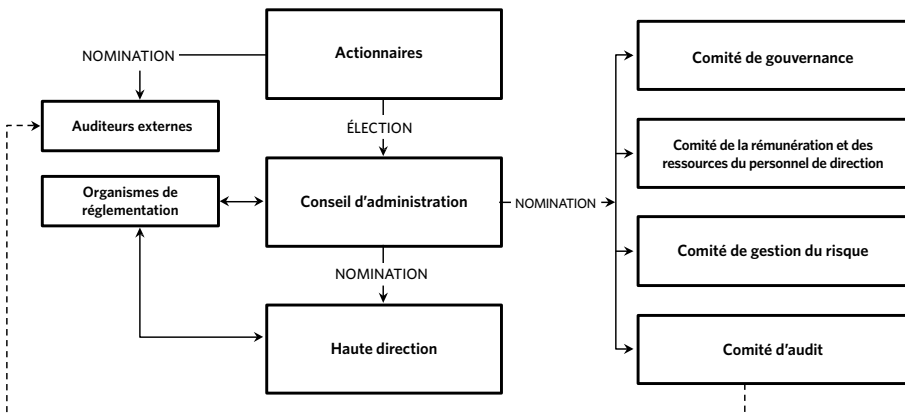


Énoncé des pratiques de gouvernance

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 2024.

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 :

37	Structure de la gouvernance	42	Le président du conseil	46	Inclusion
37	Composition du conseil	43	Comités du conseil	47	Gestion des compétences et planification de la relève
37	Responsabilités du conseil	44	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	47	Code de conduite de la Banque CIBC
38	Indépendance des administrateurs	44	Orientation et formation continue des administrateurs	48	Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance
40	Processus de mise en candidature des administrateurs	46	Rémunération des administrateurs	52	Gouvernance des filiales
41	Mandat des administrateurs	46	Rémunération des cadres supérieurs	52	Engagement envers les parties intéressées
42	Processus d'évaluation annuelle du conseil				
42	Le chef de la direction				

1. Structure de la gouvernance

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

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

2. Composition du conseil

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

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

Taille du conseil — Le comité de gouvernance examine la taille et la composition du conseil chaque année. Le comité examine les changements survenus sur le plan des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et des expériences nécessaires afin d'augmenter l'efficacité du conseil et le nombre d'administrateurs 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 des actionnaires 2024 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 46, 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. Podlasly a été nommé au conseil le 1^{er} novembre 2023, et il met à profit sa grande expertise en matière de développement durable, de développement économique pour les communautés autochtones et de développement de grands projets d'investissement liés à l'énergie, aux ressources naturelles et à l'infrastructure communautaire dans le monde entier.

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 2024 (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 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 contrôles internes et de la conformité aux exigences légales, réglementaires, comptables et en matière d'information financière.

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

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

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

4. Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs constitue un élément important de la façon dont le conseil supervise efficacement 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, pour déterminer l'indépendance d'un administrateur, le conseil applique des normes d'indépendance (disponibles sur notre site Web) qui comprennent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des relations entre la Banque CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance 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, qui doit siéger au conseil conformément à la Loi sur les banques (Canada).

- en examinant l'incidence des situations où deux ou plusieurs administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers, au besoin, pour obtenir des avis et des conseils indépendants;
- en tenant 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 41);
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

Normes d'indépendance

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

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

Relations négligeables

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

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

Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

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

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

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

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

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

Membres de comités d'audit d'autres sociétés ouvertes

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

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

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 déclarer cet intérêt et, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada), se retirer de toute délibération du conseil ou d'un comité sur la question et s'abstenir de voter à tout scrutin sur la question.

Président du conseil indépendant

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

5. Processus de mise en candidature des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

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

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

- En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire de la Banque CIBC, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque CIBC.
- Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la Banque CIBC, les actionnaires admissibles peuvent présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de la Banque CIBC. Cette politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui existe aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne oblige la Banque CIBC à respecter des exigences différentes relatives à l'actionariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com/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.

