



Succursale CIBC de Sydney – CPS 511

Divulgation du cadre de la rémunération

1.0 Sommaire

La présente divulgation du cadre de la rémunération (**Divulgence**) a été préparée pour la succursale de Sydney (**Succursale de Sydney**) de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (**Banque CIBC**) conformément aux obligations d'information sur la rémunération en vertu de la norme prudentielle CPS 511 relative à la rémunération (**CPS 511**) publiée par l'Australian Prudential Regulation Authority (**APRA**). La Succursale de Sydney est une institution financière non significative aux fins de la CPS 511 de l'APRA. Les politiques auxquelles la Divulgence fait référence assurent l'harmonisation avec la stratégie d'entreprise, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de la Succursale de Sydney et les soutiennent, y compris les pratiques et les procédures sous-jacentes qui sont neutres sur le plan du genre et qui tiennent compte des risques environnementaux et sociaux. Les employés de la Succursale de Sydney font partie de l'unité d'exploitation stratégique de Marchés des capitaux CIBC ou d'une unité d'exploitation stratégique (UES) d'un groupe fonctionnel.

Le présent document s'applique à tous les employés de la Succursale de Sydney, et comprend des dispositions précises sur la rémunération variable s'appliquant aux preneurs de risques matériels (**Preneurs de risques matériels**) et aux personnes responsables, au sens de la *Financial Accountability Regime Act* de 2023 (**FAR**). Un Preneur de risques matériels (s'il y a lieu) est une personne dont les activités ont une incidence potentielle importante sur le profil de risque, le rendement et la solidité à long terme de l'entité, selon la définition de la CPS 511.

2.0 Gouvernance

2.1. Rôle du conseil d'administration de la Banque CIBC

- Le conseil d'administration de la Banque CIBC (**Conseil de la Banque CIBC**) et deux de ses sous-comités, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (**CRRPD**) et le Comité de gestion du risque (**CGR**) assurent la surveillance du processus de rémunération collective de la Banque CIBC dans l'ensemble de la Succursale de Sydney et d'autres entités de la Banque CIBC. Le CRRPD et le CGR fournissent des conseils sur les questions de rémunération et de gestion du risque lié à la rémunération au Conseil de la Banque CIBC. De plus, le CRRPD supervise les principales stratégies et pratiques de gestion du personnel et des ressources humaines, y compris la gestion de la rémunération et du risque lié à la rémunération, la mobilisation des employés, la diversité et l'inclusion, ainsi que les initiatives en matière de santé et de bien-être. Le CRRPD : i) examine le rendement et la rémunération de fin d'exercice pour la haute direction¹ et en recommande l'approbation par le Conseil de la Banque CIBC; ii) examine les changements apportés aux objectifs de rémunération ou aux primes ponctuelles, le cas échéant, pour la haute direction et en recommande l'approbation par le Conseil de la Banque CIBC; iii) approuve la rémunération annuelle de tout employé dont la rémunération directe totale dépasse le seuil d'importance déterminé par le CRRPD. Le CRRPD s'est réuni six fois au cours de l'exercice 2025.
- Le CRRPD approuve le financement des primes d'encouragement à l'échelle de l'entreprise, examine les recommandations de rémunération annuelle et évalue la pertinence de la rémunération en fonction du rendement de l'entreprise et des risques encourus. Cela comprend l'approbation des résultats en matière de rémunération pour l'ensemble des employés de la Succursale de Sydney ainsi que pour ceux qui occupent des postes précis.

¹ La haute direction est composée du chef de la direction et de personnes qui relèvent directement du chef de la direction (comme il est défini dans le mandat du CRRPD).

2.2. Dirigeant de la Succursale CIBC de Sydney hors Australie

Le dirigeant de la Succursale CIBC de Sydney hors Australie est responsable de la supervision des activités de la Succursale de Sydney et des activités liées à la Succursale de Sydney au moyen d'une délégation d'autorité du Conseil de la Banque CIBC, et assiste le Conseil de la Banque CIBC comme suit :

- Approuve une politique de rémunération pour la Succursale de Sydney qui répond aux exigences applicables en vertu de la CPS 511 de l'APRA et de la FAR;
- Procède à des examens annuels et formule des recommandations sur la rémunération du directeur de la Succursale de Sydney et d'autres personnes dont les activités peuvent, de l'avis du dirigeant de la Succursale CIBC de Sydney hors Australie, avoir une incidence sur la solidité financière de l'institution, et de toute autre personne désignée par l'APRA;
- Évalue et examine tout écart important des résultats de rémunération par rapport à l'intention de la politique de rémunération, y compris tout résultat déraisonnable ou indésirable découlant des ententes de rémunération existantes.

