

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

du 2 mars 2006

et

circulaire de sollicitation de procurations par la direction



Pour ce qui compte dans votre vie.



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la *CIBC*) aura lieu au Centre des congrès de Québec, situé au 1000, boul. René-Lévesque Est, salle 200A, Québec (Québec) le jeudi 2 mars 2006 à 10 h (heure normale de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent;
2. nommer des vérificateurs;
3. élire les administrateurs;
4. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
5. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 5 janvier 2006,

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente, secrétaire générale
et avocate générale associée,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michelle Caturay".

Michelle Caturay

FORMULAIRES DE PROCURATION

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe fournie à cette fin ou le retourner par courrier à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon, au 200 Queens Quay East, Unit 6, Toronto, Ontario, Canada M5A 4K9, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au 416 368-2502 **au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 1^{er} mars 2006.**

ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 11 janvier 2006 (soit la date fixée pour déterminer quels sont les actionnaires habilités à recevoir un avis de convocation à l'assemblée), le nombre d'actions ordinaires en circulation était de 334 702 976.

QUESTIONS

Les actionnaires ayant des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée peuvent communiquer avec l'agent des transferts de la CIBC à Toronto au 416 643-5500 ou au numéro sans frais 1 800 387-0825 en Amérique du Nord.

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

Les actionnaires pour lesquels des dispositions particulières doivent être prises à l'assemblée en raison d'une déficience auditive doivent communiquer avec la secrétaire générale par courrier au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto, Ontario M5L 1A2, ou par courriel à l'adresse corporate.secretary@cibc.com.

Le 5 janvier 2006

Invitation adressée aux actionnaires

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC qui aura lieu au Centre des congrès de Québec, situé au 1000, boul. René-Lévesque Est, Québec (Québec) le jeudi 2 mars 2006 à 10 h (heure normale de l'Est).

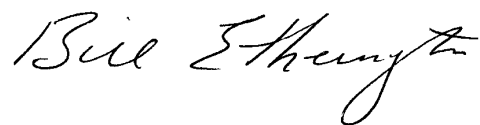
À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2005 ainsi que des projets de la direction. Vous aurez également l'occasion de rencontrer les membres du conseil d'administration et de la direction et de leur poser des questions.

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction décrit les questions importantes qui seront abordées à l'assemblée et vous donne de l'information sur la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques en matière de gouvernance de la CIBC. Vous pouvez exercer votre droit de vote soit en personne à l'assemblée, soit en remplissant et en envoyant votre procuration. Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la façon d'exercer votre droit de vote aux pages 1 et 2 de la circulaire.

Nous espérons que vous serez en mesure de vous joindre à nous. Pour votre commodité, l'assemblée sera diffusée en direct sur le Web au www.cibc.com/francais. La version enregistrée de l'assemblée sera disponible sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Entre-temps, vous voudrez peut-être consulter la Reddition de comptes annuelle 2005 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels, les présentations d'analystes et d'autres renseignements concernant la société en consultant notre site Web.

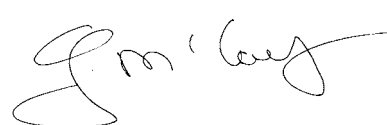
Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



William A. Etherington

Le président et chef de la direction,



Gerald T. McCaughey

TABLE DES MATIÈRES

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

1	Questions soumises au vote
1	Qui peut voter
1	Restrictions concernant l'exercice du droit de vote
1	Comment voter
1	Vote par procuration
2	Sollicitation de procurations
2	Confidentialité

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

2	États financiers
2	Nomination des vérificateurs
3	Élection des administrateurs
11	Propositions d'actionnaires

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

12	Comité de vérification
14	Comité de gouvernance
15	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
16	Comité de gestion du risque

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

16	Rémunération des administrateurs
20	Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs
27	Graphique de rendement

27	Graphique de la rémunération selon le rendement
28	Tableau sommaire de la rémunération
30	Régime d'options de souscription d'actions des employés
30	Options et droits à la plus-value
31	Titres dont l'émission est autorisée aux termes de régimes de rémunération en actions
32	Unité d'actions à dividende différé au titre du programme incitatif spécial de retraite
32	Dispositions relatives à la retraite
34	Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite
35	Contrats d'emploi
35	Ententes relatives au changement de contrôle
36	Rémunération globale incluant les primes

AUTRES RENSEIGNEMENTS

41	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
42	Démarche de gouvernance – réalisations continues
42	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
42	Accessibilité de l'information
42	Pour communiquer avec le conseil
42	Approbation des administrateurs

ANNEXES

43	A – Propositions d'actionnaires
46	B – Énoncé des pratiques de gouvernance

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

Questions soumises au vote

À l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année, les actionnaires devront exercer leur droit de vote à l'égard de la nomination de vérificateurs, de l'élection d'administrateurs et de propositions d'actionnaires.

Les questions soumises au vote seront tranchées à la majorité simple des voix exprimées à l'assemblée, en personne ou par procuration.

Qui peut voter

À l'exception de certaines restrictions figurant ci-après à la rubrique **Restrictions concernant l'exercice du droit de vote**, chaque actionnaire peut exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont il est propriétaire le 11 janvier 2006. Si vous avez acquis vos actions après le 11 janvier 2006 et que vous souhaitez voter, vous devriez prendre les mesures suivantes au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le 20 février 2006 :

- (1) demander à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon (la *CIBC Mellon*) d'ajouter votre nom à la liste des personnes ayant droit de vote;
- (2) présenter des certificats d'actions dûment endossés ou fournir les renseignements nécessaires pour établir votre droit de propriété à l'égard des actions.

En date du 11 janvier 2006, il y avait 334 702 976 actions ordinaires de la CIBC en circulation. Sous réserve de certaines restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada), elles donnaient à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC ou n'exerceait un contrôle ou une emprise sur plus d'un tel pourcentage des droits de vote.

Restrictions concernant l'exercice du droit de vote

La Loi sur les banques interdit l'exercice de droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes : le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un gouvernement d'un pays étranger, un de leurs organismes, ainsi qu'une personne qui viole certaines restrictions à la propriété d'actions prévues par la Loi sur les banques (par exemple, une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la CIBC sans l'approbation du ministère des Finances). De plus, aucune personne ou entité contrôlée par une personne ne peut exercer de droits de vote à l'égard d'actions qui appartiennent en propriété effective à la personne ou à l'entité et qui représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées.

Comment voter

Actionnaires inscrits – Les actionnaires inscrits peuvent exercer leurs droits de vote en personne à l'assemblée ou donner à une autre personne le pouvoir de voter à l'assemblée pour leur compte en nommant un fondé de pouvoir, de la façon décrite ci-après aux rubriques **Vote par procuration** et **Nomination d'un fondé de pouvoir**.

Actionnaires non inscrits – Un actionnaire non inscrit est un actionnaire qui est propriétaire véritable d'actions qui sont détenues au nom d'un prête-nom tel une banque, un courtier ou une société de fiducie. Vous pouvez exercer les droits de vote à l'égard de vos actions par l'intermédiaire de votre prête-nom ou en personne à l'assemblée. Afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'intermédiaire de votre prête-nom, vous devez suivre les instructions figurant sur la demande d'instructions ou le formulaire de procuration fourni par votre prête-nom.

Pour exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, vous devez prendre les mesures suivantes :

- (1) vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration;
- (2) retourner le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration au prête-nom dans l'enveloppe fournie à cette fin.

Ne remplissez pas la partie concernant l'exercice du droit de vote sur le formulaire de procuration étant donné que votre vote sera recueilli à l'assemblée.

Si vous avez déjà exercé votre droit de vote par l'intermédiaire de votre prête-nom mais que vous avez changé d'avis et souhaitez maintenant voter en personne, communiquez avec votre prête-nom afin de savoir s'il est possible de le faire et de connaître les procédures à suivre.

Si vous participez au régime d'investissement à l'intention des actionnaires de la CIBC (le *régime*), CIBC Mellon exercera les droits de vote rattachés à vos actions du régime conformément aux instructions données sur le formulaire de procuration que vous aurez rempli. Vous ne pouvez annuler les instructions concernant l'exercice du droit de vote qu'en révoquant la procuration de la façon décrite ci-après à la rubrique **Révocation de la procuration**.

Vote par procuration

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant la procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire, puis signer, dater et retourner le formulaire par courrier dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à CIBC Mellon au 416 368-2502, pour qu'il soit reçu au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 1^{er} mars 2006.

Nomination d'un fondé de pouvoir

Un fondé de pouvoir est une personne que vous nommez pour vous représenter à l'assemblée et pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. **Vous pouvez choisir la personne de votre choix comme fondé de pouvoir et celle-ci n'a pas à être actionnaire de la CIBC.** Veuillez simplement inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Vous devriez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, les personnes désignées sur le formulaire de procuration, soit William A. Etherington et Gerald T. McCaughey, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront vos fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée, y compris à toute reprise de celle-ci après un ajournement. Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer la façon dont vous voulez que votre fondé de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez inscrire EN FAVEUR ou ABSTENTION pour la nomination des vérificateurs et pour chacun des candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs. Vous pouvez inscrire EN FAVEUR ou CONTRE pour les autres questions. Ou encore vous pouvez laisser votre fondé de pouvoir décider pour vous.

Pouvoir discrétionnaire du fondé de pouvoir

Si vous donnez des instructions concernant la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir doit exercer ces droits de vote conformément à vos instructions. Si votre formulaire de procuration ne contient aucune instruction sur la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés à l'égard d'une question particulière, votre fondé de pouvoir peut exercer ces droits de vote comme il l'estime approprié. Si ni vous ni votre fondé de pouvoir ne donnez d'instructions précises, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés de la façon suivante :

- (1) EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs;

- (2) EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- (3) CONTRE les propositions d'actionnaires nos 1 à 3.

Votre fondé de pouvoir a aussi un pouvoir discrétionnaire quant aux changements apportés aux questions énumérées dans l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la CIBC n'avait connaissance d'aucune question devant être soumise à l'assemblée, sauf celles mentionnées dans l'avis de convocation.

Révocation de la procuration

Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en faisant signer par votre avocat autorisé par écrit) un document écrit à cet effet qui doit parvenir à la secrétaire générale, au siège social de la CIBC, situé au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto, Ontario, Canada M5L 1A2, avant 10 h (heure normale de l'Est) le 1^{er} mars 2006 ou être remis au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 2 mars 2006.

Sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la CIBC, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par courrier et par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la CIBC. Les frais de la sollicitation seront à la charge de la CIBC.

Confidentialité

Les votes inscrits sur les procurations retournées à CIBC Mellon sont dénombrés indépendamment de la CIBC afin de préserver la confidentialité des votes des actionnaires. CIBC Mellon ne communique pas à la direction de la CIBC la façon dont certains actionnaires en particulier ont voté sauf lorsque certains actionnaires ont formulé des remarques à l'intention de la direction ou lorsque la loi l'exige.

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 figurent dans la Reddition de comptes annuelle 2005 envoyée par courrier aux actionnaires avec la présente circulaire. Ces documents sont également disponibles sur le site Web de la CIBC au www.cibc.com/francais et sur le site Web de SEDAR au www.sedar.com.

Nomination des vérificateurs

Le Comité de vérification recommande aux actionnaires de nommer Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le

formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des vérificateurs seront nommés.

Ernst & Young s.r.l. agit à titre de vérificateurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002. Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2005, les vérificateurs de la CIBC ont été les suivants : PricewaterhouseCoopers s.r.l. – de 1998 à décembre 2002; Arthur Andersen s.r.l. – de 1998 à juin 2002; Deloitte & Touche s.r.l. – 2002, pour le mandat non terminé d'Arthur Andersen s.r.l.; Ernst & Young s.r.l. – de décembre 2002 jusqu'à ce jour.

Honoraires pour les services fournis par les vérificateurs externes

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par Ernst & Young s.r.l. (E&Y), vérificateurs de la CIBC pour les exercices terminés le 31 octobre 2005 et le 31 octobre 2004, figurent ci-après.

