

1. Objectif

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le « Comité ») a la responsabilité d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en matière de supervision globale de la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, qui comprend la gestion des talents et la rétribution totale, ainsi que son harmonisation avec la stratégie de la Banque CIBC, son intérêt à l'égard du risque et ses contrôles.

Le Comité est responsable de la supervision des membres de la direction suivants :

- Haute direction : chef de la direction et personnes qui lui sont directement subordonnées
- Chefs des fonctions de supervision : vérificateur en chef; chef de la conformité, chef, Lutte contre le blanchiment d'argent, chef des services financiers (fait partie de la haute direction) et chef de la gestion du risque (fait partie de la haute direction)
- Vice-présidents à la direction (VPD)

2. Responsabilités

(1) Supervision de la gestion

a) Objectifs annuels et mesures – Le Comité :

- revoit les objectifs annuels et leurs mesures et en recommande l'approbation au conseil d'administration;
- approuve les objectifs annuels et les mesures des autres membres de la haute direction;
- approuve les objectifs annuels et les mesures applicables aux autres chefs des fonctions de supervision.

b) Rendement et rémunération – Le Comité :

- revoit le rendement et la rémunération de fin d'exercice pour la haute direction et les autres chefs de fonctions de supervision et en recommande l'approbation au conseil d'administration;
- passe en revue les changements apportés aux cibles relatives à la rémunération ou aux primes ponctuelles, le cas échéant, pour la haute direction, les autres chefs de fonctions de supervision et les vice-présidents à la direction et en recommande l'approbation au conseil d'administration
- approuve la rémunération annuelle de tout employé dont la rémunération directe totale dépasse le seuil d'importance défini par le Comité.

c) Relève – Le Comité :

- revoit le plan annuel de relève du chef de la direction et, tous les deux ans, le processus de planification de la relève du chef de la direction, le guide de relève du chef de la direction et le programme de préparation en cas d'urgence, et en recommande l'approbation au conseil d'administration;
- revoit les plans annuels de relève et, tous les deux ans, le guide de relève pour les autres membres de la haute direction, et en recommande l'approbation au conseil d'administration;
- revoit les plans annuels de relève des autres chefs des fonctions de supervision.

d) Indemnité de départ – Le Comité :

- approuve les lignes directrices de la Banque CIBC concernant le départ des cadres supérieurs et toute entente de départ qui s'écarte de manière importante

de ces lignes directrices;

- (ii) revoit et recommande à l'approbation du conseil d'administration toute entente de départ des membres de la haute direction et des autres chefs des fonctions de supervision.
- e) **Nominations et ententes d'emploi non standard** – Le Comité revoit toute autre nomination ou entente d'emploi non standard pour un poste de vice-président à la direction ou de niveau supérieur, ainsi que toute demande d'emploi non standard pour les autres chefs des fonctions de supervision, et en recommande l'approbation au conseil d'administration, à moins d'indication contraire de la part du conseil d'administration.
- f) **Actionnariat** – Le Comité établit les lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction applicables aux cadres supérieurs et aux directeurs généraux et, une fois l'an, s'assure de leur respect.
- g) **Indépendance** – Seuls les administrateurs indépendants participent à l'approbation par le conseil d'administration du rendement, de la rémunération et de la relève du chef de la direction ou des ententes d'emploi conclues avec ce dernier.

(2) Stratégie de capital humain, culture et changements organisationnels

- a) **Stratégie de capital humain et culture** – Le Comité revoit la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, la culture organisationnelle et l'harmonisation avec la stratégie de la Banque CIBC. L'examen du Comité porte sur l'inclusion au travail, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, ainsi que d'autres pratiques environnementales, sociales et de gouvernance liées au mandat du Comité.
- b) **Changements organisationnels** – Une fois l'an, le Comité revoit la structure organisationnelle de la direction et recommande l'approbation de tout changement majeur au conseil d'administration.

