



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE CIBC CAPITAL MARKETS (EUROPE) S.A. – SOMMAIRE

1.0 Gouvernance

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

Le conseil d'administration de la Banque CIBC et deux de ses sous-comités, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD) et le Comité de gestion du risque (CGR) surveillent activement le processus de rémunération de la Banque CIBC à l'échelle de l'ensemble de ses entités. Ses principales responsabilités comprennent :

- Établissement du processus de gouvernance en matière de rémunération (CRRPD);
- Établissement de la distribution et du financement des primes incitatives entre les unités d'exploitation stratégiques (UES) et les groupes fonctionnels (CRRPD, avec la contribution, au besoin, du CGR et du conseil d'administration de la Banque CIBC);
- Approbation des nouveaux régimes importants de primes incitatives ou des modifications apportées aux régimes importants existants (CRRPD et conseil d'administration de la Banque CIBC);
- Examen de la conformité de la Banque CIBC, des UES et des secteurs d'activité (SA) à l'appétit pour le risque de la Banque CIBC et aux risques sous-jacents associés au rendement opérationnel (CRRPD et CGR).

Le CRRPD reçoit régulièrement des mises à jour et une formation continue de la part de la direction, de son conseiller indépendant en matière de rémunération et d'autres conseillers externes sur les exigences du Conseil de stabilité financière (CSF) et d'autres exigences réglementaires dans les territoires de compétence où la Banque CIBC exerce ses activités, y compris au Luxembourg. Le conseiller indépendant en matière de rémunération du CRRPD est Pay Governance LLC.

1.2. Rôle du conseil d'administration de CIBC Capital Markets (Europe) S.A.

Le conseil d'administration de CIBC Capital Markets (Europe) S.A. (« conseil d'administration de CCMSA ») se réunit régulièrement et est chargé d'adopter et de maintenir la politique de rémunération, ainsi que de superviser sa mise en œuvre afin de s'assurer qu'elle fonctionne pleinement comme prévu, conformément : (i) aux principes définis et (ii) à la Circulaire CSSF 17/658.

Les responsabilités du conseil d'administration de CCMSA à l'égard de la rémunération comprennent :

- Examiner, approuver et veiller à ce que les politiques de rémunération de CIBC Capital Markets (Europe) S.A. (la « Banque » ou « CIBC Luxembourg ») soient cohérentes avec une gestion efficace du risque, favorisent celle-ci et n'encouragent pas la prise de risques au-delà des risques tolérés au sein de CIBC Luxembourg ou de la Banque CIBC;
- Tenir compte des principes du CSF pour de saines pratiques de rémunération, des politiques de rémunération énoncées dans la directive sur les exigences de fonds propres, des lignes directrices sur les politiques et méthodes de rémunération établies par l'Autorité bancaire européenne (ABE), de la Circulaire CSSF 17/658 et de tout autre règlement ou directive applicable, tels qu'ils sont modifiés de temps à autre;
- Veiller à ce que les risques liés à l'application des politiques de rémunération soient pris en compte;
- Examiner et approuver la mise en œuvre de nouveaux plans de rémunération sectoriels ou locaux au sein de CIBC Luxembourg ou d'autres changements susceptibles d'avoir une incidence importante sur la rémunération de CIBC Luxembourg;
- Examiner et approuver la répartition proposée de l'enveloppe de rémunération pour CIBC Luxembourg;
- Examiner et approuver la méthodologie utilisée pour identifier les preneurs de risques matériels du Luxembourg (« PRM Lux »), conformément à la définition fournie dans les normes techniques réglementaires de l'ABE, et examiner et approuver la liste des PRM Lux;
- Examiner et approuver les décisions et les propositions de la direction de CIBC Luxembourg à l'égard des propositions de rémunération des PRM Lux;

- Veiller à ce que les incitatifs prévus par la politique de rémunération et les pratiques sous-jacentes soient conformes aux niveaux de risque, de capital et de liquidité de la Banque, ainsi qu'à la probabilité et au caractère opportun des bénéfices.