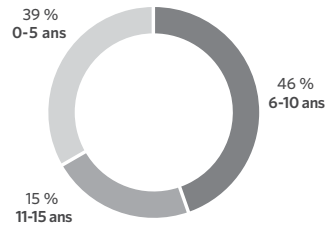
6. Mandat des administrateurs

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

Limitation de la durée d'un mandat

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

Le conseil estime que l'imposition de limites à la durée des mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un administrateur aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat pendant lequel les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires 2024 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de six 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 du conseil et des comités, sauf lorsque le comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté.

Pendant l'exercice 2023, les administrateurs ont assisté à 98 % des réunions ordinaires du conseil et des comités permanents. Voir la page 23 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités permanents.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 des administrateurs. Le conseil et les comités suivent les progrès réalisés par rapport à leurs plans d'action.

8. Le chef de la direction

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

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d'assurer la direction efficace du conseil, de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et de vérifier que le conseil exécute bien son mandat. En s'acquittant de ces responsabilités, le président du conseil assure la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la 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.

10. Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents. Tous les membres des comités sont indépendants. Lorsqu'il détermine qui devrait siéger aux comités, le conseil s'efforce de trouver un équilibre entre la présence au comité de membres ayant l'expérience et l'expertise voulues et la rotation des membres afin d'apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue.

Planification de la relève pour les comités du conseil

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

Responsabilités des comités du conseil

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

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

Le **comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé d'aider le conseil à assurer une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences, la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le comité examine 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 (CD) 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 le contrôle des principaux risques commerciaux de la Banque CIBC; 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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

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

12. Orientation et formation continue des administrateurs

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

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

Orientation des nouveaux administrateurs

La Banque CIBC a un programme d’orientation pour les nouveaux administrateurs qui regroupe des documents écrits et des séances d’orientation. Un manuel d’orientation des administrateurs comprend les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la Banque CIBC et sa structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et 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 2023, le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps des réunions régulières 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 2023, les administrateurs ont participé à toute une gamme de séances de formation, dont les sujets sont résumés ci-dessous :

Présence	Sujet	Date
Conseil	• Infrastructures technologiques et tendances émergentes en innovation et technologies	Décembre 2022
	• Revue des perspectives de la communauté d'investissement	Décembre 2022
	• Expérience client dans le secteur bancaire	Mars 2023
	• Développements mondiaux et conséquences sur les stratégies climatiques	Mars 2023
	• Perspectives du secteur mondial sur la simplification des affaires grâce aux données	Mai 2023
	• L'excellence en matière de sécurité au service de la gestion des risques	Mai 2023
	• Impact de l'intelligence artificielle et de la gouvernance des données	Août 2023
	• Gestion des risques liés aux tiers	Août 2023
• Nouvelles lois et développements réglementaires	Août 2023	
Comité d'audit	• Qualité de l'audit et mise à jour réglementaire	Février 2023
	• Automatisation des processus robotiques en finance	Février 2023
	• Comptabilité, présentation de l'information et évaluation de la couverture des risques dans le cadre des transactions	Avril 2023
	• Marge d'intérêt nette	Avril 2023
	• Mise à jour sur l'utilisation des rapports sur les contrôles des systèmes et de l'organisation (<i>System and Organization Controls, SOC 1</i>) dans le cadre de la loi des États-Unis intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>	Août 2023
	• Mise à jour sur la modélisation aux termes de la norme IFRS 9 (pertes de crédit attendues)	Août 2023
	• Mise à jour sur la présentation de l'information ESG (y compris en matière de climat et de développement durable) et sur les changements réglementaires	Octobre 2023
• Aperçu de la ligne directrice du BSIF en matière d'assurance sur les fonds propres	Octobre 2023	
Comité de gouvernance	• Mises à jour sur les nouveautés réglementaires en matière de gouvernance et d'enjeux ESG, y compris la présentation d'information sur la cybersécurité, la présentation d'information sur le climat et la réglementation sur la rémunération incitative	Novembre 2022, mars 2023, mai 2023
	• Développements réglementaires, y compris les lignes directrices en matière de risques liés à la culture et au comportement et les questions de gouvernance en vertu de la législation sur les valeurs mobilières	Mai 2023, août 2023
	• Tendances en matière de gouvernance : Rapport du <i>Globe & Mail</i> sur les tendances commerciales	Novembre 2022
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	• Développements réglementaires ayant un impact sur les régions mondiales	Novembre 2022, mars 2023, octobre 2023
	• Propositions d'actionnaires liées aux ressources humaines et dialogue avec les parties intéressées	Mars 2023
	• Dialogue avec les parties intéressées et circulaires de sollicitation de procurations des banques canadiennes	Mai 2023
	• Tendances en matière de rémunération et de rendement sur le marché	Octobre 2023
Formations conjointes du comité d'audit et du comité de gestion du risque	• Risque de crédit selon les règles de Bâle III (Nouvelle approche fondée sur les notations internes et changements apportés aux risques de crédit)	Novembre 2022
	• Modèle de gouvernance : Réglementation et attentes en matière de réglementation	Novembre 2022
	• Cadre pour les cryptomonnaies	Février 2023