2.3. Rôle du Comité de gestion de Sydney

Le Comité de gestion de Sydney se réunit régulièrement et a examiné la Divulgence pour s'assurer qu'elle est conforme à ce qui suit : i) les principes directeurs; ii) la CPS 511.

3.0 Rôles précis

Rôle	Description du rôle
Directeurs principaux et directeurs généraux	Les leaders des groupes Finance, Gestion du risque, Gestion des liquidités et Conformité, ainsi que le dirigeant de la Succursale CIBC de Sydney hors Australie et le directeur de la Succursale de Sydney, qui sont responsables de l'établissement de l'orientation stratégique, de la supervision des principales activités commerciales, et de veiller à l'atteinte des objectifs organisationnels et au respect des normes d'éthique.
Preneurs de risques matériels	Les employés qui (dans le cadre de leur rôle et de leurs responsabilités) ont une incidence importante sur le profil de risque de la Succursale de Sydney, ainsi que sur le rendement et la solidité à long terme. Cela comprend, sans s'y limiter, le pouvoir décisionnel, la taille et la portée de l'activité professionnelle dans une entité ou un territoire donné.
Preneurs de risques matériels à rémunération élevée	Les Preneurs de risques matériels dont la rémunération fixe totale et la rémunération variable réelle sont égales ou supérieures à 1 million de dollars australiens au cours d'un exercice.
Personnes responsables	Personnes qui occupent des postes de responsabilité et d'influence importantes, tels qu'ils sont définis dans la FAR. Il s'agit généralement de cadres supérieurs ou d'administrateurs dont les décisions et les mesures peuvent avoir une incidence importante sur l'ensemble ou une partie importante des activités ou de la situation financière de l'institution. Les personnes responsables doivent agir avec honnêteté, intégrité, compétence et diligence, et prendre des mesures raisonnables pour prévenir les infractions réglementaires dans leur secteur de responsabilité.
Tout le personnel de Gestion du risque et de Contrôle financier	Personnes qui élaborent et mettent en œuvre des cadres de gestion du risque, surveillent la conformité réglementaire et optimisent les processus financiers pour soutenir la prise de décisions stratégiques.

4.0 Structure de rémunération

La rémunération des employés de la Succursale de Sydney est régie en vertu du cadre de rémunération mondiale de la Banque CIBC, qui reconnaît que le calibre de nos talents est essentiel à l'atteinte de notre objectif d'offrir une expérience client supérieure et des rendements de premier plan pour nos actionnaires, tout en maintenant notre solidité financière en réalisant nos priorités stratégiques. La philosophie de rémunération de la Banque CIBC est composée de trois principes clés qui visent à orienter toutes les étapes du processus de rémunération, qu'il s'agisse de la conception des régimes de rémunération, de la détermination des fonds alloués à la rémunération variable au rendement ou des décisions relatives aux primes individuelles :

- Soutenir la capacité de la Banque CIBC à attirer, à motiver et à fidéliser du personnel compétent;
- Établir une rémunération fondée sur le rendement et favoriser les comportements conformes à la raison d'être et aux valeurs de la Banque CIBC;
- Respecter la stratégie d'affaire de la Banque CIBC, son intérêt à l'égard du risque, sa volonté de créer une valeur durable pour les actionnaires, et le cadre réglementaire en évolution.

La rémunération des employés de la Succursale de Sydney comprend le salaire de base (rémunération fixe, y compris les allocations applicables), le régime de retraite et les avantages sociaux et la rémunération variable.

Le cadre de rémunération garantit que le solde de la rémunération fixe à variable est approprié pour les divers types de postes à l'échelle de l'organisation en tenant compte du marché, du rendement et de la gestion du risque, et conformément aux exigences réglementaires.

Principales caractéristiques de conception de la rémunération

La rémunération s'harmonise avec notre stratégie, à savoir incarner une banque axée sur les relations pour un monde moderne offrant une expérience client supérieure et des rendements de premier plan pour nos actionnaires, tout en maintenant notre solidité financière et notre contrôle du risque et en faisant progresser notre culture axée sur notre raison d'être.

Rémunération au rendement

La conception de la rémunération incitative renforce « une même équipe CIBC » au moyen d'un régime d'encouragement à l'échelle de l'entreprise qui tient compte du rendement de l'entreprise, du rendement global de la banque par rapport aux sociétés comparables et des réalisations individuelles.

Attrait et fidélisation du personnel compétent

La compétitivité du marché est évaluée au moment d'établir les objectifs de rémunération.