Cet examen et cette approbation comprennent également :

- L'examen et l'approbation de certains éléments de rémunération des PRM Lux, y compris les primes incitatives annuelles attribuées aux PRM Lux;
- Les structures de rémunération des cadres supérieurs au sein des fonctions Gestion du risque et Conformité de CIBC Luxembourg afin d'empêcher la survenue de conflits d'intérêts;
- Les structures de rémunération des plus gros salaires de CIBC Luxembourg, tels qu'elles sont définies par les lignes directrices de l'ABE, et des fonctions de direction autorisées, c'est-à-dire le chef de la direction et le chef de l'exploitation du Luxembourg;
- Toute divulgation qui doit être faite de temps à autre à la CSSF ou à toute autre autorité compétente au sujet de la politique de rémunération adoptée pour CIBC Luxembourg ou la rémunération des PRM Lux;
- Un rapport de vérification interne sur le niveau de conformité de CIBC Luxembourg avec les règlements luxembourgeois en matière de rémunération;
- La prise en considération des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties intéressées lors de la prise de décisions individuelles en matière de rémunération, conformément aux politiques de rémunération en vigueur au sein de CIBC Luxembourg;
- La prise en considération de toutes les exigences légales ou réglementaires pertinentes, ainsi que les directives connexes, et tenir compte des implications de ses décisions en matière de risque et de gestion du risque.

La direction autorisée, en collaboration avec la fonction de RH et avec la participation des fonctions de contrôle, est responsable de la conformité des politiques de rémunération avec les lois et le cadre réglementaire.

Les fonctions de contrôle indépendantes de la Banque aideront le conseil d'administration de CCMSA à déterminer la stratégie globale de rémunération applicable à la Banque, en prenant soin de promouvoir une gestion efficace du risque, et prendront toutes les mesures nécessaires afin de rendre la présente politique de rémunération conforme aux lois, circulaires, directives ou autres lignes directrices transmises par les autorités et à toutes les exigences nécessaires à une gestion saine et efficace du risque lié aux activités de la Banque.

Le service des ressources humaines de la Banque CIBC participe étroitement à l'élaboration de la politique et est chargé de l'examiner régulièrement avec l'aide des fonctions de contrôle indépendantes locales qui connaissent les dispositions locales.

2.0 Structure de rémunération

La rémunération des membres du personnel de CIBC Luxembourg comprend une rémunération fixe, y compris les prestations de retraite et les avantages sociaux, et une rémunération variable. La rémunération est structurée de manière à s'aligner sur la stratégie d'entreprise, les intérêts à long terme, les valeurs sous-jacentes de préservation du patrimoine et de croissance durable de CIBC Luxembourg, et ne dépasse pas indûment les normes du marché pour les banques comparables. Les principes de rémunération énoncés dans la politique visent à assurer un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable afin de réduire tout risque lié à une prise de risque excessive. Ils sont définis de manière à ne pas limiter la capacité de la Banque à renforcer ou à limiter son assise financière.

Les politiques de rémunération de CIBC Luxembourg garantiront que l'équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable est approprié pour les différents types de postes au sein de l'organisation, en augmentant généralement avec l'ancienneté et en associant une part plus importante de rémunération fixe aux fonctions de contrôle, mais sans spécifier de ratio fixe ou maximal.

2.1. Rémunération fixe

La rémunération fixe est définie comme toute rémunération, monétaire ou non, à laquelle un membre du personnel a droit :

- En fonction de son expérience pertinente, des attentes générales relatives à ses qualifications et de ses responsabilités au sein de l'organisation;
- Indépendamment de son rendement réel;
- De manière continue, généralement sur une base mensuelle.

Ainsi, la rémunération fixe comprend :

- Le salaire de base du membre du personnel, y compris les allocations fixes qui sont comparables au salaire de base et qui, concrètement, sont considérées comme faisant partie de celui-ci (p. ex. les allocations versées à titre de rémunération pour des frais privés, comme les allocations pour voiture et logement);
- Toutes les prestations de pension calculées sur la base du salaire de base du membre du personnel ou d'une partie de celui-ci (conformément au *Code de la sécurité sociale* du Luxembourg [Pilier 1] ou à la *Loi du 8 juin 1999*, telle que modifiée [Pilier 2]);
- Tous les avantages non salariaux qui sont accordés ou mis à la disposition du membre du personnel de manière continue (p. ex. dispositions pour les repas, voiture de fonction, assurance maladie, téléphone payé, téléphone portable ou ordinateur portable, connexion Internet à domicile, etc.).