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 CD 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;
- des considérations qualitatives, comme le rendement par rapport à celui de nos pairs, et le rendement d'une personne par rapport aux objectifs approuvés par le conseil ou le comité, en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie.

À l'occasion de sa réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque applicable aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/facteur de rendement opérationnel (FRO)) qu'au niveau individuel. Lors de cette réunion, les administrateurs reçoivent les commentaires des membres de la haute direction et ont l'occasion d'en débattre. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil les cibles annuelles de la rémunération d'encouragement et le montant de la rémunération individuelle pour le chef de la direction, les membres du 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. 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.

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. Cette optique d'inclusion s'étend à nos filiales, où des profils de cadres issus de communautés sous-représentées sont pris en compte pour les postes à pourvoir au sein des conseils d'administration des filiales.

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.

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

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

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

Pour obtenir de plus amples renseignements, voir « Inclusion » à la page 73 de la présente circulaire, la page Web de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com/francais et le Rapport sur la durabilité 2023 de la Banque CIBC au www.cibc.com/francais.

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 vers l'atteinte de notre stratégie de gestion des compétences et sur la force de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD afin de s'assurer que la direction et le conseil sont au fait des ressources au sein de l'équipe et des possibilités de relève lors des promotions et/ou de la nomination de talents à des postes clés. Grâce à cette approche structurée, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le comité d'audit, le comité de gestion du risque et la direction discutent des professionnels à fort potentiel sur un horizon à plus long terme afin d'assurer une solide relève, permettant ainsi la croissance et la stabilité futures de l'organisation.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les plans de relève pour les postes cernés comme des postes clés au sein de la direction. 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 un cadre intégré de politiques, de programmes, de normes, de lignes directrices et de procédures qui guide nos actions et qui est fondamental à notre culture inclusive axée sur notre raison d'être. Cela comprend le fait d'agir avec intégrité et authenticité, de dénoncer 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, sauf disposition contraire dans le Code.

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.
- Nous dénonçons ce qui ne va pas et cherchons conseil.

Nous trouverez notre Code de conduite à l'adresse www.cibc.com/francais.

Il existe un programme de formation obligatoire 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 conforment.

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 commerciales irrégulières ou d'actes répréhensibles susceptibles de mettre en péril l'intégrité ou la réputation de la Banque CIBC. 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 et confidentiel, 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,

- (1) Toutes les données concernant les candidats sont établies en fonction de l'auto-identification volontairement divulguée au 8 février 2024.
- (2) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes - autres que les membres des peuples autochtones - qui s'identifient comme non blanches.
- (3) L'expression « membres des peuples autochtones » désigne les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Il s'agit des membres des Premières nations, des Inuits et des Métis.
- (4) Les personnes LGBTQ+ sont des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres, queer ou les personnes qui s'identifient comme ayant d'autres identités de genre et/ou orientations sexuelles diverses.

Énoncé des pratiques de gouvernance

peuvent signaler tout comportement douteux ou non éthique de façon anonyme et sans crainte de représailles. Le Programme de signalement de la Banque CIBC comprend un portail Web et une ligne d'assistance téléphonique, qui sont tous deux gérés par un fournisseur de service indépendant 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 comité de direction ou 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 de l'application du Code pour les membres du conseil et certains membres de la haute direction et divulguer publiquement les dispenses. Aucune dispense de l'application du Code n'a été approuvée par le conseil jusqu'à ce jour.