	Honoraires se rapportant à l'exercice 2005 facturés par E&Y (\$)	Honoraires se rapportant à l'exercice 2004 facturés par E&Y (\$) ⁽¹⁾
Honoraires de vérification ⁽²⁾	16 121 000	16 113 250
Honoraires liés à la vérification ⁽³⁾	1 469 000	1 575 000
Honoraires liés à la fiscalité ⁽⁴⁾	376 000	175 000
Tous autres honoraires ⁽⁵⁾	16 000	3 821 000

Notes :

- (1) Les honoraires de vérification de 2004 ont été rajustés de 446 250 \$ afin de tenir compte des honoraires d'administration de 4,25 % payés sur les principaux honoraires de vérification de 10 500 000 \$.
- (2) Dans le cadre de la vérification des états financiers annuels de la CIBC et des services normalement fournis par les principaux vérificateurs relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon la loi et les règlements. En 2004 et en 2005, les honoraires de vérification comprennent la vérification du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux Standards of the Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.
- (3) Dans le cadre de services d'assurance et de services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de la vérification ou de l'examen des états financiers de la CIBC et qui ne sont pas déclarés à la note (2), y compris des consultations de nature comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.
- (4) Pour des services liés à l'observation des règles fiscales.
- (5) Pour des produits et services autres que ceux déclarés aux notes (2) à (4), y compris des honoraires versés pour un projet de présentation d'information du conseil d'administration en 2004.

Politique concernant les honoraires

La CIBC dispose d'une « Politique sur l'étendue des services de vérificateurs des actionnaires » que vous pouvez consulter au www.cibc.com/francais. Aux termes de cette politique et selon les exigences de la législation en valeurs mobilières canadienne et américaine, le Comité de vérification approuve les modalités du mandat pour tous les services de vérification et autres que de vérification qui doivent être fournis par les vérificateurs de la CIBC avant qu'ils soient fournis à la CIBC ou à l'une de ses filiales. Le Comité de vérification a approuvé la totalité des services fournis à la CIBC et à ses filiales décrits dans le tableau ci-dessus.

Élection des administrateurs

Cette section présente un survol du processus de nomination des administrateurs et des renseignements concernant chaque candidat au poste d'administrateur.

Processus de nomination

En vertu de la Loi sur les banques et conformément aux règlements internes de la CIBC, le mandat d'un administrateur prend fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires qui suit l'élection ou la nomination de l'administrateur. Le Comité de gouvernance établit les critères applicables à l'élection et à la réélection des administrateurs, à l'aide d'une grille des compétences servant à évaluer l'ensemble des compétences du conseil et à repérer et à recruter des candidats qualifiés au poste d'administrateur. Bien que le Comité de gouvernance soit autorisé à retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés, il ne l'a pas fait en 2005. Pour de plus amples renseignements sur le processus de nomination, veuillez vous reporter à l'annexe B « Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs ».

Candidats

Le nombre des administrateurs à élire s'élève à 18. Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateur sont mentionnés ci-dessous aux pages 5 à 11. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC.

À l'exception de M. Brent S. Belzberg et de M. Gerald T. McCaughey, tous les candidats proposés ont été dûment élus administrateurs à la dernière assemblée annuelle des actionnaires du 24 février 2005.

Le conseil a nommé M. Belzberg à titre d'administrateur le 1^{er} août 2005. M. Belzberg compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions, de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Il a fondé Torquest Partners Inc. en 2002 et Harrowston Inc. en 1993 en vue d'acquérir et de créer des entreprises et d'y investir. De 1991 à 1993, M. Belzberg a été président de First City Financial Corporation. De 1979 à 1993, M. Belzberg a fait partie des dirigeants de First City Group of Companies, qu'il a restructurée par la suite. Avant 1979, M. Belzberg pratiquait le droit chez Torys LLP.

Le conseil a nommé M. McCaughey à titre d'administrateur le 1^{er} août 2005. En 1990, il s'est joint à la division de Services de gestion privée Wood Gundy à la suite de l'acquisition de Merrill Lynch Canada. Il a occupé de nombreux postes de direction de plus en plus élevés et a été nommé premier vice-président à la direction de la CIBC, chargé de la Gestion des avoirs en 1999. Il a ensuite été nommé vice-président du conseil de la CIBC en décembre 2002. En février 2004, M. McCaughey a été nommé président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc. en plus de continuer à assumer ses fonctions de direction à la division Gestion des avoirs de la CIBC. En décembre 2004, M. McCaughey devenait président et chef de l'exploitation de la CIBC et il a été nommé président et chef de la direction en août 2005.

Le mandat de chaque administrateur élu prend fin à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs sont élus ou plus tôt si l'administrateur quitte son poste. Aucun candidat n'occupe actuellement un poste au sein d'une filiale de la CIBC.

M. A.L. Flood n'est pas candidat à la réélection.

Indépendance des administrateurs

Le conseil a approuvé des normes d'indépendance, qui exigent qu'une majorité importante de ses administrateurs soient indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit que l'administrateur n'a pas de lien important avec la 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 important indirect. Afin de juger si un administrateur est indépendant, le conseil applique les normes spécifiques tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques* (la *NYSE*) et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (l'ACVM). Les normes d'indépendance du conseil d'administration de la CIBC peuvent être consultées au www.cibc.com/francais.

Le conseil prend une décision sur l'indépendance d'un administrateur lorsqu'il approuve les candidatures aux postes d'administrateurs à inclure dans la présente circulaire. Selon les résultats de questionnaires sur l'indépendance remplis par chacun des candidats et d'autres renseignements, le conseil a établi que 16 des 18 candidats proposés aux élections à titre d'administrateurs n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendants. Le conseil a jugé que les personnes suivantes étaient indépendantes : Brent S. Belzberg, Jalynn H. Bennett, Gary F. Colter, William L. Duke, Ivan E.H. Duvar, William A. Etherington, Margot A. Franssen, Gordon D. Giffin, Linda S. Hasenfratz, Pat M. Hayles, John S. Lacey, John P. Manley, Charles Sirois, Stephen G. Snyder, Cynthia M. Trudell et Ronald W. Tysoe. Le conseil a jugé que Gerald T. McCaughey n'est pas indépendant puisqu'il est président et chef de la direction de la CIBC et que James A. Grant n'est pas indépendant en raison du versement des honoraires juridiques facturés à la CIBC par le cabinet d'avocats où il est associé.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la façon dont le conseil assure son indépendance à l'annexe B « Énoncé des pratiques de gouvernance – Indépendance des administrateurs ».

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations

À la connaissance de la CIBC, les candidats suivants proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la CIBC ont été, au cours des dix dernières années, administrateurs d'une société qui a) pendant que le candidat agissait à ce titre, a fait une proposition aux termes des lois relatives à la faillite ou à l'insolvabilité ou était visée par des procédures, un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou avait institué de telles

procédures, un tel arrangement ou un tel concordat ou b) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs :

- (1) M. Charles Sirois, qui agissait à titre de président du conseil de Microcell Télécommunications Inc. lorsque celle-ci a décidé de restructurer son capital et qu'elle s'est prévaluée de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC) en janvier 2003. En mai 2003, Microcell s'est sortie avec succès des procédures aux termes de la LACC et a fait l'objet d'une restructuration conformément à un plan de réorganisation et d'arrangement déposé en février 2003, adopté par les créanciers concernés et sanctionné par le tribunal. M. Sirois a cessé de siéger au conseil de Microcell en 2004;
- (2) un groupe d'actionnaires a demandé à M. John S. Lacey de mener la restructuration de The Loewen Group Inc. (Loewen) et M. Lacey était président du conseil d'administration de Loewen lorsque celle-ci a déposé une requête de protection contre ses créanciers aux termes du chapitre 11 du Bankruptcy Code des États-Unis et de la LACC en juin 1999. En janvier 2002, Loewen s'est libérée avec succès des procédures aux termes du chapitre 11 et de la LACC et est devenue Alderwoods Group Inc., dont M. Lacey est toujours président du conseil;
- (3) M. Ronald W. Tysoe faisait partie du conseil d'administration de Federated Department Stores, Inc. lorsque cette société a déposé une requête aux termes du chapitre 11 en janvier 1990. M. Tysoe n'est plus administrateur de Federated Department Stores, Inc. depuis mai 2005;
- (4) M. John P. Manley était administrateur de Corporation Nortel Networks et de Corporation Nortel Networks Limitée (collectivement, les *sociétés Nortel*) lorsque la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a émis une interdiction définitive le 31 mai 2004 interdisant aux administrateurs, aux dirigeants et à certains employés actuels et anciens des sociétés Nortel d'effectuer des opérations après que les sociétés Nortel eurent annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés et les retards connexes dans la présentation de leurs états financiers intermédiaires et annuels pour certaines périodes par rapport aux dates de dépôt prévues par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a levé l'interdiction le 21 juin 2005. M. Manley siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel.

Candidats aux postes d'administrateur



BRENT S. BELZBERG

B. Comm, J.D.
Toronto (Ontario)
Âge : 55 ans

M. Belzberg est président et chef de la direction de Torquest Partners Inc. Il compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions, de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Belzberg a fait partie du conseil d'administration de plusieurs entités émettrices. Il siège au conseil du Mount Sinai Hospital et est administrateur et président du comité d'investissement de la Toronto Community Foundation. Il agit également en qualité de conseiller auprès de plusieurs facultés à la University of Toronto et à la Ryerson University. Avant 1979, M. Belzberg pratiquait le droit chez Torys LLP.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (août 2005)	5/5	100 %	2/2
Comité de gestion du risque (août 2005)	1/1	100 %	0/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Four Seasons Hotels and Resorts	2002 – à ce jour	Vérification	
O&Y REIT	2001 – 2005	—	



JALYNN H. BENNETT

C.M.
Toronto (Ontario)
Âge : 62 ans

M^{me} Bennett est présidente de Jalynn H. Bennett and Associates Ltd., société d'experts-conseils de Toronto spécialisée dans la planification stratégique et le développement organisationnel. M^{me} Bennett a agi à titre d'administratrice de la Banque du Canada et de commissaire à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Avant de mettre sur pied sa propre société d'experts-conseils, M^{me} Bennett a travaillé pendant près de 25 ans à la Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers. Outre ses fonctions d'administratrice au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Bennett agit à titre d'administratrice de La Corporation Cadillac Fairview Limitée. Elle participe activement à divers conseils et comités d'institutions et d'organisations œuvrant dans les domaines de l'éducation et de la santé en Ontario et elle a été membre du comité mixte de 2000 sur la gouvernance de la Bourse de Toronto et de l'Institut canadien des comptables agréés.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1994)	18/18	100 %	7/7
Comité de gouvernance (2000), présidente (2003)	9/9	100 %	3/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2001 – févr. 2005)	3/3	100 %	—
Comité de vérification (févr. 2005)	6/6	100 %	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Bombardier Inc.	2002 – 2004	—	
CanWest Global Communications Corp.	1998 – 2005	—	
Corporation Nortel Networks	2005 – à ce jour	Comité mixte sur les ressources en matière de leadership	
Corporation Nortel Networks Limitée	2005 – à ce jour	Comité mixte sur les ressources en matière de leadership, comité de la politique de la caisse de retraite	
Sears Canada Inc.	1993 – 2005	—	
Teck Cominco Limited	2005 – à ce jour	Vérification	



GARY F. COLTER
F.C.A.
Mississauga (Ontario)
Âge : 59 ans

M. Colter est président de CRS Inc., société de conseils en restructuration et en gestion stratégique de sociétés. Avant de mettre sur pied CRS Inc., M. Colter a longtemps été membre de l'équipe de haute direction de KPMG Canada. De janvier 2001 à août 2002, il était vice-président du conseil de KPMG Canada, de 1998 à 2000, il était associé directeur des Services-conseils mondiaux en finances de KPMG International et, de 1989 à 1998, il était vice-président du conseil des Services-conseils de KPMG Canada.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (2003)	18/18 100 %	6/7
Comité de gouvernance (2003)	9/9 100 %	3/3
Comité de vérification (2003), président (2003)	10/10 100 %	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾	
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 – à ce jour	Vérification, rémunération (président), gouvernance
Owens-Illinois Inc.	2002 – à ce jour	Vérification (président), gouvernance
Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités	2005 – à ce jour	Vérification
Saskatchewan Wheat Pool	2003 – à ce jour	Vérification (président), planification stratégique et planification d'entreprise



WILLIAM L. DUKE
Redvers (Saskatchewan)
Âge : 59 ans

M. Duke est agriculteur et président de Annandale Farms Inc., qui exploite une entreprise de céréales mélangées de 3 500 acres dans le sud-est de la Saskatchewan. Il a été président de la Western Canadian Wheat Growers Association et membre du comité consultatif spécial du vérificateur général du Canada. De 1975 à 1985, il exploitait une entreprise de gestion agricole et de consultation fiscale.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1991)	18/18 100 %	6/7
Comité de vérification (1997 – févr. 2005)	5/5 100 %	—
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (févr. 2005)	3/3 100 %	3/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾	
Aucune	—	—



IVAN E.H. DUVAR
B.Ing., Ing., LL.D.
(avec distinction)
Amherst
(Nouvelle-Écosse)
Âge : 66 ans

M. Duvar est président et chef de la direction de MIJAC Inc., société de placement fermée. De 1995 à 2000, il était président du conseil de Maritime Tel & Tel Limited et, de 1985 à 1995, il était président et chef de la direction de Maritime Telegraph and Telephone Company. M. Duvar est administrateur de plusieurs autres sociétés canadiennes, outre celles mentionnées ci-dessous, notamment Fonds de revenu WAJAX.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1989)	17/18 94 %	6/7
Comité de vérification (1997)	9/10 90 %	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾	
Aliant Inc.	2000 – 2002	—
ING Canada Inc.	2005 – à ce jour	Vérification (président)
WAJAX Limitée	2001 – à ce jour	Gouvernance, ressources humaines (président)



WILLIAM A. ETHERINGTON
Toronto (Ontario)
Âge : 64 ans

M. Etherington a été nommé président du conseil de la CIBC en 2003. De 2000 jusqu'à ce qu'il soit nommé à ce titre en 2003, M. Etherington était premier administrateur de la CIBC. Au cours de l'année 2001, après avoir été au service d'IBM pendant 37 ans, il a quitté son poste de premier vice-président et coordonnateur en chef, Ventes et distribution de IBM Corporation et son poste de président du conseil, président et chef de la direction de IBM World Trade Corporation. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre de President's Council, de la University of Western Ontario et de CNIB Lake Joseph Centre Campaign Cabinet.