2.2. Rémunération variable et rendement

2.2.1. Principes généraux

La rémunération variable est liée à des mesures de rendement individuelles et collectives, conformément à des objectifs qualitatifs et quantitatifs prédéfinis, et est assujettie à des critères financiers et non financiers.

Le montant global alloué à la rémunération variable dépend du rendement (i) de la Banque CIBC, (ii) de CIBC Capital Markets (Europe) S.A., (iii) de l'UES et (iv) de la personne. Le rendement individuel sera évalué afin de calculer la distribution de la rémunération variable. Cette évaluation du rendement tiendra compte de critères quantitatifs et qualitatifs pour tous les membres du personnel. Si le rendement individuel est négatif, la rémunération variable peut être nulle.

Le montant de la rémunération variable des membres du personnel qui occupent des fonctions de contrôle ne sera pas lié au rendement des unités d'exploitation qu'ils supervisent.

CIBC Luxembourg assurera un ratio équilibré entre la rémunération fixe et variable afin d'éviter toute prise de risque excessive en augmentant et en incitant la composante de rémunération variable. Le montant total de la rémunération variable des PRM ne peut dépasser 100 % de leur rémunération fixe totale. Dans certains cas exceptionnels, la rémunération variable des PRM peut dépasser le ratio de 1:1, mais ne peut en aucun cas dépasser 200 % de la rémunération fixe totale, sous réserve des autorisations appropriées.

2.2.2. Définition du fonds attribué aux primes

2.2.2.1. À l'échelle de la Banque CIBC

Le financement du fonds attribué aux primes est conçu pour refléter une prise en compte équilibrée du rendement de la Banque CIBC, de l'environnement de l'entreprise et des conditions du marché, des exigences concurrentielles et du cadre réglementaire, y compris la conduite. Le fonds attribué aux primes est utilisé pour attribuer des incitatifs à court, moyen et long terme en fonction du niveau de poste du membre du personnel.

Le fonds attribué aux primes est financé par la Banque CIBC sur une base mensuelle en fonction :

- 1) Des réalisations de la Banque CIBC par rapport à ses priorités stratégiques :
 - Solidité financière et efficacité opérationnelle mesurées à l'aide du résultat par action (« RPA ») ajusté, du levier opérationnel ajusté et de la croissance des revenus ajustée;
 - Expérience client mesurée à l'aide de l'indice de l'expérience client (« indice EC »);

- Mesures liées aux facteurs environnementaux et sociaux évaluées à l'aide de l'indice de durabilité.
- 2) Dans le cas des UES autres que Marchés des capitaux, le rendement opérationnel mesuré par le bénéfice net avant les primes et les impôts (BNAPI) de l'UES est également inclus comme mesure.
- 3) Dans le cas de Marchés des capitaux, le BNAPI de Marchés des capitaux est multiplié par le taux de financement de Marchés des capitaux.

Les deux premiers éléments sont utilisés conjointement pour déterminer de façon convenue un facteur de rendement opérationnel (« FRO ») et, avec le troisième élément, pour calculer le financement du fonds attribué aux primes, qui peut également être ajusté en fonction de facteurs de financement qualitatifs discrétionnaires.

La répartition globale de la rémunération variable à l'échelle de l'institution sera déterminée par le CRRPD après une réunion conjointe avec le CGR et sera approuvée par le conseil d'administration de la Banque CIBC. Une fois que le fonds attribué aux primes à l'échelle de l'institution aura été défini, la Banque CIBC soumettra sa proposition d'allocation pour CIBC Luxembourg au conseil d'administration de CIBC Luxembourg aux fins d'examen et d'approbation.