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

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

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

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

Renforcement de notre gouvernance ESG

Au fur et à mesure qu'évolue le paysage, la Banque CIBC apporte régulièrement des améliorations à son cadre de gouvernance en matière d'ESG et, en 2023, elle a continué à prendre des mesures afin d'intégrer davantage les questions ESG dans ses pratiques de surveillance, ses stratégies commerciales, ses activités et ses processus décisionnels à l'échelle de l'entreprise.

Les principales mesures prises à tous les échelons de l'entreprise comprennent les suivantes :

- Nous poursuivons le déploiement de notre programme de perfectionnement des administrateurs en matière d'ESG, notamment au moyen de rapports du conseil et des comités sur les nouveaux développements, comme les normes de présentation de l'information ESG, et en consacrant l'ordre du jour des réunions à des sujets comme le lien entre les questions sociales et les changements climatiques et le trilemme de l'énergie, en tirant parti de l'expertise de tierces parties au besoin. Nous avons également poursuivi le déploiement de ce programme 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 améliorons les rapports des comités du conseil en matière de questions ESG en intégrant davantage les activités des segments régionaux et en veillant à ce que les activités au niveau de la société mère soient communiquées aux conseils régionaux, afin de renforcer la surveillance de nos activités alignées sur la stratégie ESG à l'échelle de nos activités mondiales.
- Nous mettons 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 incitative de l'ensemble des membres de la haute direction à l'échelle mondiale et de la majorité de nos employés (environ 85 %), pour faire avancer nos priorités ESG et suivre l'évolution des priorités des parties prenantes. Voir les pages 56 et 68 pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous intégrons les facteurs ESG au rendement.
- Nous poursuivons le déploiement de notre cadre d'examen de la communication de l'information ESG, aux termes duquel les communications importantes 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, et ce, avant l'examen par les comités du conseil, ce qui permet de veiller à ce que des processus et des contrôles adéquats régissent la communication de l'information importante en matière d'ESG, comme notre Rapport sur la durabilité et notre Rapport sur le climat.
- Nous élaborons un cadre environnemental et social mondial, qui présente un aperçu de la façon dont la Banque CIBC définit et met en œuvre sa stratégie ESG et ses politiques connexes dans le cadre de ses activités et gère les risques environnementaux et sociaux, et présente également le cadre de gouvernance ESG établi.
- Nous dialoguons avec 65 groupes d'investisseurs lors de rencontres visant à recueillir leurs commentaires sur l'interconnexion entre les questions ESG et notre stratégie et nos pratiques de gouvernance, y compris au moyen d'une démarche proactive par la Banque CIBC afin de mieux comprendre les priorités des investisseurs en matière d'ESG et leurs attentes en matière de stratégie et de communication de l'information.

Supervision des questions ESG par le conseil

Le conseil d'administration de la Banque CIBC a continué à jouer en 2023 un rôle de supervision important dans notre cheminement en matière d'ESG, et reconnaissant que le paysage évolue, nous avons de nouveau évalué les responsabilités du conseil et de ses comités en matière d'enjeux ESG, en apportant des modifications au besoin. Notre approche en matière de surveillance des enjeux ESG est intégrée, intentionnellement et à dessein, aux mandats des comités du conseil en fonction de leurs responsabilités clés :

Conseil d'administration			
Stratégie globale en matière d'ESG	Exécution des éléments de la stratégie ESG en fonction du mandat		
Comité de gouvernance	Comité de gestion du risque	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité d'audit

Le comité de gouvernance supervise la stratégie et le cadre de gouvernance de la Banque CIBC en matière d'ESG et l'information connexe qui est communiquée, 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, en conformité avec notre stratégie en matière d'ESG. La fonction de supervision du comité comprend notamment un examen des principaux enjeux du Rapport sur la durabilité et du Rapport sur le climat de la Banque CIBC, la supervision de la stratégie climatique de la Banque CIBC, y compris la gestion des occasions liées au climat et des cibles intermédiaires vers l'atteinte de notre ambition zéro émission; le Code de conduite; les politiques et procédures de traitement des plaintes; les questions de protection des renseignements personnels; les dons et investissements communautaires; nos pratiques d'engagement des parties intéressées, et l'approbation de l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.