Admission au conseil et aux Comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1994)		18/18 100 %	7/7
M. Etherington n'est pas membre de Comités du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des Comités.			
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Allstream Inc.	2003 – 2004	—	
Celestica Inc.	2001 – à ce jour	Vérification, rémunération (président), gouvernance	
Dofasco Inc.	2002 – à ce jour	Gouvernance, ressources humaines	
MDS Inc.	2001 – à ce jour	Vérification, gouvernance	



MARGOT A. FRANSSEN
O.C.
Toronto (Ontario)
Âge : 53 ans

M^{me} Franssen est présidente et chef de la direction de Bibelot Inc. et coprésidente de la Fondation canadienne des femmes. Elle a reçu plusieurs prix, notamment le York University Bruce Bryden Alumni Recognition for Leadership Award en 2000. M^{me} Franssen est Fellow de la Ryerson Polytechnical University et elle a reçu des doctorats honorifiques de l'Université Mount Saint Vincent et de la University of Windsor.

Admission au conseil et aux Comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1992)		18/18 100 %	7/7
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (1997)		6/6 100 %	3/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Aucune		—	



L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN
Atlanta, Géorgie, États-Unis
Âge : 56 ans

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington D.C. et à Atlanta, en Georgie. Il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil d'administration de The Carter Center et au conseil consultatif de Kissinger-McLarty Associates. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001.

Admission au conseil et aux Comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (2001)		18/18 100 %	7/7
Comité de gestion du risque (2003)		8/8 100 %	1/1
Comité de gouvernance (sur invitation)		— —	3/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Bowater Incorporated	2003 – à ce jour	Vérification, gouvernance et nominations	
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 – à ce jour	Environnement et sécurité, finance, ressources humaines	
Canadian Natural Resources Limited	2002 – à ce jour	Vérification, gouvernance et nominations	
TransAlta Corporation	2002 – à ce jour	Gouvernance et nominations	



**L'HONORABLE
JAMES A. GRANT**
C.P., C.M., c.r.
Montréal (Québec)
Âge : 68 ans

M. Grant est président émérite de Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l., avocats. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Grant siège également à plusieurs conseils et fondations d'organismes sans but lucratif, notamment le Montreal Oral School for the Deaf Foundation Board, le Comité consultatif de la faculté de droit de l'Université McGill, l'Orchestre symphonique de Montréal, les Centres de la famille Batshaw et l'Institut fiscal Heward Stikeman.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1991)	18/18	100 %	7/7
Comité de gouvernance (1996 – déc. 2004)	2/2	100 %	—
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2003 – déc. 2004)	2/2	100 %	—
Comité de gestion du risque (1992 – 2003) (janv. 2005)	6/6	100 %	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾		
BioChem Pharma Inc.	1989 – 2001	—	
CAE Inc.	1991 – à ce jour	Rémunération, direction	
Shire Pharmaceuticals Group plc	2001 – à ce jour	Nominations	
United Dominion Industries Limited	1989 – 2001	—	



**LINDA S.
HASENFRATZ**
Guelph (Ontario)
Âge : 39 ans

M^{me} Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar conçoit, crée et fabrique des composants, des modules et des systèmes usinés de précision pour des moteurs, des transmissions et des châssis destinés principalement au marché de l'automobile en Amérique du Nord et en Europe. Elle est vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario et membre du comité consultatif canadien de Catalyst. M^{me} Hasenfratz a été élue au conseil d'administration de la Original Equipment Suppliers Association en novembre 2005. Le magazine Report on Business a classé M^{me} Hasenfratz à son palmarès 2003 des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 under 40*).

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (2004)	18/18	100 %	5/7
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)	6/6	100 %	2/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾		
Linamar Corporation	1998 – à ce jour	—	



**PAT M. HAYLES
(anciennement
Delbridge)**
Toronto (Ontario)
Âge : 63 ans

M^{me} Hayles est présidente de PDA Inc., société de gestion de questions d'intérêt et de planification des stratégies environnementales exerçant ses activités avec des sociétés Fortune 500 en Amérique du Nord, en Europe et en Asie. Elle est membre du corps professoral du Program for Industry de l'Université Cambridge et enseigne le développement durable à des sociétés en Europe et en Amérique du Nord. Elle a été membre fondatrice de la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie et présidente du Programme Choix Environnemental. M^{me} Hayles a œuvré au sein d'organismes bénévoles pendant de nombreuses années, y compris l'Association des consommateurs du Canada.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1993)	18/18	100 %	7/7
Comité de vérification (1996 – févr. 2005)	5/5	100 %	—
Comité de gestion du risque (févr. 2005)	5/5	100 %	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾		
Aucune	—	—	



JOHN S. LACEY
Toronto (Ontario)
Âge : 62 ans

M. Lacey est président du conseil d'Alderwoods Group, Inc., organisme exploitant des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord. Il a été président de Loewen Group et président et chef de la direction de The Oshawa Group Ltd. à Toronto, en Ontario. M. Lacey a été président et chef de la direction de WIC Western International Communications et a occupé le poste de président et chef de la direction de Scott's Hospitality Inc. Il est membre du conseil consultatif de Tricap, administrateur de Action Cancer Ontario et président du conseil d'administration de Doncaster Racing Inc. et de Doncaster Consolidated Ltd.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (2004)	18/18	100 %	7/7
Comité de gouvernance (févr. 2005)	4/4	100 %	2/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (févr. 2005)	3/3	100 %	3/3
Comité de gestion du risque (2004 – févr. 2005)	3/3	100 %	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾		
Alderwoods Group Inc.	2002 – à ce jour	—	
La Société Canadian Tire Limitée	2003 – à ce jour	Rémunération, gouvernance	
The Loewen Group Inc.	1998 – 2002	—	
TELUS Corporation	2000 – à ce jour	Rémunération, gouvernance	
Western Forest Products Inc.	2004 – à ce jour	—	



L'HONORABLE JOHN P. MANLEY
C.P.
Ottawa (Ontario)
Âge : 55 ans

M. Manley est avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Pendant plus de 15 ans de vie publique, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien. Il a été nommé au Cabinet en novembre 1993, a été nommé vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et a également été ministre des Finances de juin 2002 à décembre 2003. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration de DG Acquisition Corp., du Centre national des Arts et du District de la découverte MaRS. Il est également membre du Conseil des gouverneurs de la University of Waterloo.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (févr. 2005)	11/11	100 %	4/6
Comité de vérification (févr. 2005)	5/5	100 %	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾		
Corporation Nortel Networks	2004 – à ce jour	Comité mixte sur les ressources en matière de leadership	
Corporation Nortel Networks Limitée	2004 – à ce jour	Comité mixte sur les ressources en matière de leadership, comité de la caisse de retraite	



GERALD T. McCAUGHEY
B. Comm.
Toronto (Ontario)
Âge : 49 ans

M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC, poste qu'il occupe depuis août 2005. Il était auparavant président et chef de l'exploitation de la CIBC depuis décembre 2004. Depuis son entrée en fonction à la division des Services de gestion privée Wood Gundy en 1990, il a occupé de nombreux postes de direction de plus en plus élevés, notamment celui de président de la division Placements clientèle privée Wood Gundy, de responsable des Services de gestion privée, réseau mondial et de premier vice-président à la direction de la CIBC, responsable de Gestion des avoirs en 1999. En décembre 2002, M. McCaughey était nommé vice-président de la CIBC et en février 2004, il est devenu président du conseil et chef de l'exploitation de Marchés mondiaux CIBC inc., division des services bancaires d'investissements mondiaux de la CIBC. M. McCaughey est administrateur de Frontier College Foundation.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (août 2005)	5/5	100 %	2/2
M. McCaughey n'est membre d'aucun Comité du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des Comités.			
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾		
Aucune	—		



CHARLES SIROIS
C.M., O.Q., B. Fin.,
M. Fin.
Montréal (Québec)
Âge : 51 ans

M. Sirois est président du conseil et chef de la direction de Télésystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire. M. Sirois est également président du conseil et chef de la direction de Enablis Entrepreneurial Network, organisation mondiale à but non lucratif dirigée par le secteur privé, dont l'objectif est de combler le fossé numérique en soutenant les entrepreneurs des pays en développement pour lesquels les technologies de l'information et des communications (les TIC) représentent une partie importante de leur stratégie de croissance.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (1997)	16/18	89 %	7/7
Comité de gouvernance (2003)	8/9	89 %	2/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (1997), président (2003)	6/6	100 %	3/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Groupe CGI Inc.	2000 – 2002	—	
Microcell Télécommunications Inc.	1997 – 2004	—	
Télésystème Mobiles International Inc.	1997 – 2004	—	



STEPHEN G. SNYDER
B. Sc., M.B.A., LL.D.
(avec distinction), B. en
TA (avec distinction)
Calgary (Alberta)
Âge : 56 ans

M. Snyder est président et chef de la direction de TransAlta Corporation, société d'énergie axée sur la production d'électricité ainsi que la commercialisation et le commerce d'énergie. Il est président de la Calgary Zoological Society, président du Conference Board du Canada et membre du conseil d'administration du Conference Board Inc., U.S.A. Il est également membre du World President's Organization.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (2000)	18/18	100 %	6/7
Comité de gouvernance (2004)	8/9	89 %	2/3
Comité de gestion du risque (2004), président (2004)	8/8	100 %	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Canadian Hunter Exploration	1998 – 2001	—	
TransAlta Corporation	1996 – à ce jour	—	



CYNTHIA M. TRUDELL
B. Sc., Ph.D.
Knoxville, Tennessee,
États-Unis
Âge : 52 ans

M^{me} Trudell est vice-présidente de Brunswick Corporation et présidente de Sea Ray Group. Avant de se joindre à Sea Ray Group, elle a occupé, de 1999 à 2001, les postes de vice-présidente de General Motors et de présidente du conseil et présidente de Saturn Corporation, filiale en propriété exclusive de General Motors. M^{me} Trudell a occupé de nombreux postes de direction de plus en plus importants au sein de General Motors de 1981 à 1996, moment où elle est devenue présidente de IBC Vehicles à Luton, en Angleterre, coentreprise de General Motors et d'Isuzu. Elle est membre du conseil consultatif de la School of Business Administration de la University of Tennessee et a reçu des doctorats honorifiques du Ryerson Polytechnical Institute, de la University of Windsor, de la University of New Brunswick et de la Acadia University.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (févr. 2005)	10/11	91 %	5/6
Comité de vérification (févr. 2005)	4/5	80 %	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
PepsiCo, Inc.	2000 – à ce jour	Vérification	



RONALD W. TYSOE
Cincinnati, Ohio,
États-Unis
Âge : 52 ans

M. Tysoe est vice-président du conseil de Federated Department Stores, Inc., la plus importante société de magasins à rayons aux États-Unis. M. Tysoe siège à de nombreux conseils d'administration d'organismes à but non lucratif, notamment le Cincinnati Country Day School et le Cincinnati Zoo.

Admission au conseil et aux Comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2005		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2005
Conseil (2004)	16/18	89 %	7/7
Comité de gestion du risque (2004)	6/8	75 %	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
The E.W. Scripps Company	1996 – à ce jour	Vérification, rémunération	
Federated Department Stores, Inc.	1998 – 2005	—	
Great American Financial Resources, Inc.	1999 – 2004	—	

Notes :

- (1) Seules les sociétés inscrites à la cote d'une bourse de valeurs en Amérique du Nord sont mentionnées; ne comprend pas la CIBC.
(2) Comités actuels.

Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2005

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2005. Le registre des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses renseignements biographiques aux pages 5 à 11. Chaque candidat au poste d'administrateur a assisté à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités.

	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil	18	7
Comité de vérification	10	—
Comité de gouvernance	9	3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	3
Comité de gestion du risque	8	1

Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans à l'avance. Les réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à

toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, et on s'attend à ce qu'ils assistent à 75 % d'entre elles. (Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires.)

Présence des administrateurs qui ne se présentent pas à la réélection

A.L. Flood : Conseil – réunions ordinaires : 18/18

réunions extraordinaires : 7/7

Comité de gestion du risque : réunions ordinaires : 8/8

réunions extraordinaires : 0/1

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister aux assemblées annuelles des actionnaires. À la dernière assemblée annuelle des actionnaires, tenue le 24 février 2005, tous les candidats aux élections à titre d'administrateurs étaient présents.

Propositions d'actionnaires

On trouve à l'annexe A de la présente circulaire (page 43) des propositions d'actionnaires qui ont été soumises afin d'être étudiées à l'assemblée et le point de vue de la direction et du conseil sur chacune de ces propositions. Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2006 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 1^{er} décembre 2006.

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte quatre comités, soit :

- le Comité de vérification;
- le Comité de gouvernance;
- le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction;
- le Comité de gestion du risque.

Le conseil a approuvé le mandat de chaque comité et a délégué des responsabilités conformément à ces mandats. Chaque année, les comités examinent leur mandat et déterminent s'ils s'en sont acquittés. Le Comité de gouvernance examine tous les ans les révisions apportées aux mandats, et le conseil les approuve. Pour l'exercice 2005, les comités estiment qu'ils se sont acquittés de leur mandat.

Afin d'améliorer la communication des responsabilités et des activités des comités du conseil, chaque comité a transmis un rapport, mettant en relief sa structure, son mandat et ses réalisations importantes en 2005.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a également fourni un rapport qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

MANDAT	• S'acquitter des responsabilités relatives aux sujets suivants : la révision de l'intégrité des états financiers de la CIBC, la divulgation de renseignements financiers et le contrôle interne sur l'information financière, la surveillance du système de contrôles internes et du respect par la CIBC des exigences légales et réglementaires, le choix des vérificateurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, l'examen des compétences requises, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC et l'obligation d'agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales de la CIBC de régime fédéral. • Les responsabilités comprennent les suivantes : • examen des rapports financiers annuels et intermédiaires et d'autres communications financières • recommandation de la rémunération des vérificateurs externes en vue de son approbation par le conseil • examen du rapport annuel des vérificateurs externes décrivant les procédures internes de contrôle de la qualité et les questions importantes soulevées au cours de l'examen des procédures internes de contrôle de la qualité ou des enquêtes externes • examen annuel du plan de vérification des vérificateurs externes • examen annuel de l'indépendance des vérificateurs externes • examen annuel des compétences et du rendement des principaux associés des vérificateurs externes • approbation préalable des services non liés à la vérification offerts par les vérificateurs externes • examen et approbation des lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des vérificateurs externes • examen de la nomination du vérificateur principal et du plan de vérification interne de la CIBC • examen des systèmes de contrôles internes de la direction • examen du respect par la CIBC des exigences légales et réglementaires • examen et approbation des procédures de la direction relatives aux dénonciations • examen de la planification de la relève pour le chef des services financiers, le vérificateur principal, le chef comptable et le contrôleur • examen des placements et des opérations qui pourraient nuire à la bonne santé de la CIBC • examen et approbation des communications de renseignements concernant les comités, exigées par les organismes de réglementation • Le mandat intégral du comité est disponible au www.cibc.com/francais • Le mandat du président du comité est disponible au www.cibc.com/francais
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2005	Formation continue : Mise au point d'un programme de formation continue pour l'ensemble du comité et chacun des membres. Tous les membres recevront un programme de formation pour l'année à venir. Évaluation des vérificateurs : Mise au point d'un programme d'évaluation formel à l'intention des vérificateurs des actionnaires de la CIBC, E&Y. Contrôles internes : Surveillance du processus d'attestation SOX 404 et de la correction des manquements.
APERÇU DES MEMBRES	• Les membres sont : • G.F. Colter (président) • J.H. Bennett • I.E.H. Duvar • J.P. Manley • C.M. Trudell • Tous les membres possèdent certaines compétences financières conformément aux exigences de la New York Stock Exchange (la NYSE) et des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (l'ACVM). • L'expert financier du Comité de vérification désigné par le conseil est G.F. Colter.
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	• Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la Loi sur les banques, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles au www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité de vérification concernant les questions relatives à la SEC

La responsabilité principale des états financiers et de l'ensemble du processus de présentation de l'information financière de la CIBC, y compris le système de contrôles internes, incombe à la direction de la CIBC. Les vérificateurs des actionnaires, E&Y, sont responsables de la vérification indépendante des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes de vérification

généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis, et d'une vérification indépendante portant sur l'efficacité du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Ces vérifications servent de base aux opinions des vérificateurs incluses dans la Reddition de comptes annuelle portant sur la question de savoir si les états

financiers consolidés présentent fidèlement la situation financière de la CIBC, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. La responsabilité du Comité consiste à contrôler et à surveiller ces processus.

Le Comité a discuté avec E&Y des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 61 de l'American Institute of Certified Public Accountants (*Communication with Audit Committees*) et le chapitre 5751 du manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (*Communications avec les responsables de la surveillance du processus d'information financière*), y compris les questions ayant trait à l'exécution de la vérification des états financiers de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

E&Y a fourni au Comité les informations écrites et la lettre requises par la Rule 3600T du Public Company Accounting Oversight Board, qui adopte provisoirement la Independence Standards Boards Standard No. 1 (*Independence Discussions with Audit Committees*), et le Comité a discuté avec E&Y de l'indépendance de ce cabinet à l'égard de la CIBC. La déclaration officielle écrite décrit tous les liens entre E&Y et la CIBC, y compris une confirmation écrite de l'indépendance de E&Y au

sens du code de déontologie de l'Institute of Chartered Accountants of Ontario et du fait que E&Y sont des experts-comptables indépendants à l'égard de la CIBC au sens des lois sur les valeurs mobilières fédérales des États-Unis et des règles et des règlements pris en application de celles-ci, y compris les règles d'indépendance adoptées par la Securities and Exchange Commission (la SEC) aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et la Rule 3600T du Public Company Accounting Oversight Board, qui intègre à titre de normes d'indépendance provisoires la Rule 101 du Code of Professional Conduct adopté par l'American Institute of Certified Public Accountants et les Independence Standards Board Nos. 1, 2 et 3.

D'après cet examen et ces discussions, le Comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers vérifiés auprès des organismes de réglementation sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur le formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 pour dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de E&Y à titre de vérificateurs des actionnaires de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Gary F. Colter, président, Jalynn H. Bennett, Ivan E.H. Duvar, John P. Manley et Cynthia M. Trudell.

Rapport du Comité de gouvernance

Le Comité de gouvernance a fourni l'Énoncé des pratiques de gouvernance à l'annexe B décrivant la structure de gouvernance qui guide le conseil et la direction dans l'exécution de leurs obligations. Chaque année, l'énoncé est mis à jour par le Comité de gouvernance et approuvé par le conseil.

MANDAT	• Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et agir à titre de comité de révision de la CIBC en vertu de la Loi sur les banques. • Les responsabilités comprennent les suivantes : • examen annuel de la structure de gouvernance • recommandation de candidats en vue de leur nomination au conseil • détermination des compétences et des habiletés pour le choix des membres du conseil et de ses comités • examen annuel de la rémunération des administrateurs • examen des mandats du conseil et des comités • évaluation du rendement du conseil et des comités • évaluation de l'indépendance des administrateurs • examen annuel du processus de planification de la relève pour le chef de la direction • examen annuel du code de conduite des employés et du code de déontologie des administrateurs • examen annuel des politiques de la CIBC en matière de risque relatif à la réputation, de plaintes de clients et de la présentation de l'information, et des liens réglementaires de la CIBC • Le mandat intégral du comité est disponible au www.cibc.com/francais • Le mandat du président du comité est disponible au www.cibc.com/francais
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2005	Relève du chef de la direction : Surveillance du processus de planification de la relève pour le chef de la direction et transition vers le nouveau chef de la direction, Gerald T. McCaughey. Vote des administrateurs : Resserrement de la politique sur le mandat des administrateurs exigeant la démission d'un administrateur dont la candidature recueille plus d'inscriptions ABSTENTION que d'inscriptions EN FAVEUR au cours d'une assemblée où les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition des administrateurs. On s'attend à ce que le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission, sauf en présence de circonstances atténuantes. Le conseil prendra une décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué de presse annonçant la démission ou les motifs pour lesquels elle n'a pas été acceptée. L'administrateur qui a présenté la démission ne participera pas à la prise de décision. Se reporter à l'annexe B « Énoncé des pratiques de gouvernance – Mandat des administrateurs » pour de plus amples renseignements. Nominations du conseil : Renforcement du leadership et de l'ensemble des compétences et des habiletés du conseil grâce à l'élection ou à la nomination en 2005 de trois nouveaux administrateurs ayant les compétences souhaitées en matière d'institutions financières et de services de détail. Formation continue des administrateurs : Présentation formelle du programme de perfectionnement des administrateurs et établissement d'objectifs mesurables pour la formation continue. Le conseil vise à ce qu'environ 10 % du temps combiné des réunions ordinaires du conseil et des comités soit éventuellement consacré à des présentations éducatives en plus des questions à l'ordre du jour concernant des examens et des prises de décisions. Se reporter à l'annexe B « Énoncé des pratiques de gouvernance – Orientation et formation continue des administrateurs » pour de plus amples renseignements.
APERÇU DES MEMBRES	• Les membres sont : • J.H. Bennett, <i>présidente, Comité de gouvernance</i> • G.F. Colter, <i>président, Comité de vérification</i> • J.S. Lacey • C. Sirois, <i>président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i> • S.G. Snyder, <i>président, Comité de gestion du risque</i> • Les présidents de chaque Comité du conseil siègent au Comité de gouvernance afin d'améliorer la communication et l'ensemble de la gouvernance.
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	• Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la Loi sur les banques, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de l'ACVM sont disponibles au www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a transmis son « Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs » qui débute à la page 20.

MANDAT	• Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement aux politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines, y compris la surveillance des régimes de retraite de la CIBC. • Les responsabilités comprennent les suivantes : • examen des objectifs du chef de la direction en vue de leur approbation par le conseil • évaluation du rendement du chef de la direction • recommandation de la rémunération du chef de la direction au conseil en vue de son approbation • examen de la nomination et de la rémunération des membres de la haute direction • examen de l'évaluation par la direction des risques importants liés aux ressources humaines et de l'efficacité des contrôles correspondants • examen des changements organisationnels importants en vue de leur approbation par le conseil • examen annuel des principes, politiques et régimes de rémunération • examen du rendement, des risques importants et de la structure de gouvernance des régimes de retraite de la CIBC • préparation du Rapport sur la rémunération de la haute direction en vue de son intégration à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC • Le mandat intégral du comité est disponible au www.cibc.com/francais • Le mandat du président du comité est disponible au www.cibc.com/francais
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2005	Principes et méthodologie en matière de rémunération : Examen des principes et méthodologie en matière de rémunération des différents programmes de rémunération et de leur concordance avec les normes et mesures de rendement, ce qui a donné lieu à des recommandations précises du Comité à l'intention du conseil concernant la rémunération de certains hauts dirigeants. Recommandation au conseil d'un nouveau modèle de rémunération pour le chef de la direction dans le cadre duquel le conseil approuve les primes d'encouragement pour un exercice (à l'exclusion des options) à la fin de l'exercice suivant. Stratégie en matière de ressources humaines : Examen d'une évaluation complète des priorités stratégiques en matière de ressources humaines concernant les modèles de prestation et de formation, l'orientation en matière de santé et de sécurité, les programmes de diversité, les efforts de recrutement des diplômés visant la constitution des futurs effectifs de réserve et les démarches en vue de renforcer l'engagement des employés et la culture de la CIBC. Amélioration de la productivité : Discussions avec la haute direction sur l'amélioration de la productivité et de l'efficacité des opérations par la réduction du nombre de niveaux de direction dans le cadre d'une restructuration organisationnelle. Planification de la relève : Examen de rapports sur le maintien des plans de relève pour le chef de la direction et les membres de la haute direction et examen de l'évolution de la situation. Programmes de revenu de retraite : Examen de divers rapports sur les programmes de revenu de retraite de la CIBC, l'exécution des obligations fiduciaires, le maintien de la gouvernance et des contrôles internes. Aucun risque important n'a été relevé.
APERÇU DES MEMBRES	• Les membres sont : • C. Sirois (président) • W.L. Duke • M.A. Franssen • L.S. Hasenfratz • J.S. Lacey
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	• Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la Loi sur les banques, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de l'ACVM sont disponibles au www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité de gestion du risque