(3) Rémunération – Risques, mesures incitatives de financement, philosophie, politiques et plans

- a) **Conformité de la rémunération par rapport au rendement et au risque opérationnel** – Le Comité examine les recommandations annuelles en matière de rémunération et évalue la pertinence de la rémunération par rapport au rendement opérationnel et aux risques opérationnels pris.
- b) **Financement du fonds des primes d'encouragement** – Le Comité, en tenant compte, si nécessaire, des commentaires du Comité de gestion du risque, revoit les octrois annuels totaux de primes d'encouragement et de fonds aux unités d'exploitation stratégiques et aux groupes fonctionnels et en recommande l'approbation au conseil d'administration. Le Comité approuve les fonds communs totaux pour les octrois spéciaux de primes d'encouragement sous forme d'actions différées visant à attirer et à conserver les employés au cours de l'année.
- c) **Philosophie, principes, pratiques, politiques et plans de rémunération** – Le Comité :
 - (i) approuve la philosophie de la Banque CIBC en matière de rémunération;
 - (ii) approuve les changements d'importance touchant les principes et pratiques de rémunération;
 - (iii) revoit les politiques de rémunération importantes et approuve les changements importants apportés à ces politiques ou les nouvelles politiques de rémunération importantes;
 - (iv) revoit les nouveaux régimes de rémunération importants et les modifications apportées aux régimes de rémunération importants existants et en recommande

l'approbation au conseil d'administration;

- (v) examine un rapport sur tous les régimes peu importants.

(4) Retraite

Le Comité assume les responsabilités suivantes :

- a) approuver les modifications importantes apportées aux régimes de retraite de la Banque CIBC et l'adoption de tout nouveau régime de retraite;
- b) établir, modifier et surveiller la gouvernance de la retraite à la Banque CIBC;
- c) approuver le traitement des intérêts du bénéficiaire lorsque les intérêts de la Banque entrent en conflit avec les intérêts du bénéficiaire.

- (5) Régimes d'avantages sociaux** – Le Comité revoit et approuve les nouveaux régimes d'avantages sociaux autres que le régime de retraite qui s'appliquent exclusivement aux cadres supérieurs ou approuve les modifications importantes apportées aux régimes actuels.

(6) Gouvernance et contrôle

- a) **Évaluation du risque et contrôles internes** – Le Comité revoit ce qui suit :
 - (i) une évaluation annuelle concernant les risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes;
 - (ii) un rapport annuel indépendant portant sur les régimes de rémunération importants.
- b) **Évaluation de la conformité réglementaire** – Le Comité revoit l'évaluation de la direction concernant la conformité aux lois et règlements se rapportant aux responsabilités qui découlent du présent mandat, fait état des conclusions importantes au conseil d'administration et recommande les modifications qu'il juge à propos.
- c) **Présentation de l'information** — Le Comité revoit le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction et recommande son approbation au conseil d'administration, et approuve toute autre diffusion publique qu'il doit approuver en vertu de la loi applicable.

3. Membres

- (1) Composition** – Le Comité se compose d'au moins trois membres du conseil d'administration.
- (2) Nomination et destitution des membres** – Le conseil d'administration désigne chaque année les membres du Comité jusqu'à la démission, la destitution ou la révocation du membre du Comité ou du conseil d'administration. Le conseil d'administration peut combler toute vacance se produisant au sein du Comité.
- (3) Présidence** – Le conseil d'administration désigne le président du Comité parmi ses membres afin de présider les réunions, de coordonner l'exécution du mandat dont le Conseil est investi et de superviser l'élaboration de l'ordre du jour des réunions et des plans de travail. Le président peut voter au sujet de toute question nécessitant un vote et ne doit pas s'exprimer une seconde voix en cas d'égalité des voix. Si le président ne peut assister à une réunion du Comité, les membres du Comité peuvent désigner un président parmi les membres présents.
- (4) Qualifications** – Chaque membre du Comité doit respecter les normes d'indépendance approuvées par le conseil d'administration. Aucun membre du comité ne peut être un cadre ou un employé de la banque ou d'une société affiliée de la banque. Les membres du Comité doivent posséder le mélange d'expérience et de compétences nécessaires pour s'acquitter du mandat dont le Comité est investi.