D'autres comités du conseil supervisent l'exécution des composantes de la stratégie en matière d'ESG et de gouvernance de la Banque CIBC et de l'information connexe qui est communiquée, en fonction de leur mandat respectif, notamment ce qui suit :

- Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction assure la supervision globale de la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, y compris les ressources humaines et la rétribution globale, et l'harmonisation avec la stratégie, l'appétit pour le risque et les contrôles 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 FRO. Ce comité approuve également les objectifs et les mesures de rendement individuels pour le chef de la direction et les membres du CD. Ces objectifs comportent des paramètres d'inclusion 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.
- Les responsabilités de surveillance du comité de gestion du risque comprennent la définition de l'appétit pour le risque de la Banque CIBC, l'examen et l'approbation des principaux cadres et des principales politiques visant à repérer et à contrôler les principaux risques, ainsi que la supervision de la détection, de la mesure, de la surveillance et de l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, dont les risques découlant des changements climatiques et ceux ayant des répercussions en matière d'ESG.
- 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 renseignements présentés sur les enjeux ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres documents importants de présentation de l'information en matière d'ESG. Dans le cadre de cette responsabilité de supervision, le comité s'est penché cette année sur le caractère approprié et l'exactitude des principales informations communiquées en matière d'ESG et a reçu des mises à jour périodiques sur les normes et la réglementation émergentes en matière de divulgation de l'information ESG.

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

Organe responsable de la gouvernance	Activités de 2023 liées à l'ESG
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Il a examiné les initiatives et les paramètres à l'appui de la stratégie en matière d'ESG de la Banque CIBC, comme les progrès réalisés vers l'atteinte de nos cibles établies 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 2024 de la Banque CIBC, en vigueur au 1^{er} novembre 2023, 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 2023 de la Banque CIBC. Il a reçu des mises à jour sur 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 perspectives des investisseurs sur le rôle des banques dans le financement des réductions d'émissions, l'impact des développements géopolitiques sur les efforts mondiaux de transition énergétique, et le lien climat-société.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Organe responsable de la gouvernance	Activités de 2023 liées à l'ESG
<p>Comité de gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a supervisé la stratégie ESG de la Banque CIBC, ce qui comprend notre stratégie climatique, et 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, y compris en matière de climat, en examinant des mises à jour trimestrielles sur le sujet. • Il a examiné des rapports sur les investissements communautaires et les stratégies et activités de dons de la Banque CIBC. • Il a examiné les rapports sur le respect du Code de conduite, 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 dispositions de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) relatives aux activités de protection des consommateurs et la stratégie de la Banque CIBC à l'égard du Cadre de protection des consommateurs en matière financière. • Il a reçu des rapports sur le traitement des plaintes. • Il a approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.
<p>Comité de gestion du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a examiné les paramètres susceptibles d'avoir une incidence sur les facteurs ESG lors de l'examen des rapports et des propositions concernant la déclaration de l'appétit pour le risque. • Il a examiné et approuvé les principaux cadres, politiques et limites liés à la détection, à la mesure, à la surveillance et à l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme le risque environnemental, le risque à la réputation, les risques liés à des tiers et les risques liés à l'information et à la cybersécurité. • Il a examiné des rapports comprenant une analyse des considérations ESG, afin de superviser l'impact potentiel sur la banque et ses clients. Il s'agit notamment du risque à la réputation, des risques liés à la conformité et des risques opérationnels, des rapports sur la gestion des risques liés à tiers, des simulations de crise et des examens de portefeuilles de crédit spécifiques. • Il a discuté des questions et tendances émergentes en matière de risques, y compris le risque climatique, les technologies, l'information et la cybersécurité et les considérations relatives à la gestion des risques liés aux tiers.
<p>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a examiné la stratégie en matière de capital humain, y compris les talents et la rétribution 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 la mobilisation des employés et au bien-être des employés. • Il a procédé à l'examen et à l'approbation annuels de la philosophie, de la méthodologie et de la gouvernance relatives à la rémunération. • Il a approuvé l'indice ESG utilisé pour déterminer les résultats atteints par rapport aux principaux paramètres ESG liés au financement de la rémunération incitative annuelle, ainsi que la prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération, le risque lié à la conduite et l'évolution du contexte réglementaire. • Il a examiné les mises à jour en matière d'ESG à l'intention des parties intéressées. • Il a examiné les modifications apportées aux renseignements présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023 de la Banque CIBC, y compris les améliorations apportées à l'information relative à l'indice ESG. • Il a approuvé les objectifs des membres du CD, ce qui comprend des paramètres en matière d'ESG. • Il a examiné les mises à jour trimestrielles des indicateurs relatifs au personnel.
<p>Comité d'audit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il a 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, dans le Rapport sur la durabilité et dans le Rapport sur le climat. • 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, le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat. • Il a reçu des mises à jour sur les normes émergentes et les changements réglementaires en matière d'ESG ayant une incidence sur la présentation de l'information.