Gestion du risque

Le respect de l'intérêt à l'égard du risque et des objectifs de gestion efficace du risque de la Banque CIBC est pris en compte dans la conception de la rémunération, le financement des primes d'encouragement et les versements individuels.

Intérêts des actionnaires

La création d'une valeur durable pour les actionnaires est renforcée par la promotion du partage de la propriété pour tous les employés et un report important des versements de capital pour les cadres supérieurs.

Bonne gouvernance d'entreprise

Tous les programmes de rémunération sont conçus et exécutés conformément aux exigences réglementaires et aux bonnes pratiques de gouvernance.

La rémunération des employés de la Succursale de Sydney comprend ce qui suit :**Rémunération fixe, allocations applicables, prestations de retraite et avantages sociaux**

La rémunération fixe s'entend de toute rémunération, pécuniaire ou non, qu'un employé est admissible à recevoir. Par exemple :

- A. Salaire de base concurrentiel qui tient compte des aptitudes et de l'expérience dont un employé a besoin pour assumer les responsabilités inhérentes à son poste;
- B. Toute allocation applicable, y compris toute allocation fixe;
- C. Les prestations de retraite calculées en fonction du salaire de base de l'employé ou d'une partie de celui-ci;
- D. Tout avantage non rémunéré qui est accordé ou mis à la disposition de l'employé de façon continue (p. ex., assurance maladie, ordinateur portatif).

Rémunération variable et rendement

Les employés de la Succursale de Sydney, y compris ceux qui occupent des postes précis, participent à des programmes d'encouragement à l'échelle de l'entreprise qui établissent un lien solide entre la rémunération et le rendement. La répartition dans le cadre des programmes d'encouragement est gérée verticalement dans l'ensemble de l'organisation, assurant un ratio équilibré entre la rémunération fixe et variable afin d'éviter tout risque excessif.

Pour les employés de la Succursale de Sydney, y compris ceux qui occupent des postes précis, la rémunération variable est liée à des mesures de rendement individuelles et collectives, conformément à des objectifs qualitatifs et quantitatifs prédéfinis, y compris des critères financiers et non financiers appliqués à l'échelle de l'entreprise.

Le financement des incitatifs pour les employés de la Succursale de Sydney, y compris ceux qui occupent des postes précis, tient compte du rendement de la Banque CIBC, du contexte opérationnel et des conditions du marché, des exigences concurrentielles et du contexte réglementaire, y compris le comportement, qui est utilisé pour accorder des incitatifs à court, à moyen et à long terme en fonction du niveau de poste de l'employé.

Les réalisations de la Banque CIBC par rapport à ses priorités stratégiques tiennent compte de ce qui suit :

- Solidité financière et efficacité opérationnelle mesurées par le résultat par action (RPA) ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des revenus ajustée;
- L'expérience client mesurée à l'aide de l'indice de l'expérience client (Indice EC);
- Les mesures liées aux facteurs environnementaux et sociaux mesurées à l'aide de l'indice de durabilité.
- Dans le cas d'une UES autre que Marchés des capitaux, une mesure supplémentaire est utilisée pour déterminer le rendement de l'UES, comme il est mesuré par le bénéfice net avant les primes et les impôts (BNAPI) de l'UES.
- Dans le cas de Marchés des capitaux, le rendement est déterminé en associant le BNAPI de Marchés des capitaux au taux de financement de Marchés des capitaux.

Les mesures décrites ci-dessus peuvent aussi être assujetties à des critères qualitatifs discrétionnaires pour en arriver au financement final de l'incitatif.

Versement de la rémunération variable

La rémunération variable des employés de la Succursale de Sydney consiste généralement en un paiement unique en espèces, à moins que les employés de la Succursale de Sydney soient admissibles à des primes d'encouragement à moyen et à long terme en fonction de leur poste ou de la valeur de leur prime d'encouragement, sous réserve des exigences de report de la FAR.

Primes du régime d'encouragement à moyen et à long terme :

Certains employés de la Succursale de Sydney peuvent recevoir une partie de leur rémunération variable sous la forme d'une prime du régime d'encouragement à moyen et à long terme, qui peut être accordée sous la forme d'octroi d'actions subalternes (OAS) ou d'unité d'actions en fonction du rendement (UAR).

Les primes du régime d'encouragement à moyen et à long terme sont assujetties aux dispositions suivantes :

- A. Les primes seront reportées sur une période d'au moins trois ans (quatre ans avec l'inclusion de l'année de rendement);
- B. Les primes liées aux instruments seront entièrement acquises à la fin de la période et seront versées en espèces;
- C. En vertu de la FAR de l'Australie, les parts OAS d'un participant (personne responsable) relativement à une prime OAS (ou une partie de celle-ci) seront entièrement acquises le premier jour suivant le quatrième anniversaire du début de la période de rendement (s'il y a lieu).

Pour en savoir plus sur les mesures de rendement de l'OAS et de l'UAR, consultez la [Circulaire de sollicitation de procurations de 2026](#) et la section [Gouvernance d'entreprise](#) du site Web de la Banque CIBC.

Évaluation du rendement

La Succursale de Sydney tirera parti du Programme Objectifs, Rendement, Réussite (**ORR**) appliqué à l'échelle de la Banque CIBC.

Les divers critères de rendement utilisés pour définir la rémunération variable sont conformes à des principes de conformité et de gestion du risque justes et efficaces. Les mesures de rendement sont conçues de manière à éviter la prise de risques qui dépasse le niveau de risque toléré par la Succursale de Sydney.

Les critères de rendement comprennent une combinaison appropriée de critères de rendement financiers (quantitatifs) et non financiers (qualitatifs).

5.0 Gestion des conséquences et du risque : rajustements des primes d'encouragement

Le financement des primes d'encouragement calculées et les charges à payer sont examinés chaque trimestre pour la Banque CIBC, y compris la Succursale de Sydney, par le CRRPD et le CGR, et sont examinés de façon indépendante par le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque pour s'assurer de ce qui suit : i) de la stabilité des bénéficiaires; et ii) que des ajustements sont faits concernant tout risque ou problème de conformité ou de vérification importants. Le Conseil de la Banque CIBC peut exercer un pouvoir discrétionnaire s'il juge qu'un événement important s'est produit et a une incidence sur le rendement financier ou boursier de la Banque CIBC.

Gestion du risque lié à la rémunération

Le processus de gestion du risque de la Succursale de Sydney établit une approche uniforme pour examiner le rendement des activités par rapport à l'intérêt à l'égard du risque et au comportement des employés à l'égard du risque afin de soutenir l'évaluation et les commentaires de Gestion du risque (**GR**) sur le financement de la prime d'encouragement et la mesure du rendement et de la rémunération individuels. Le processus est conçu pour assurer la clarté des rôles et des responsabilités des trois lignes de défense (**Lignes de défense**) afin d'appuyer la prévention, l'atténuation et la gestion efficaces des risques, y compris les risques liés au comportement. Cela cadre avec l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque (**Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque**) de la Banque CIBC à l'échelle de l'entité, en équilibrant le risque et les résultats financiers d'une manière qui n'encourage pas une prise de risque inappropriée et assure un respect efficace des réglementations et des mesures correctives. L'évaluation par GR de la culture de gestion du risque et du rendement de la Banque CIBC est communiquée au dirigeant de la Succursale CIBC de Sydney hors Australie et au CGR, et constitue un élément clé du processus annuel de mesure du rendement et de rémunération.

Dans le cadre de ce processus, GR tient compte d'un certain nombre de facteurs et de mesures pour évaluer si l'incidence sur le financement des primes d'encouragement ou la rémunération individuelle est justifiée. Ce processus met l'accent sur les comportements liés au risque, y compris les questions de conduite, la culture de gestion du risque et l'approche appropriée pour équilibrer les objectifs d'affaires et les facteurs de risque. Les questions repérées à l'échelle individuelle sont regroupées pour comprendre les tendances aux fins de prise en compte dans les rajustements du financement des primes d'encouragement, qui sont examinés et évalués par le dirigeant de la Succursale CIBC de Sydney hors Australie et le CGR.

Récupération et renonciation

Les mesures de récupération pour faute et de récupération de rendement s'appliquent aux employés de la Succursale de Sydney de la Banque CIBC. Les employés qui occupent des postes précis désignés à la section 3 peuvent être assujettis à d'autres exigences de récupération conformément aux lois applicables, p. ex., la FAR et la CPS 511.

Une renonciation peut être appliquée aux personnes responsables si elles ne respectent pas leurs obligations de responsabilisation en vertu de la FAR. Le chef de la direction de la Banque CIBC peut déterminer que la prime de participation de la personne, ou une partie de celle-ci, sera perdue afin de se conformer aux exigences applicables de la loi australienne, et que la personne n'aura droit à aucune rémunération en conséquence de la renonciation.

Pour en savoir plus sur le rôle et les responsabilités du Conseil de la Banque CIBC et du CRRPD, sur leur composition et sur leur conseiller indépendant, ainsi que sur le nombre de réunions tenues, consultez la [Circulaire de sollicitation de procurations de 2026](#) et la section [Gouvernance d'entreprise](#) du site Web de la Banque CIBC.