MANDAT	• Aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la détermination, à l'évaluation, à la surveillance et au contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC. • Les responsabilités comprennent les suivantes : • examen des plafonds de risques et des politiques et procédures liées au crédit, aux marchés, à l'exploitation, aux investissements et aux liquidités ainsi qu'aux ressources liées au bilan • examen du respect par la direction des politiques relatives aux risques et au bilan • examen et approbation des limites d'autorisation de crédit et des politiques connexes pour certains employés de la CIBC • examen du respect par la CIBC des politiques sur la réputation et le risque juridique • examen de la conception, du mandat et de l'efficacité des services, des fonctions et des activités indépendants de la CIBC en matière de gestion du risque et de trésorerie • examen du degré de préparation de la CIBC pour la mise en oeuvre de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres • Le mandat intégral du comité est disponible au www.cibc.com/francais • Le mandat du président du comité est disponible au www.cibc.com/francais
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2005	Bilan : Atteinte des objectifs de la CIBC à l'égard du bilan et au plan de mesures correctives du ratio de capital. Bâle II : Progrès continus en vue de l'obtention de l'approbation du BSIF et d'autres organismes de réglementation concernant la mise en œuvre des Approches de notations internes avancées et de mesures avancées pour la capitalisation réglementaire du risque de crédit et d'exploitation pour l'Accord de Bâle II sur les fonds propres. Crédit à la consommation : Perfectionnement d'une infrastructure et d'outils relativement au risque de crédit de détail en vue d'améliorer l'évaluation, la surveillance et le contrôle des portefeuilles de crédit à la consommation. Autres risques : Progrès continus dans l'évaluation, la surveillance et le contrôle des risques liés au marché, aux liquidités et à l'exploitation.
APERÇU DES MEMBRES	• Les membres sont : • S.G. Snyder (président) • B.S. Belzberg • A.L. Flood • G.D. Giffin • J.A. Grant • P.M. Hayles • R.W. Tysoe
INDÉPENDANTS EN MAJORITÉ	• Tous les membres sauf un répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la Loi sur les banques, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de l'ACVM et sont disponibles au www.cibc.com/francais.

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

Rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance est chargé d'examiner chaque année la rémunération des administrateurs et de la mettre à jour lorsqu'il le juge approprié ou nécessaire afin de constater la charge de travail et la responsabilité qui incombent aux membres du conseil d'administration et de comités et pour qu'elle demeure concurrentielle à la tendance en matière de rémunération offerte aux administrateurs en Amérique du Nord. Pour ce faire, le Comité se sert des données comparatives provenant de sondages effectués dans le secteur et, de temps à autre, retient les services d'un conseiller externe afin de l'aider dans l'examen de la rémunération des administrateurs. La rémunération des administrateurs a été mise à jour le 1^{er} mai 2005 afin d'augmenter la rémunération du président de comité et d'éliminer les jetons de présence aux réunions régionales.

L'administrateur qui n'est pas dirigeant de la CIBC ou de l'une de ses filiales est rémunéré pour les services qu'il rend à titre d'administrateur au moyen d'une combinaison d'honoraires. Ces honoraires peuvent être versés de diverses façons : en espèces, en actions ordinaires de la CIBC ou en unités d'actions à dividende différé (une *UADD*), ou les deux. Une *UADD* est une écriture comptable qui équivaut à la valeur d'une action ordinaire de la CIBC et qui est portée au compte tenu au nom de l'administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil d'administration. Ces *UADD* engendrent des dividendes sous forme d'*UADD* supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Elles ne confèrent pas à son porteur un droit de vote ni aucun autre droit d'actionnaire. Les frais remboursables engagés par l'administrateur pour assister aux réunions ou pour s'acquitter par ailleurs de ses responsabilités à titre d'administrateur sont remboursés.

Rémunération des administrateurs

Rémunération du président du conseil ⁽¹⁾	300 000 \$ par année
Rémunération d'administrateur :	
– en espèces	30 000 \$ par année
– en unités d'actions à dividende différé/actions ordinaires	50 000 \$ par année
Rémunération du président de comité ⁽²⁾	
Comité de vérification	40 000 \$ par année
Autres Comités	25 000 \$ par année
Rémunération de membre de comité	5 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du conseil et de comité	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence d'administrateur non résident ⁽³⁾	2 000 \$ par voyage

Notes :

- (1) Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur. Le niveau de la rémunération reflète la contribution considérable attendue en temps et en énergie et tient compte des pratiques du secteur.
- (2) Les présidents de comité ne reçoivent pas de rémunération en tant que membres du Comité de gouvernance d'entreprise; ils peuvent

toutefois recevoir une rémunération en tant que membres d'un autre comité. (Un membre du Comité de gouvernance d'entreprise qui n'est pas président d'un comité reçoit une rémunération de membre de comité.)

- (3) Le jeton de présence d'administrateur non résident est versé à l'administrateur qui assiste à une réunion du conseil ou de comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir propriétaires d'actions de la CIBC. Selon la ligne directrice du conseil en matière d'actionnariat des administrateurs, un administrateur doit investir au moins la moitié de la composante en espèces de sa rémunération dans des actions ordinaires ou des UADD, ou les deux, jusqu'à ce qu'il soit propriétaire d'actions ordinaires ou d'UADD, ou des deux, d'une valeur d'au moins 300 000 \$. L'administrateur doit atteindre ce niveau d'actionnariat au cours des cinq années suivant sa nomination au conseil. Un administrateur est encouragé à aller au-delà de cette limite en investissant la totalité ou une partie importante de sa rémunération en espèces dans des actions de la CIBC et des UADD, ou les deux.

Rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2005

Le tableau suivant présente la rémunération versée au cours de l'exercice 2005 à chaque personne qui est actuellement administrateur.

Rémunération versée aux administrateurs au cours de la période du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005

	Rémunération de membre du conseil (\$)	Rémunération de membre de comité (\$)	Rémunération de président de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions du conseil (\$)	Jetons de présence aux réunions de comité (\$)	Jetons de présence d'administrateur non résident (\$)	Jetons de présence aux réunions régionales (\$)	Total de la rémunération versée (\$)	Pourcentage de la rémunération totale alloué aux actions/UADD (%)
Brent S. Belzberg ⁽¹⁾	20 000	1 250	—	14 000	2 000	2 000	—	39 250	100
Jalynn H. Bennett	80 000	5 000	20 000	50 000	42 000	4 000	—	201 000	25
Gary F. Colter	80 000	5 000	27 500	48 000	44 000	4 000	—	208 500	24
William L. Duke	80 000	5 000	—	48 000	22 000	16 000	—	171 000	100
Ivan E.H. Duvar ⁽²⁾	80 000	5 000	—	46 000	18 000	20 000	2 000	171 000	29
William A. Etherington ⁽³⁾	300 000	—	—	—	—	—	—	300 000	100
A.L. Flood ⁽⁴⁾	80 000	5 000	—	50 000	16 000	4 000	—	155 000	100
Margot A. Franssen	80 000	5 000	—	50 000	18 000	2 000	—	155 000	100
Gordon D. Giffin	80 000	5 000	—	50 000	24 000	18 000	—	177 000	28
James A. Grant ⁽²⁾	80 000	5 833	—	50 000	22 000	18 000	4 000	179 833	44
Linda S. Hasenfratz	80 000	5 000	—	46 000	16 000	4 000	—	151 000	33
Pat M. Hayles	80 000	5 000	—	50 000	22 000	4 000	—	161 000	50
John S. Lacey	80 000	8 750	—	50 000	30 000	4 000	—	172 750	100
John P. Manley ⁽⁵⁾	60 000	3 750	—	30 000	10 000	2 000	—	105 750	100
Gerald T. McCaughey ⁽⁶⁾	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Charles Sirois	80 000	5 000	20 000	46 000	38 000	16 000	—	205 000	100
Stephen G. Snyder ⁽²⁾	80 000	5 000	20 000	48 000	38 000	20 000	2 000	213 000	100
Cynthia M. Trudell ⁽⁵⁾	60 000	3 750	—	30 000	8 000	8 000	—	109 750	100
Ronald W. Tysoe	80 000	5 000	—	46 000	14 000	14 000	—	159 000	100
TOTAL	1 560 000	83 333	87 500	752 000	384 000	160 000	8 000	3 034 833	

Notes :

- (1) M. Belzberg a été nommé au conseil le 1^{er} août 2005.
- (2) L'administrateur a reçu un jeton de présence de 2 000 \$ par réunion régionale à laquelle il a assisté. MM. Duvar, Grant et Snyder ont assisté respectivement à une, deux et une réunions régionales au cours de l'exercice 2005. À compter du 1^{er} mai 2005, l'administrateur n'a plus reçu de jeton de présence lorsqu'il a assisté à une réunion régionale.
- (3) À titre de président du conseil, M. Etherington reçoit une rémunération annuelle de 300 000 \$. Il ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- (4) M. Flood quitte le conseil le 2 mars 2006.
- (5) M. Manley et M^{me} Trudell ont été nommés au conseil le 24 février 2005.
- (6) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur.

Régimes d'actions des administrateurs

Les régimes suivants ont été mis sur pied par la CIBC afin de mieux harmoniser les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires.

Régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs non dirigeants – Ce régime permet aux administrateurs non dirigeants de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Dans le cadre de ce régime, la rémunération en espèces comprend la composante en espèces de la rémunération d'administrateur, les jetons de présence aux réunions, les jetons de présence d'administrateur non résident, la rémunération de président de comité, la rémunération de membre de comité et la rémunération de président du conseil d'administration.

Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs – Ce régime prévoit que la composante en actions ordinaires ou en

UADD de la rémunération d'administrateur lui sera versée sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

Les UADD attribuées dans le cadre des régimes d'actions des administrateurs rapportent des dividendes sous forme d'UADD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la CIBC. La valeur des UADD créditées à un administrateur est payable lorsqu'il cesse d'être administrateur ou employé de la CIBC. De plus, conformément au régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires, la valeur des UADD est payable lorsque l'administrateur n'est plus *lié* ou *affilié* à la CIBC au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada. La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la Bourse de Toronto (la *TSX*) à la date à laquelle l'UADD est payable. La valeur des UADD attribuées aux administrateurs dans le cadre des régimes mentionnés ci-dessus au cours de l'exercice 2005 s'élève à 1 164 937 \$.

Actionnariat des administrateurs

Tous les administrateurs de la CIBC respectent actuellement, ou sont en voie de respecter, la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionnariat. Le tableau suivant présente la participation en matière d'actionnariat de chaque administrateur de la CIBC de même que les variations d'actionnariat survenues depuis le 3 janvier 2005.

Nom	Actionnariat au 3 janvier 2006 ⁽¹⁾		Actionnariat au 3 janvier 2005 ⁽¹⁾		Variation nette de l'actionnariat		Valeur marchande de la participation au 3 janvier 2006 ⁽²⁾ (\$)
	Actions ordinaires (Nbre)	UADD (Nbre)	Actions ordinaires (Nbre)	UADD (Nbre)	Actions ordinaires (Nbre)	UADD (Nbre)	
Brent S. Belzberg ⁽³⁾⁽⁴⁾	300	524	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	63 069
Jalynn H. Bennett	13 045	—	12 675	—	370	—	998 464
Gary F. Colter	8 612	—	7 245	—	1 367	—	659 162
William L. Duke	12 760	—	11 157	—	1 603	—	976 650
Ivan E.H. Duvar	8 143	3 684	7 856	2 886	287	798	905 239
William A. Etherington	50 588	—	48 372	—	2 216	—	3 872 006
A.L. Flood	118 462	14 560	114 284	11 973	4 178	2 587	10 181 504
Margot A. Franssen	14 551	1 943	13 439	1 205	1 112	738	1 262 451
Gordon D. Giffin	2 000	5 757	2 000	4 886	—	871	593 721
James A. Grant	5 000	7 531	5 000	6 196	—	1 335	959 123
Linda S. Hasenfratz	4 562	—	4 195	—	367	—	349 175
Pat M. Hayles	3 493	10 415	3 370	8 978	123	1 437	1 067 300
John S. Lacey	3 558	2 775	2 058	366	1 500	2 409	484 728
John P. Manley ⁽³⁾	—	1 442	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	110 371
Gerald T. McCaughey ⁽⁵⁾	83 035	—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	6 355 499
Charles Sirois	9 186	3 684	7 919	2 886	1 267	798	9 850 701
Steven G. Snyder	14 455	—	12 695	—	1 760	—	1 106 386
Cynthia M. Trudell ⁽³⁾	—	1 499	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	114 733
Ronald W. Tysoe	10 000	3 843	10 000	1 580	—	2 263	1 059 543

Notes :

(1) Les renseignements concernant la propriété effective des actions ordinaires ou sur lesquelles une emprise est exercée ont été fournis par les administrateurs concernés, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements.

- (2) La valeur des unités d'actions à dividende différé est liée à la valeur des actions ordinaires de la CIBC. La valeur marchande de l'actionnariat a été calculée selon un prix de 76,54 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire sur la Bourse de Toronto le 30 décembre 2005.
- (3) M. Belzberg s'est joint au conseil le 1^{er} août 2005 et doit se conformer à la ligne directrice en matière d'actionnariat avant le 1^{er} août 2010. Au 3 janvier 2006, un montant de 236 931 \$ manquait à la valeur d'actionnariat de M. Belzberg fixée à 300 000 \$ par la ligne directrice. Depuis sa nomination au conseil, M. Belzberg a choisi de voir la totalité de sa rémunération en tant qu'administrateur versée sous forme d'UADD et la valeur de son actionnariat devrait respecter la ligne directrice d'ici novembre 2007. M. Manley et M^{me} Trudell se sont joints au conseil le 24 février 2005 et doivent se conformer à la ligne directrice en matière d'actionnariat avant le 24 février 2010. Au 3 janvier 2006, un montant de 189 629 \$ manquait à la valeur d'actionnariat de M. Manley fixée par la ligne directrice. Depuis sa nomination au conseil, M. Manley a choisi de voir la totalité de sa rémunération en tant qu'administrateur versée sous forme d'UADD et la valeur de son actionnariat devrait respecter la ligne directrice d'ici mai 2007. Au 3 janvier 2006, un montant de 185 267 \$ manquait à la valeur d'actionnariat de M^{me} Trudell fixée par la ligne directrice. Depuis sa nomination au conseil, M^{me} Trudell a choisi de voir la totalité de sa rémunération en tant qu'administratrice versée sous forme d'UADD et la valeur de son actionnariat devrait respecter la ligne directrice d'ici février 2007.
- (4) M. Belzberg exerce une emprise sur plus de 4 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 23 de la CIBC dont la valeur marchande était de 108 040 \$ le 3 janvier 2006.
- (5) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur et, par conséquent, ne peut recevoir d'unités d'actions à dividende différé aux termes des régimes de rémunération des administrateurs.

Options de souscription d'actions attribuées aux administrateurs

Des options de souscription d'actions ordinaires ont été attribuées aux administrateurs non dirigeants dans le cadre de leur rémunération en 2000, 2001 et 2002 dans le cadre du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants, établi par le conseil d'administration en juin 2000 et approuvé par les actionnaires en mars 2001. En janvier 2003, le conseil d'administration a décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée dans le cadre de ce régime. Le tableau suivant présente les options attribuées aux administrateurs actuels dans le cadre du régime.

Nom ⁽¹⁾	Date d'attribution (aa/mm/jj)	Date d'expiration ⁽²⁾ (aa/mm/jj)	Prix de levée (\$)	Options attribuées et acquises (Nbre)	Options acquises au 3 janvier 2006		
					Levées (Nbre)	Non levées (Nbre)	Valeur des options non levées ⁽³⁾ (\$)
Jalynn H. Bennett	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	0	2 000	72 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	0	2 000	55 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
William L. Duke	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	0	2 000	72 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	0	2 000	55 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
Ivan E.H. Duvar	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	0	2 000	72 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	0	2 000	55 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
William A. Etherington	00/06/01	10/06/01	40,37	4 000	4 000	0	0
	01/03/06	11/03/06	48,98	4 000	4 000	0	0
	02/03/05	12/03/05	52,29	4 000	4 000	0	0
A.L. Flood	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	0	2 000	72 340
	01/03/06	11/03/02	48,98	2 000	0	2 000	55 120
	02/03/05	11/03/02	52,29	2 000	0	2 000	48 500
Margot A. Franssen	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	2 000	0	0
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	2 000	0	0
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
Gordon D. Giffin	01/09/11	11/09/11	56,08	2 000	0	2 000	40 920
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
James A. Grant	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	0	2 000	72 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	0	2 000	55 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
Pat M. Hayles	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	0	2 000	72 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	0	2 000	55 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
Charles Sirois	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	0	2 000	72 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	0	2 000	55 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	0	2 000	48 500
Steven G. Snyder	00/08/08	10/08/08	42,89	2 000	2 000	0	0
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	2 000	0	0
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	2 000	0	0

Notes :

- (1) Les administrateurs suivants ont été élus au conseil après la décision, en janvier 2003, de cesser d'accorder aux administrateurs des options dans le cadre du régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs non dirigeants et aucune option n'a été accordée à M. Belzberg, M. Colter, M^{me} Hasenfratz, M. Lacey, M. Manley, M^{me} Trudell et M. Tysoe. M. McCaughey, en sa qualité de dirigeant de la CIBC, n'aurait pas été admissible au régime.
- (2) Les options expirent à la première des éventualités suivantes : 10 ans à compter de la date d'octroi ou 60 mois après le départ du conseil.
- (3) La valeur des options non levées correspond à la valeur dans le cours au 3 janvier 2006. Ce calcul se fonde sur un prix de 76,54 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire sur la Bourse de Toronto le 30 décembre 2005.

Composition du Comité de la rémunération et des ressources du personnel

Les membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel (le *Comité*) sont M. William L. Duke, M^{me} Margot A. Franssen, M^{me} Linda S. Hasenfratz, M. John S. Lacey et M. Charles Sirois, président du Comité. Chaque membre du Comité respecte les normes d'indépendance du conseil, tirées des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM, des règles de la NYSE en matière de gouvernance et du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)*.

Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs

Le Comité aide le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance concernant les politiques et pratiques en ressources humaines de la CIBC. Chaque année, dans le cadre de son mandat, le Comité examine les pratiques, les politiques et les régimes de rémunération de la CIBC et prépare un rapport sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. Le Comité a fourni un rapport distinct sur sa structure, son mandat et ses réalisations clés au cours de l'exercice 2005, lequel figure à la page 15.

Faits saillants de 2005

- La CIBC a annoncé une perte de 32 millions de dollars pour l'exercice, perte qui comprend une provision après impôts de 2,5 milliards de dollars dans le cadre du litige lié à Enron.
- La CIBC a réalisé des progrès intéressants sur les objectifs non financiers liés à la culture, à la réduction du risque, à la satisfaction des clients et à l'engagement des employés.
- Le financement de la rémunération pour l'ensemble de l'organisation démontre un examen équilibré du rendement, des conditions du marché et des exigences concurrentielles de la CIBC.
- Alors que les conditions du marché pour 2005 étaient raisonnablement bonnes, la charge totale de la rémunération incitative est en baisse de 20 % par rapport à l'exercice précédent reflétant la performance globale de la CIBC.
- De plus, le ratio de rémunération des employés et des avantages sociaux sur les produits d'exploitation a baissé à 34,1 % en 2005 par rapport à 36,9 % en 2004 sur une base d'imposition équivalente déclarée.⁽¹⁾

Note :

- (1) Pour plus de détails, voir la Reddition de comptes annuelle à la section qui porte sur les mesures non conformes aux PCGR.

Vue d'ensemble du principe et du régime de rémunération

La CIBC exerce ses activités dans le secteur des services financiers et son personnel constitue l'un des actifs stratégiques clés de son entreprise. Le Comité a pour principe directeur de lier la rémunération au rendement et de la structurer de façon à ce qu'elle soit concurrentielle, compte tenu des pratiques observées sur le marché, de sorte que la CIBC puisse embaucher et fidéliser des employés compétents et d'expérience dans les divers marchés dans lesquels elle exerce des activités. En outre, les régimes de rémunération sont structurés de façon à motiver tous les cadres supérieurs, y compris le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés (les *hauts dirigeants désignés*) dont la liste figure à la page 28, d'une manière similaire faisant en sorte que les objectifs de rendement de chaque cadre supérieur sont liés à l'atteinte des objectifs financiers et non financiers de la CIBC. Le processus de rémunération de la CIBC repose également sur un processus d'évaluation et de mesure du rendement des secteurs d'activité et des employés.

Ce rapport contient de l'information précise sur l'équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants désignés. L'équipe de la haute direction est composée de dirigeants de la CIBC qui sont responsables d'une unité d'exploitation ou qui exercent un pouvoir de décision. Chaque membre de l'équipe de la haute direction relève directement du chef de la direction.

Composantes de la rémunération globale

La rémunération globale se compose des quatre éléments de base suivants : un salaire de base, des primes variables en espèces, des primes variables en actions et des avantages sociaux. En ce qui concerne les hauts dirigeants, y compris les hauts dirigeants désignés, l'accent est davantage mis sur la rémunération variable (versée sous la forme de primes en espèces et en actions). La rémunération variable pour l'équipe de la haute direction représente habituellement entre 75 % et 95 % de la rémunération globale y compris les primes au rendement.

Salaire de base – Le Comité examine annuellement les salaires de base des cadres supérieurs, y compris ceux des hauts dirigeants désignés. Les salaires de base sont fixés en fonction du rôle, des responsabilités et des capacités du cadre supérieur ainsi que du niveau des salaires versés pour le même poste sur le marché. La CIBC s'efforce de maintenir les salaires de base à la médiane du marché. Bien que les salaires de base soient examinés annuellement, ils ne sont pas augmentés chaque année pour la plupart des cadres supérieurs et ne le sont que si un cadre supérieur prend en charge des responsabilités supplémentaires importantes ou si les pratiques en matière de rémunération observées sur le marché changent.

substantiellement. Par conséquent, les différences de rendement observées entre les cadres supérieurs sont reflétées principalement dans les niveaux de rémunération globale, y compris les primes au rendement variables discrétionnaires en espèces et en actions ou les deux.

Primes variables en espèces – La CIBC accorde des primes en espèces variables discrétionnaires aux employés admissibles au moyen des deux régimes à grande échelle suivants : le régime d’encouragement annuel (le *REA*) et le régime d’encouragement à court terme (le *RECT*).

Les fonds de primes du REA sont financés par prélèvement sur le bénéfice avant impôts de la CIBC et de ses principaux secteurs d’activité. Ce fonds de financement du régime d’encouragement est établi au début de chaque exercice en fonction du rapport entre les dépenses réelles au titre des primes d’encouragement et le rendement financier réel de l’exercice précédent. Dans le cadre du REA, les fonds de primes peuvent être ajustés au cours de l’exercice en fonction de l’atteinte d’objectifs de rendement financier et non financier qui sont établis par le chef de la direction. À la fin de l’exercice, le Comité approuve les fonds de primes définitifs qui reflètent le rendement réel. Toute prime en espèces variable accordée à un haut dirigeant désigné est accordée dans le cadre de ce régime.

Les primes versées dans le cadre du RECT s’adressent principalement aux employés des Marchés mondiaux CIBC de même qu’à certains employés du Groupe Clientèle privée Wood Gundy de Gestion des avoirs. Les fonds de primes du RECT sont fixés de façon à être concurrentiels sur le marché par rapport à ceux des banques d’investissement comparables et en fonction de la performance financière dans chacun des principaux secteurs d’activité visés. Comme c’est le cas pour le REA, dans le cadre du RECT, les fonds de primes d’encouragement peuvent être augmentés ou diminués au cours de l’exercice en fonction de l’atteinte d’objectifs de rendement financier et non financier qui sont établis par le chef de la direction pour les secteurs d’activité ou pour la CIBC dans son ensemble. À la fin de l’exercice, le Comité approuve des fonds de primes définitifs qui reflètent le rendement réel.

Les primes variables en espèces accordées dans le cadre du REA et du RECT sont discrétionnaires et établies d’après une évaluation du rendement individuel, du rendement global de la CIBC et du secteur d’activité donné dans lequel l’employé évolue. Le rendement d’un employé est évalué par l’intermédiaire du processus Gestion et mesure du rendement (*GMR*) de la CIBC, lequel constitue une carte de pointage équilibrée permettant l’évaluation du rendement dans cinq domaines principaux :

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| • Résultats liés à la clientèle | • Croissance de la franchise |
| • Résultats financiers | • Compétences et aptitudes clés |
| • Efficacité opérationnelle | |

Au sein de la CIBC, toutes les unités d’exploitation stratégiques utilisent le processus GMR. La CIBC peut ainsi évaluer le rendement de chacun des employés et celui des unités d’exploitation de façon uniforme. La direction peut, à son gré, accorder des primes dans le cadre du REA ou du RECT à la fin de

l’exercice en fonction du rendement de l’employé, comme il a été exposé précédemment. Le Comité examine et approuve le financement global du REA et du RECT de même que les primes qu’elle prévoit accorder à chacun des employés qui relèvent directement du chef de la direction et d’autres titulaires d’un poste clé.

Aucune prime en espèces variable n’a été accordée à un membre de l’équipe de la haute direction (y compris les hauts dirigeants désignés) pour l’exercice 2005.

Primes variables en actions – Les cadres supérieurs ont reçu une partie importante de leur rémunération globale sous forme de primes variables, notamment les primes en actions assujetties aux barèmes d’acquisition différée. Les régimes de primes variables en actions de la CIBC sont conçus pour constituer une mesure d’encouragement à long terme visant à fidéliser les cadres supérieurs et à harmoniser directement leur rémunération aux intérêts des actionnaires. À ce titre, les primes ne sont acquises que si l’employé demeure à l’emploi de la CIBC et elles sont assujetties à un barème d’acquisition différée. Les primes variables en actions sont attribuées à la fin de l’exercice, en même temps que les primes variables en espèces dans le cadre du REA ou du RECT, pour assurer une intégration complète des décisions de paiement. Les attributions sont discrétionnaires et tiennent compte du rendement de la CIBC dans son ensemble, de ses secteurs d’activité et de chacun des employés, par rapport aux objectifs financiers et non financiers pour l’exercice, selon une évaluation du rendement individuel faite conformément au processus GMR. Les attributions ne tiennent pas compte des primes déjà détenues par le cadre supérieur. En ce qui concerne l’équipe de la haute direction, les primes variables en actions représenteraient habituellement entre 50 % et 60 % de la rémunération globale, y compris les primes au rendement.

Régime de participation en actions – Le programme de participation en actions (le *PPA*) constitue, pour la CIBC, le mécanisme principal pour le calcul et l’attribution des primes variables en actions aux cadres supérieurs, y compris à l’équipe de la haute direction. Les primes se composent généralement d’options d’actions attribuées dans le cadre du régime d’options de souscription d’actions des employés (le *ROSA*) et d’octrois d’actions subalternes (un *OAS*) et sont assujetties aux barèmes d’acquisition différée et dans la mesure où l’employé demeure à l’emploi de la CIBC. Dans le cadre du PPA, le Comité fixe une valeur aux primes d’encouragement pour chaque cadre supérieur, puis il emploie une formule qui lui permet d’évaluer chaque élément de la rémunération à long terme et de fixer le nombre d’options de souscription d’actions et d’OAS. Pour l’exercice 2005, le calcul du PPA a prévu la division des primes variables en actions globales entre 85 % d’OAS et 15 % d’options de souscription d’actions pour les cadres supérieurs autres que l’équipe de la haute direction.

À compter de décembre 2005, les primes variables en actions accordées aux membres de l’équipe de la haute direction (y compris les hauts dirigeants désignés) comprennent également une prime en unités d’actions liées au rendement (une *UAR*). Les UAR sont offertes pour renforcer davantage le lien existant entre le rendement global de la CIBC et la rémunération des hauts dirigeants. La prime en actions variable globale

habituelle serait, en général, attribuée comme suit : 15 % d'options de souscription d'actions, 60 % d'OAS et 25 % d'UAR. Toutefois, pour l'exercice 2005, cette attribution habituelle de primes variables en actions n'a pas eu lieu. La distribution de

primes variables en actions pour l'exercice 2005 était de 60 % d'OAS et de 40 % d'UAR et aucune option ni prime en espèces n'a été attribuée aux membres de l'équipe de la haute direction (y compris les hauts dirigeants désignés).

Les régimes de primes variables en actions offerts aux cadres supérieurs de la CIBC et la méthode pour établir l'attribution des primes selon l'instrument utilisé sont présentés au tableau ci-dessous :

Primes variables en actions	Description	Établissement de la prime
Options d'achat d'actions	- Durée de dix ans - Généralement acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans - Un certain nombre d'options assujetties aux critères d'acquisition liés au rendement ont été octroyées	Le nombre d'options est converti à partir du montant établi en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC la veille de la date d'attribution et de l'évaluation de Black et Scholes des options d'achat d'actions des employés de la CIBC à cette date.
Octrois d'actions subalternes	- Acquises en tranches annuelles égales sur une période de trois ans commençant au cours de la première année suivant la date de l'octroi - Équivalents de dividendes versés au cours de la période d'acquisition	Le nombre d'OAS est converti à partir du montant de l'octroi d'après le coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime d'OAS sur le marché libre.
Unités d'actions liées au rendement (pour l'équipe de la haute direction seulement)	- Acquises après trois ans - Le nombre définitif d'unités qui peuvent être acquises peut varier de 75 % à 125 % du nombre d'unités octroyées initialement, selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui des autres grandes banques canadiennes pour la même période de trois ans - Équivalents de dividendes versés au cours de la période d'acquisition sur le nombre minimum d'unités (c.-à-d. 75 %)	Le nombre d'unités d'actions liées au rendement est converti à partir du montant de l'octroi d'après le même coût moyen des actions ordinaires de la CIBC que celui utilisé dans le calcul du régime d'OAS.

Avantages sociaux – Les régimes d'avantages sociaux de la CIBC sont conçus pour être concurrentiels par rapport aux régimes offerts par d'autres entreprises semblables offrant des services financiers comme il est exposé ci-après. Ils comprennent des régimes et avantages accessoires concurrentiels en matière de soins médicaux, de bien-être, de retraite et destinés aux cadres supérieurs, y compris des frais d'adhésion à des clubs et des indemnités de déplacement.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des cadres supérieurs

Au cours de l'exercice 2003, le Comité a adopté des lignes directrices officielles qui indiquent le nombre d'actions ordinaires de la CIBC que doivent détenir les cadres supérieurs, compte tenu de leur poste et de leur rémunération. Le Comité est d'avis qu'il est important d'harmoniser les intérêts de la direction de la CIBC avec ceux de ses actionnaires et qu'il est possible d'atteindre cet objectif, en partie, en encourageant les cadres supérieurs de la CIBC à détenir personnellement un nombre important d'actions de la CIBC.

À titre de mesure transitoire, les cadres supérieurs ont quatre ans pour accumuler le nombre minimal d'actions prévu aux termes de ces lignes directrices. Jusqu'à ce qu'ils aient respecté ces lignes directrices en matière d'actionnariat, les cadres supérieurs sont incités à ne vendre des actions de la CIBC que pour respecter des obligations fiscales relatives aux distributions en actions provenant de régimes de rémunération ou à la levée d'options de souscription d'actions.

Dans le cadre des lignes directrices, la valeur des actions ordinaires (à l'exclusion des options de souscription d'actions) que doivent détenir les cadres supérieurs de la CIBC devrait équivaloir à un multiple de leur salaire de base. La propriété d'actions ordinaires de la CIBC inclut la propriété directe de même que les actions détenues dans le cadre de régimes d'actionnariat et de régimes d'actions subalternes de la CIBC. Les lignes directrices actuelles en matière d'actionnariat sont les suivantes :

	Multiple du salaire
Chef de la direction	6 fois
Premiers vice-présidents à la direction et postes supérieurs	3 fois
Vice-présidents à la direction	2 fois
Premiers vice-présidents	1½ fois
Vice-présidents	1 fois

Le chef de la direction et les hauts dirigeants désignés sont actuellement propriétaires d'un nombre d'actions ordinaires supérieur à celui prévu par ces lignes directrices.

Comparaison des pratiques et des méthodes sur la rémunération

Les éléments de base de la rémunération globale des cadres supérieurs, notamment les hauts dirigeants désignés, y compris le salaire de base, les primes variables en espèces, les primes variables en actions et les avantages sociaux sont évalués par

rapport aux pratiques existantes en matière de rémunération et des niveaux de rémunération que l'on retrouve chez les sociétés concurrentes sur le marché. La plupart des postes des dirigeants de la CIBC sont comparés à ceux des sociétés canadiennes de services financiers, principalement les quatre autres grandes banques canadiennes : la Banque de Montréal, la Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Toronto-Dominion et la Banque Royale du Canada. Toutefois, certains postes sont également comparés en totalité ou en partie aux postes que l'on retrouve dans les sociétés de services financiers concurrentes américaines ou internationales en tenant compte de l'importance et du lieu de travail du dirigeant.

Conseiller en rémunération – Le Comité fait appel à des conseillers indépendants au sujet des niveaux de rémunération au sein des sociétés concurrentes qui exercent des activités dans les mêmes marchés que la CIBC et des niveaux de rémunération devant être offerts si l'on tient compte des prévisions financières fournies par ces conseillers. Le Comité a confié directement à Mercer, Consultation en ressources humaines limitée, le mandat d'assister aux réunions du Comité et de fournir des conseils indépendants, une analyse de la rémunération et d'autres renseignements afin de formuler des recommandations quant à la rémunération. L'analyse et les conseils fournis par Mercer visent notamment la politique de rémunération des cadres supérieurs (comme le choix des groupes de comparaison et de la philosophie en matière de rémunération), la comparaison de la rémunération globale de l'équipe de la haute direction (principalement en ce qui a trait au marché canadien), la conception des régimes d'encouragement, y compris la normalisation du rendement, et l'examen des régimes de retraite complémentaires. Mercer a confirmé au Comité que, compte tenu de ce qui précède et des méthodes de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC en général, le Comité avait entrepris, ou fait en sorte que soit entreprise, l'analyse adéquate lui permettant de s'informer pleinement pour l'aider dans ses décisions. La responsabilité des décisions prises par le Comité incombe à celui-ci.

Au cours de l'exercice 2005, le total des honoraires versés à Mercer dans le cadre de son mandat de conseil en rémunération pour le Comité était d'environ 323 000 \$. Mercer a également touché des honoraires totalisant environ 5,6 millions de dollars dans le cadre de divers mandats pour la CIBC en matière d'administration, de communication, de retraite, d'avantages sociaux, d'investissement et de conformité. Mercer fait partie du groupe de sociétés Marsh & McLennan. En plus des honoraires déjà touchés par Mercer, la CIBC a également versé aux autres membres du groupe Marsh & McLennan des honoraires d'environ 2,7 millions de dollars.

En novembre 2005, le Comité a demandé à Mercer d'identifier les mesures que l'entreprise doit prendre pour assurer l'indépendance du conseiller du Comité.

Méthode de révision de la rémunération – Pour mener à bien son examen des recommandations en matière de rémunération, le Comité adopte une approche à deux volets. D'abord et avant tout, le Comité examine le coût total de la rémunération pour l'entreprise, de même que le lien entre ce coût et le rendement de la CIBC. Un des volets importants de cet examen *descendant* est l'analyse du ratio de la rémunération sur les produits d'exploitation de la CIBC qui est une mesure de comparaison des frais liés à la rémunération qui est très répandue au sein des

sociétés de services financiers. Le ratio déclaré pour la CIBC en 2005 s'est établi à 34,1 %, ce qui représente une baisse par rapport au ratio de 36,9 % enregistré pour l'exercice 2004. Le Comité a examiné des analyses du lien entre la rémunération et les produits d'exploitation au sein des sociétés concurrentes et est d'avis que le ratio de la rémunération sur les produits d'exploitation de la CIBC, rajusté pour tenir compte des différences au niveau de la composition des activités, est comparable aux ratios de ses principaux concurrents. Un autre examen *descendant* entrepris par le Comité comprend l'évaluation de la partie incitative variable de la rémunération globale afin de vérifier le rendement absolu obtenu par la CIBC, y compris les résultats obtenus par rapport aux objectifs dont il est question ci-dessus. Pour l'exercice 2005, la haute direction a recommandé une dépense de rémunération incitative globale de 912 millions de dollars pour l'ensemble des employés de la CIBC, que le Comité a approuvée et qui représente une baisse de 20 % par rapport à la dépense de rémunération incitative globale de 1 147 millions de dollars en 2004.

Le second volet de l'examen des recommandations en matière de rémunération par le Comité met l'accent sur une analyse des recommandations pour chacun des dirigeants. Le Comité adopte une approche détaillée pour examiner les recommandations en matière de rémunération pertinentes à chacun des dirigeants, plus particulièrement les recommandations pour les membres de la haute direction de la CIBC occupant les postes les plus élevés, y compris les hauts dirigeants désignés, et il examine en détail les recommandations en matière de rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers, des cadres supérieurs qui relèvent du chef de la direction et de certains autres postes de cadres supérieurs clés. Le Comité examine également des résumés statistiques des modifications des programmes de rémunération des cadres supérieurs et des non-cadres supérieurs œuvrant dans les diverses entreprises de la CIBC.

Le Comité procède chaque année à un examen formel du rendement de la CIBC et de ses cadres supérieurs clés. Comme il est question à la page 21, la CIBC a mis en place un système détaillé de mesures de rendement de l'entreprise qui permet une évaluation cohérente des mesures de rendement financier et non financier de chacun de ses secteurs d'activité. Ces mesures sont liées aux cinq principaux domaines d'évaluation utilisés dans le cadre du processus GMR de la CIBC. Ces évaluations des secteurs d'activité ont été résumées et présentées au Comité par le chef des services financiers de la CIBC. En outre, le Comité a examiné les évaluations des membres de la haute direction de la CIBC, effectuées dans le cadre du processus GMR, y compris celles des hauts dirigeants désignés, des autres personnes qui relèvent directement du chef de la direction et d'autres titulaires d'un poste clé. Comme il est exposé précédemment, ces évaluations reflètent l'examen du rendement de chacune de ces personnes par rapport aux résultats liés à la clientèle, aux résultats financiers, à l'efficacité de l'exploitation et aux objectifs de croissance de la franchise de même qu'aux compétences, aptitudes et valeurs clés, qui ont été établies pour chacune d'elles. Le Comité est convaincu de la rigueur du processus d'évaluation du rendement et de l'exhaustivité des données sur le rendement qui ont été recueillies par la direction pour établir des distinctions entre les primes destinées aux différents secteurs d'activité et à chaque membre de la haute direction.

Évaluation du rendement global de 2005 de la CIBC

Le tableau suivant présente les objectifs financiers clés et les résultats obtenus par rapport à ces objectifs.

Rendement à moyen et à long terme

	Objectifs à moyen terme	Commentaires	Résultats
Rendement total pour les actionnaires	Le meilleur rendement total parmi les grandes banques canadiennes sur une période continue de cinq ans (fondé sur la plus-value du capital, plus les dividendes sur actions ordinaires, réinvestis).	Pour la première fois en trois ans, le rendement de la CIBC n'a pas dépassé celui des autres grandes banques canadiennes. Nous avons pour objectif de surpasser l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur une période continue de cinq ans.	75,5 % – depuis le 31 octobre 2000 1,3 % – pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005
Rendement des capitaux propres (RCP)	Rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires de 14 % à 18 % durant le cycle (calculé comme le bénéfice net moins les dividendes sur actions privilégiées et les primes, en pourcentage des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires).	Le RCP de la CIBC a été miné par les éléments expliqués dans la section Survol de la direction du rapport de gestion. ⁽³⁾ Nous visons dorénavant un rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires de 17 % à 20 % durant le cycle.	(1,6) %
Croissance du résultat par action (RPA)	Croissance du RPA dilué de 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices.	Le RPA a souffert des éléments expliqués dans la section Survol de la direction du rapport de gestion. ⁽³⁾	Recul de 108,3 % du RPA
Solidité du capital	Ratio des fonds propres de première catégorie d'au moins 8,5 %. Ratio du total des fonds propres d'au moins 11,5 % (d'après le capital réglementaire en pourcentage de l'actif pondéré en fonction du risque).	Les ratios des fonds propres se sont ressentis des éléments expliqués dans la section Survol de la direction du rapport de gestion. ⁽³⁾	Ratio des fonds propres de première catégorie – 8,5 % Ratio du total des fonds propres – 12,7 %
Composition des activités⁽¹⁾	Activités de détail : 65 % – 75 % ; activités de gros : 25 % – 35 % (d'après le capital économique).	La composition des activités se situe dans notre fourchette cible.	Activités de détail : 70 % ; activités de gros : 30 %
Risque	Maintenir la dotation à la provision pour pertes sur créances en pourcentage des prêts et des acceptations bancaires, déduction faite des conventions de revente (coefficient des pertes sur créances), à une fourchette entre 50 et 65 points de base tout au long du cycle économique. Réduire la valeur comptable du portefeuille des Services de banque d'affaires à 1,5 G\$ d'ici 2007.	Le coefficient des pertes sur créances se situe dans notre fourchette cible. Nous avons dépassé notre objectif pour les Services de banques d'affaires avant l'échéance prévue.	Coefficient des pertes sur créances – 51 points de base Portefeuille des Services de banque d'affaires : 1,4 G\$
Productivité et efficience (BIE)⁽²⁾	En 2005, nous avons ajouté un nouvel objectif d'efficience afin d'obtenir un classement médian au sein de notre groupe de pairs du secteur pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des revenus (coefficient d'efficacité). Nous visons des réductions annuelles des frais de 250 M\$ d'ici la fin de 2006. L'objectif à moyen terme établi antérieurement était une croissance des revenus supérieure à celle des dépenses, et un coefficient d'efficacité de 60 %.	Les résultats de l'exercice ont été minés par les éléments expliqués dans la section Survol de la direction du rapport de gestion. ⁽³⁾	La hausse des frais a dépassé la croissance des revenus. Coefficient d'efficacité : 85,6 %
Ratio dividendes/bénéfice	40 % – 50 % (Dividendes sur actions ordinaires versés en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées et primes.)	Le bénéfice net a subi les conséquences des éléments expliqués dans la section Survol de la direction du rapport de gestion. ⁽³⁾	Ratio dividendes/bénéfice : > 100 %

Notes :

- (1) Pour plus de détails, voir la Reddition de comptes annuelle 2005 de la CIBC à la section qui porte sur les mesures non conformes aux PCGR.
- (2) Selon la base d'imposition comparable. Pour plus de détails, voir la Reddition de comptes annuelle 2005 de la CIBC à la section qui porte sur les mesures non conformes aux PCGR.
- (3) Pour plus de détails, voir le Rapport de gestion de la Reddition de comptes annuelle 2005 de la CIBC.

Directive relative à la rémunération des cadres supérieurs pour 2005 – Compte tenu du rendement de la CIBC pour l'exercice 2005, des baisses de rémunération par rapport à l'exercice 2004 ont été recommandées pour la quasi-totalité des cadres supérieurs. La haute direction est d'avis, tout comme le Comité, que le chef de la direction, le chef des services financiers et les autres cadres supérieurs clés qui relèvent de ce dernier, y compris les autres hauts dirigeants désignés, doivent être tenus responsables des résultats globaux de la CIBC. Pour ce type de poste de direction, les résultats de la CIBC dans son ensemble sont les principaux facteurs qui déterminent la façon dont la rémunération de ces personnes sera modifiée, l'accent étant mis sur le maintien d'une relation entre la rémunération et le rendement.

Pour l'exercice 2005, les membres de l'équipe de la haute direction ont subi des réductions significatives de leur rémunération globale compte tenu du rendement de la CIBC. De plus, les membres de l'équipe de la haute direction n'ont pas reçu, pour l'exercice 2005, de primes variables en espèces, mais ils ont plutôt reçu la totalité de leur prime d'encouragement sous la forme de primes variables en actions selon des barèmes d'acquisition différée.

Rémunération du chef de la direction

La rémunération du chef de la direction est examinée par le Comité et a été fixée de la manière décrite ci-après.

Salaire de base – Le salaire de base de M. McCaughey a été augmenté à 1 000 000 \$ à compter du 1^{er} août 2005 pour refléter sa promotion au poste de président et chef de la direction. Son salaire demeurera inchangé pour l'exercice 2006. Conformément à la pratique de la CIBC visant à harmoniser le niveau de rémunération des cadres supérieurs occupant des postes comparables sur le marché, la hausse du salaire de base de M. McCaughey vise à offrir à celui-ci un salaire concurrentiel par rapport au salaire de ses pairs d'autres grandes banques canadiennes. Comme il est indiqué à la page 20, la CIBC n'a pas pour pratique d'augmenter annuellement les salaires de base de ses cadres supérieurs.

Primes variables en espèces et en actions annuelles – Les primes variables en espèces et en actions annuelles accordées au chef de la direction sont fondées sur l'évaluation, par le Comité, du rendement du chef de la direction en fonction du critère fixé dans le cadre du processus GMR de la CIBC (présenté à la page 21). Le Comité accorde une importance égale aux cinq domaines de rendement pour établir les primes d'encouragement. Le Comité a recours à une méthode globale et

emploie à la fois une évaluation des résultats quantitatifs par rapport aux objectifs financiers spécifiques et un jugement qualitatif de la réalisation des objectifs non financiers.

Le contrat d'emploi de M. McCaughey (voir la description à la page 35) prévoit que les primes variables en espèces et en actions annuelles (à l'exclusion des options) de M. McCaughey pour l'exercice seront établies par le Comité à la fin du prochain exercice. Le Comité a décidé que, pour l'exercice 2005, M. McCaughey ne recevrait pas d'option et que toute autre prime d'encouragement serait établie à la fin de l'exercice 2006.

Options de souscription d'actions – Le Comité a accordé à M. McCaughey une prime unique de 250 000 options lors de sa nomination comme président et chef de la direction, afin d'harmoniser davantage ses objectifs avec ceux des actionnaires et hausser les aspects de fidélisation de son régime de rémunération. Les options sont accordées pour 10 ans et l'acquisition de la prime est conditionnelle à l'atteinte par la CIBC d'un rendement total pour l'actionnaire correspondant au moins à la moyenne atteinte par les quatre autres grandes banques canadiennes pour des périodes de rendement précis. L'octroi spécial d'options à M. McCaughey n'aura de valeur réalisable qu'au moment où ces obstacles au rendement futur auront été surmontés.

Dispositions relatives à la retraite – Lors de la nomination de M. McCaughey à titre de président et chef de la direction, son admissibilité à une pension non réduite a été modifiée par le Comité à 55 ans pour tenir compte de sa promotion. De plus, en reconnaissance de services passés rendus auprès d'une société acquise par la CIBC, le Comité a accordé 11,9 années d'éléments de retraite supplémentaires, à être acquis sur une base proportionnelle au cours des sept prochaines années d'emploi continu. Ces mécanismes sont décrits à la rubrique intitulée « Contrats d'emploi », qui commence à la page 35.

Rémunération de l'ancien chef de la direction

En juin 2005, le Comité a examiné le rendement de M. Hunkin pour l'exercice courant 2005, en tenant compte des éléments de nature financière et autres énoncés au processus GMR de la CIBC. Plus précisément, le Comité a évalué M. Hunkin à l'aide d'une fiche équilibrée qui comprend les cinq catégories suivantes :

- Résultats liés à la clientèle
- Résultats financiers
- Efficacité opérationnelle
- Croissance de la franchise
- Compétences et aptitudes clés

Les faits saillants des réalisations dans chaque catégorie sont décrits ci-après :

Catégorie de rendement	Objectifs	Faits saillants des résultats de 2005 (Avant le départ de M. Hunkin)
Résultats liés à la clientèle	Mettre de l'avant la vision de la CIBC, soit celle d'être reconnue comme le chef de file des relations avec la clientèle	Les paramètres de satisfaction de la clientèle en ligne avec les objectifs
Résultats financiers	- Réaliser le meilleur rendement global pour les actionnaires par rapport aux grandes banques canadiennes - Maintenir un rendement moyen des actions ordinaires de 14 % à 18 % - Maintenir un ratio dividendes/bénéfices de 40 % à 50 %	- Un rendement total pour les actionnaires de 187,5 % du 31 octobre 1999 au 30 juin 2005, ce qui est le meilleur rendement par rapport aux grandes banques canadiennes - Un rendement des capitaux propres de 21,0 % pour l'exercice de 2005 terminé le 30 avril 2005 - Un ratio dividendes/bénéfices de 41,4 % au 30 avril 2005
Efficacité opérationnelle	- Avoir une croissance des revenus supérieure à celle des frais - Diminuer encore plus la valeur comptable du portefeuille des services bancaires d'investissement à 1,5 milliard de dollars d'ici 2007	- Même si les produits d'exploitation ont diminué légèrement, les frais d'exploitation ont diminué de façon plus importante au 30 avril 2005 - Objectif atteint au 30 avril 2005, avant l'échéancier prévu de 2007
Croissance de la franchise	Accroître les activités de détail de la composition des activités⁽¹⁾	Réduire davantage les risques de la CIBC en modifiant la composition des activités à 73 % au détail et 27 % au gros
Compétences et aptitudes clés	- