeuilles d'actifs de production d'énergie et de pétrole et de gaz

Énoncé des pratiques de gouvernance

- (1) Le financement durable se rapporte principalement aux activités des clients qui favorisent, entre autres, les secteurs comme l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures durables, les biens immobiliers durables, les logements abordables et les infrastructures de base et les produits comme les produits financiers verts et les produits liés à la durabilité. Les services offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de mobilisation pour soutenir les activités de cette nature de nos clients comprennent des prêts et des syndications de prêts, des prises fermes de titres de créance et de capitaux propres, des conseils en fusions et acquisitions ainsi que des investissements de capitaux. Nous avons mis à jour notre méthodologie de manière prospective au cours de l'exercice 2022 afin d'inclure les transactions relatives au secteur du logement abordable. Nous n'avons pas traité notre rendement cumulatif entre l'exercice 2018 et l'exercice 2021. Le secteur du logement abordable comprend les prêts et les investissements qui répondent à nos obligations en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Community Reinvestment Act*.

Faits saillants ESG en 2022

Accent mis sur la lutte aux changements climatiques

- Nous avons annoncé des cibles de réduction des émissions financées pour 2030 pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz, à l'appui de notre objectif de carboneutralité d'ici 2050.
- Nous avons lancé notre Espace climat afin d'offrir de la formation et des conseils en vue d'encourager les comportements des consommateurs qui réduisent les répercussions climatiques par des changements dans les choix de domicile, de transport et d'investissement.
- Nous avons investi dans le milieu universitaire afin de favoriser l'écosystème de la transition énergétique, notamment en contribuant au financement du Energy Transition Centre de Calgary, aux côtés de la University of Calgary, et en établissant une chaire de recherche en finance durable, en partenariat avec la Schulich School of Business de la York University.

Accès universel aux possibilités

- De concert avec Microsoft Canada, nous nous sommes conjointement engagés à investir 850 000 \$ dans le lancement d'une nouvelle Alliance pour un impact social, par l'intermédiaire de notre Fondation CIBC, afin d'accélérer la formation et le perfectionnement des compétences ainsi que d'ouvrir l'accès à des carrières dans les domaines technologiques.
- Nous avons lancé notre nouveau Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, assorti d'un engagement de 15 millions de dollars en prêts aux entreprises sur une durée de quatre ans (2022-2025), afin de multiplier les possibilités de transformation au sein des communautés au Canada.
- Nous avons continué à permettre aux particuliers de réaliser leurs ambitions à long terme grâce à des ateliers d'éducation financière offerts gratuitement, qui les aident à mieux comprendre les options qui s'offrent à eux pour assurer leur avenir financier, en mettant l'accent sur les besoins particuliers des femmes, des jeunes, de la communauté LGBTQ+ et des communautés autochtones.

Intégrité et confiance

- Nous avons poursuivi nos travaux sur l'éthique des données et l'évaluation du risque qui y est lié en vue d'encourager les pratiques éthiques d'acquisition, de gestion et d'utilisation de données. À cette fin, nous nous appuyons sur un processus d'évaluation du risque et un comité consultatif chargé de la gouvernance et de la surveillance, ainsi que sur notre culture et nos formations.
- Nous avons démontré la rapidité avec laquelle nous transformons notre banque pour renforcer notre résilience, notre efficacité et notre souplesse, tout en intégrant la sécurité dans tout ce que nous faisons dans le cadre de notre stratégie globale des technologies et grâce à une entente pluriannuelle avec Microsoft Azure.
- Nous avons amélioré, grâce à notre partenariat avec MX Technologies, le partage sécurisé des données afin d'assurer une expérience client sécuritaire et harmonieuse pour le partage des renseignements financiers au moyen d'applications de technologie financière de tiers.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur les sujets ESG, consultez notre Rapport sur la durabilité 2022.

Reconnaisances

En 2022, la Banque CIBC a de nouveau été reconnue pour ses résultats en matière d'ESG. Par exemple, la Banque CIBC a continué à faire partie de l'indice Dow Jones Sustainability Index (DJSI) North America, de l'indice sur l'égalité entre les sexes de Bloomberg pour la septième année consécutive, et de l'indice FTSE4Good. Les membres de l'indice doivent se conformer à des normes mondialement reconnues en matière de stratégie, de gestion et de rendement en matière d'ESG. La Banque CIBC est également fière de figurer, pour la deuxième année consécutive, au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes dans le cinquième Rapport annuel d'Equileap intitulé *Gender Equality Global Report*.

CIBC est fière d'avoir obtenu les reconnaissances suivantes :

Incluse dans l'indice DJSI
North America



Figure dans l'indice
FTSE4Good



1^{er} au Canada pour l'égalité des
sexes en 2022 selon EQUILEAP



Figure dans l'indice sur l'égalité
entre les sexes de Bloomberg



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 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. Le 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 le 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 31 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 (collectivement, 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, la présidente 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 le communiqué connexe 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 membres de la haute direction 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 membres de la haute direction et les pratiques émergentes en matière d'ESG, ainsi que les activités connexes.

Alerte professionnelle et programme confidentiel en matière d'alerte professionnelle – Le comité d'audit supervise la politique d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui établit un cadre pour la vérification et la soumission des préoccupations soulevées par des employés ou des travailleurs occasionnels de la Banque CIBC ou par d'autres personnes (par ex. des fournisseurs de services, des clients et des actionnaires de la Banque CIBC) concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à l'audit à la Banque CIBC. En outre, les employés et les travailleurs occasionnels de la Banque CIBC ou toute autre personne peuvent signaler au programme en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC (en ligne ou par téléphone) leurs préoccupations concernant des activités commerciales irrégulières ou des actes répréhensibles qui pourraient poser un risque pour la réputation de la Banque CIBC, notamment des fraudes, des questions d'intégrité de l'information financière, des questions d'éthique, des violations, réelles ou potentielles, du Code de conduite de la Banque CIBC ou des violations d'une loi ou d'un règlement. Toute information transmise au programme en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC est traitée de façon confidentielle et conformément aux responsabilités de la Banque CIBC en vertu des lois applicables sur les lanceurs d'alerte, et les personnes peuvent choisir de rester anonymes.

Assemblée annuelle – La Banque CIBC a intégré une technologie améliorée au format de son assemblée annuelle, afin de s'assurer que les actionnaires ont accès à différentes options pour participer à notre assemblée. Cette amélioration vous permet 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 la fonction 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, 95 % 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/francais 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 <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-responsibility.html>. La Banque CIBC reconnaît l'importance que revêtent les questions ESG pour la communauté des investisseurs et les autres parties intéressées et a ainsi désigné un représentant du service des Relations avec les investisseurs chargé des communications relatives aux facteurs ESG. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les parties intéressées par courriel à l'adresse investorrelations@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 à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou par le secrétariat général de la Banque CIBC, 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 à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou au secrétariat 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/francais.