4. Réunions

- (1) **Réunions** – Le Comité tient les réunions nécessaires à l'exécution de son mandat. Le président ou tout membre du Comité, le président du conseil d'administration ou le chef de la direction peuvent demander la tenue d'une réunion du Comité. Les membres de la direction de la Banque CIBC et d'autres personnes peuvent assister aux réunions du Comité, lorsque le président du Comité le juge à propos.
- (2) **Avis de convocation** – Les avis de convocation aux réunions peuvent être faits par écrit, communiqués par téléphone ou transmis par voie électronique, au moins 24 heures avant l'heure prévue de la réunion, aux coordonnées des membres inscrites dans les registres du secrétaire général. Tout membre peut, de quelque manière que ce soit, renoncer à un avis de convocation à une réunion et la présence de ce membre à une réunion du comité constitue une renonciation à cet avis de convocation, sauf lorsque le membre est présent dans le but exprès de s'opposer à l'examen de toute question au motif que la réunion n'est pas convoquée en bonne et due forme.
- (3) **Résolution écrite** – Une résolution écrite signée de tous les membres ayant le droit de voter sur cette résolution à une réunion du Comité a la même valeur que si elle avait été approuvée lors d'une réunion du Comité.
- (4) **Secrétaire et procès-verbaux** – Le secrétaire général ou toute autre personne désignée par le Comité agit en qualité de secrétaire des réunions du Comité. Le secrétaire général consigne les procès-verbaux des réunions et les soumet à l'approbation du Comité.
- (5) **Quorum** – Le quorum d'une réunion est constitué d'une majorité des membres du Comité. Si le quorum ne peut être atteint, les membres du conseil d'administration qui seraient admissibles à faire partie du Comité pourront, à la demande du président du Comité, agir à titre de membres du Comité pour cette réunion.
- (6) **Accès aux membres de la direction et aux conseillers externes** – Le Comité dispose d'un accès absolu aux membres de la direction et aux employés de la Banque CIBC. Il est autorisé à retenir les services de conseillers externes, y compris de conseillers juridiques, pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions, et à mettre fin aux services de ces conseillers. La Banque CIBC fournit les fonds nécessaires au paiement des services d'un conseiller selon ce que le Comité détermine. Le Comité est responsable de la nomination, de la rémunération et de la surveillance de tout conseiller. Le Comité évalue l'indépendance du conseiller conformément aux exigences réglementaires.
- (7) **Réunions en l'absence de la direction** – Le Comité tient des parties de réunions régulières auxquelles les membres de la direction n'assistent pas.
- (8) **Accès à d'autres comités** – Le président du Comité ou l'un de ses membres peut consulter un autre comité du conseil d'administration à propos des responsabilités énoncées dans le mandat du Comité. Le Comité peut également inviter d'autres administrateurs à assister à ses réunions pour mettre à profit leurs compétences, notamment leur expertise en gestion du risque et en finance, à l'appui de l'exécution de son mandat.
- (9) **Délégation** – Si le juge à propos, le Comité peut désigner un sous-comité chargé d'examiner toute question visée par le mandat du Comité.

5. Rapports au conseil d'administration

Le président du Comité présente au conseil d'administration un rapport sur des recommandations et toute question importante soulevée aux réunions du Comité et entre les réunions du conseil d'administration.

6. Examen du perfectionnement et du rendement des membres du comité

Le président du Comité coordonne les programmes d'orientation et de perfectionnement continu des administrateurs, au besoin, par rapport au mandat du Comité. Le Comité évalue et revoit au moins une fois l'an son rendement et le bien-fondé de son mandat.

7. Dernière mise à jour du mandat du Comité

Le présent mandat a été revu et approuvé la dernière fois par le conseil d'administration le 6 juin 2024.