Dans le cadre de l'examen du financement des incitatifs à la fin de l'année, le CRRPD veille à ce que le rendement opérationnel et les risques soient pris en compte de manière appropriée dans le financement des incitatifs en examinant :

- Le rendement opérationnel de la Banque CIBC et des unités d'exploitation stratégiques, y compris Marchés des capitaux (qui comprend CIBC Luxembourg), à l'aide d'évaluations indépendantes fournies par le chef des services financiers (CSF), le chef de la gestion du risque, le chef des affaires juridiques, le vice-président à la direction, Raison d'être, Marque et Affaires générales et le premier vice-président, Gouvernance;
- Le financement total des incitatifs et des dépenses connexes à payer, y compris les allocations aux UES et aux groupes fonctionnels. Le CGR examine également l'évaluation indépendante fournie par le chef de la gestion du risque et participe à la réunion de fin d'année du CRRPD, au cours de laquelle les recommandations relatives au financement des incitatifs et des primes incitatives individuelles sont discutées, et fournit des commentaires sur les risques;
- Les facteurs de rendement individuels pour certains postes de direction à la Banque CIBC (y compris tout manquement à la politique et au cadre de gestion du risque et du contrôle);
- L'évaluation du rendement individuel (y compris les commentaires individuels des membres de Gestion du risque et des Finances) et la rémunération directe globale recommandée pour les plus gros salaires.

Les renseignements requis et utiles ainsi que les documents justificatifs (non seulement les données globales ou un résumé) pour CIBC Luxembourg sont ensuite soumis au conseil d'administration de CIBC Luxembourg aux fins d'examen et d'approbation.

2.2.2.2. À l'échelle de CIBC Capital Markets (Europe) S.A.

À la fin de l'année, le conseil d'administration de CCMSA examine le montant total des primes incitatives (c.-à-d. le financement du fonds attribué aux primes de CIBC Capital Markets (Europe) S.A.) pour les membres du personnel de CIBC Luxembourg et peut recommander au CRRPD toute modification qu'il juge appropriée pour CIBC Luxembourg, en tenant compte des résultats opérationnels et des risques de CIBC Luxembourg.

2.2.3. Versement de la rémunération variable

2.2.3.1. Principes généraux

Certaines exigences en matière de rémunération, telles qu'elles sont définies par la loi et précisées dans les lignes directrices de l'ABE, peuvent être assujetties au principe de proportionnalité, ce qui permet l'application de certaines dispositions en matière de rémunération de manière proportionnelle. La Banque est considérée comme une institution moins importante et applique donc ses pratiques de rémunération d'une manière et dans une mesure adaptées à sa taille et à son organisation interne, ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Par conséquent, et en tant que principe général, la rémunération variable de ses membres du personnel consiste en un paiement unique en espèces, à moins que le personnel et les PRM Lux ne soient admissibles à participer aux régimes d'encouragement de groupe à moyen ou long terme.

2.2.3.2. Report et acquisition des droits pour les primes au titre des régimes d'encouragement à moyen et long terme (REM/LT)

Certains PRM peuvent être considérés comme des personnes clés par CIBC Luxembourg et la Banque CIBC et recevront une partie de leur rémunération variable sous la forme d'une prime au titre d'un REM/LT. Le type de prime et les modalités qui s'y rapportent dépendront du niveau du poste du PRM concerné.

Quel que soit le type d'instrument, la part de la rémunération variable allouée au REM/LT sera soumise aux dispositions suivantes :

- Les instruments seront différés sur une période d'au moins trois ans;
- Les instruments seront acquis intégralement à la fin de la période de report ou au prorata;
- La première acquisition ne pourra intervenir avant 12 mois après le début de la période de report;
- Les instruments sont soumis à une période de conservation d'un an (au moins 12 mois) après l'acquisition, pendant laquelle les bénéficiaires ne peuvent pas racheter leurs instruments.

En outre, le programme intègre un mécanisme de « malus » ou de « récupération » qui tient compte :

- D'une erreur significative de la Banque, de toute société ou unité d'exploitation du Groupe (c.-à-d. en tenant compte des résultats des risques potentiels futurs);
- De tout acte ou omission du bénéficiaire qui a contribué un dommage grave à la réputation, à une faute grave, à une fraude ou à une négligence, ou à compromettre la gestion efficace du risque de la Banque.

Dans tous les cas, la rémunération variable totale allouée aux membres du personnel (y compris les instruments) ne dépasse pas 100 % de leur rémunération fixe totale. Dans certains cas exceptionnels, la rémunération variable peut atteindre 200 % de leur rémunération fixe totale, auquel cas la Banque lancera une procédure de notification, telle qu'elle est définie dans la Circulaire CSSF 15/622.

Pour le REM/LT, un calendrier de différé est essentiel pour améliorer les effets de l'alignement des risques dans un régime de rémunération, car il permet d'ajuster une partie de la rémunération en fonction des résultats en matière de risques au fil du temps grâce à des ajustements de risque a posteriori.

2.2.4. Évaluation du rendement

CIBC Luxembourg s'appuiera sur le programme « Objectifs, Rendement, Réussite » (ORR) utilisé à l'échelle de la Banque CIBC. Nonobstant l'application des principes à l'échelle du Groupe, la Banque établit des principes de mesures du rendement qui reflètent les exigences réglementaires de la directive CRD V.

2.2.4.1. Principes généraux

Les différents critères de rendement utilisés pour calculer la rémunération variable sont alignés sur des principes de gestion du risque et de conformité sains et efficaces. Les mesures du rendement sont conçues de manière à éviter la prise de risques au-delà du niveau de risque toléré par CIBC Luxembourg.

Les critères de rendement consistent en une combinaison appropriée de critères de rendement financiers (quantitatifs) et non financiers (qualitatifs). L'importance relative de chaque niveau/pondération attribué aux critères de rendement est déterminée à l'avance et équilibrée de manière adéquate afin de tenir compte du poste et des responsabilités du membre du personnel. Dans la mesure du possible, les critères de rendement comprennent des objectifs réalisables et des mesures sur lesquels le membre du personnel a une influence directe. Un rendement non financier négatif sous la forme d'un comportement contraire à l'éthique ou non conforme doit l'emporter sur tout bon rendement financier généré par la Banque et l'UES du membre du personnel.

L'évaluation du rendement s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation repose sur le rendement à long terme et que le paiement effectif de la rémunération variable soit étalé sur une période qui tient compte du cycle économique sous-jacent de la Banque et de ses risques d'affaires sous-jacents. Le rendement opérationnel futur a une incidence sur les paiements finaux, qui sont mesurés en fonction du rendement opérationnel absolu de la Banque CIBC, de son rendement opérationnel par rapport à celui d'autres banques canadiennes comparables ou du cours de l'action de la Banque CIBC.

Afin de garantir la transparence, la nature spécifique des critères de rendement applicables à un membre du personnel pour un exercice donné doit être consignée dans un document écrit et remise au membre du personnel au début de l'exercice concerné.

2.2.4.2. Lien entre les résultats ORR et la rémunération variable

La rémunération variable individuelle sera basée sur l'évaluation annuelle du rendement réalisée par chaque directeur à l'égard des membres de son unité d'exploitation.

La rémunération variable individuelle des membres de la direction autorisée et des responsables des fonctions de contrôle indépendantes (c.-à-d. Gestion du risque, Conformité et Vérification interne) sera basée sur l'évaluation annuelle du rendement réalisée par leurs supérieurs immédiats respectifs. Le résultat de l'évaluation est ensuite soumis à la fonction Ressources humaines, qui procède à des vérifications de la cohérence et à des révisions (c.-à-d. un calibrage). Les Ressources humaines fournissent ensuite l'évaluation détaillée et tous les documents de soutien (c.-à-d. pas seulement un résumé ou des chiffres agrégés) au conseil d'administration de CCMSA aux fins d'approbation finale (ou, le cas échéant, d'ajustement).

La rémunération variable du membre de la direction du conseil d'administration de CCMSA (c.-à-d. le PDG de CIBC Luxembourg) sera évaluée et approuvée par les membres non cadres du conseil d'administration, y compris le membre indépendant.

Après les propositions relatives à l'atteinte des objectifs de rendement (c.-à-d. le facteur de rendement individuel) formulées par les directeurs (c.-à-d. qui ont une incidence directe sur la rémunération variable), l'allocation finale de la rémunération variable sera examinée et approuvée par le conseil d'administration de CCMSA afin de s'assurer que les montants alloués sont définis (i) comme s'inscrivant dans l'enveloppe budgétaire définie et (ii) sur la base des résultats globaux de l'évaluation.