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

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

En 2023, nous avons continué à progresser dans l'avancement de ces priorités en mettant à profit nos ressources pour créer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos communautés et notre planète, contribuant ainsi à un avenir plus sûr, équitable et durable où les ambitions de chacun deviennent réalité. Le graphique ci-dessous présente certaines de nos réalisations historiques notables au cours des cinq derniers exercices, ainsi que les points saillants de notre rendement ESG pour 2023.

Nous lançons la NOUVELLE stratégie en matière d'ESG

2019	2020	2021	2022	2023
Nous annonçons un objectif de financement durable de 150 G\$ d'ici 2027	Nous lançons le Cadre des obligations vertes et émettons une première obligation verte d'une valeur de 500 M\$ US	Nous annonçons notre ambition zéro émission d'ici 2050 Nous doublons notre cible de mobilisation de financement durable à 300 G\$ d'ici 2030 ¹	Nous établissons 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	Nous avons annoncé notre engagement de 800 M\$ en investissements communautaires ²

- (1) Le financement durable se rapporte principalement aux différents produits et services de la Banque CIBC qui soutiennent les activités des clients comme l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures et les technologies durables, les biens immobiliers durables, les logements abordables et les infrastructures de base et les produits financiers verts et les produits financiers liés au développement durables. Les produits financiers liés au développement durable sont conçus pour inciter les clients à atteindre des cibles ESG préétablies comportant un incitatif de prix (par exemple, en liant l'atteinte à l'intérêt facturé ou crédité). Nos produits financiers liés au développement durable sont harmonisés avec les principaux principes, cadres de travail et lignes directrices applicables, comme ceux de la Asia Pacific Loan Market Association et de la Loan Market Association, ainsi que les principes prévus par les Loan Syndications and Trading Association Sustainability Linked Loan Principles ou les International Capital Markets Association Sustainability Linked Bond Principles. Les produits et services offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de financement durable 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. Les prêts et les investissements qui soutiennent les activités du secteur du logement abordable répondent en outre à nos obligations en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Community Reinvestment Act*. En 2023, notre méthodologie a été mise à jour pour y inclure les opérations ayant trait à la titrisation. Nous n'avons pas retraité notre rendement cumulatif de 2018 à 2022.
- (2) En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.

Faits saillants ESG en 2023

Accélérer la lutte contre les changements climatiques

- Nous avons collaboré avec Exportation et développement Canada pour étendre les options de financement durable offertes aux entreprises canadiennes. Le projet pilote de garantie de financement durable est une solution de partage des risques visant à soutenir les activités de prêt qui contribuent à des secteurs d'activité admissibles (comme l'efficacité énergétique, l'énergie renouvelable et sans émission, la prévention et le contrôle de la pollution, etc.). Il pourrait fournir jusqu'à 1 milliard de dollars de financement au cours des trois prochaines années.
- Nous nous sommes associés à six fonds qui fournissent du capital de croissance à des entreprises émergentes spécialisées dans les technologies climatiques et les technologies de transition énergétique afin d'aider la communauté mondiale à passer à une économie à faibles émissions de carbone, dans le cadre de l'engagement de la Banque CIBC à investir 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite dédiées aux fonds de technologie climatique et à la transition énergétique.
- Nous avons appuyé la recherche dans le cadre de nos efforts pour favoriser l'écosystème de la transition énergétique, grâce à des partenariats stratégiques continus, dont l'initiative de croissance durable en collaboration avec la Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill, le financement d'une nouvelle chaire de recherche en financement durable à la Schulich School of Business, ainsi que notre commandite du Energy Transition Centre de la University of Calgary qui soutient le développement d'une énergie propre fondée sur l'innovation.

Ouvrir des possibilités

- Nous nous sommes engagés à consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires sur 10 ans (2023-2032)⁽¹⁾, poursuivant ainsi notre longue tradition de soutien à nos communautés.

Énoncé des pratiques de gouvernance

- Nous nous sommes associés à des organismes comme Connexions Nord et l'Indigenous Institutes Consortium (IIC) pour améliorer la réussite scolaire dans les communautés autochtones, notamment avec le Fonds d'apprentissage en STIM CIBC en partenariat avec Connexions Nord en vue d'offrir un programme plus axé sur la science, et par l'offre de 14 nouvelles bourses par année pour les cinq prochaines années aux étudiants autochtones inscrits dans ces établissements scolaires aux termes de notre partenariat pluriannuel avec l'IIC.
 - Nous avons poursuivi notre engagement à faciliter la vie des nouveaux arrivants et à éliminer les obstacles à leur accès grâce à des solutions financières sur mesure, dont la trousse bancaire personnalisée pour les nouveaux arrivants de la Banque CIBC, et ainsi aider les nouveaux arrivants à s'installer au Canada et à fonctionner dans la vie quotidienne rapidement.
- (1) En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.

Renforcer l'intégrité et la confiance

- Nous avons élaboré un cadre de gouvernance de l'IA adaptable fondé sur nos Principes éprouvés en matière d'IA ainsi qu'une feuille de route réalisable permettant de le mettre en œuvre à l'échelle de l'entreprise pour améliorer nos processus de gouvernance et de gestion des risques afin de répondre rapidement aux risques propres à l'IA.
- Nous avons renforcé notre processus relatif à l'impact de l'éthique des données et à l'évaluation du risque afin de nous assurer d'améliorer constamment la façon dont nous identifions les risques liés aux données éthiques, notamment l'incidence sur les clients, les employés et notre marque.
- Nous avons investi dans des processus et des solutions de sécurité solides dans le cadre de notre stratégie en matière de cybersécurité afin d'améliorer notre programme et nos capacités en cybersécurité. Cette démarche comprend la surveillance rigoureuse de nos systèmes et de nos réseaux et des mesures pour amener les employés de la Banque CIBC à faire figure de champions de la cybersécurité grâce à des formations de sensibilisation afin d'assurer la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des renseignements relatifs à nos clients.

Reconnaisances

En 2023, la Banque CIBC a de nouveau été reconnue pour ses résultats en matière d'ESG, notamment à titre de lauréat du Prix de réalisation pour l'équité en emploi 2023 pour la réconciliation avec les peuples autochtones. Nous nous sommes également classés au palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada, nous avons été nommés l'employeur le plus écolo au Canada pour 2023 par MediaCorp Canada, et nous avons été reconnus par Global Finance comme la meilleure banque d'investissement au Canada en 2023 et l'institution ayant fait preuve d'un leadership exceptionnel dans le financement d'infrastructures durables lors de la remise des prix en matière de financement durable de 2023.

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

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 (les conseils américains). Pour favoriser l'interrelation entre les conseils américains et le conseil de la Banque CIBC, les conseils américains comprennent des membres du conseil de la Banque CIBC (par exemple, le président du conseil de la Banque CIBC, le président du comité de gestion du risque de la Banque CIBC et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC). Cette approche permet au conseil de la Banque CIBC de superviser efficacement les activités américaines et faciliter l'échange de renseignements.

20. Engagement envers les parties intéressées

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

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

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

Communications avec les parties intéressées – Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la Banque CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la Banque CIBC avec ses employés, ses clients, la communauté des investisseurs, les médias et le gouvernement. Le président du conseil et des 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 déclaration 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. Cette politique fait régulièrement l'objet d'un examen et d'une mise à jour pour veiller à ce qu'elle reflète les meilleures pratiques soutenant une culture de signalement et pour nous assurer de nous conformer à l'évolution de la réglementation. 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 des actionnaires – La Banque CIBC a intégré une technologie améliorée au format de son assemblée annuelle des actionnaires, afin de s'assurer que les actionnaires ont accès à différentes options pour participer à notre assemblée. Cette amélioration 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.

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

L'année dernière, 96 % 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 www.cibc.com/francais. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les parties intéressées par courriel à l'adresse relationsinvestisseurs@cibc.com.

Communication avec le conseil de la Banque CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur 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.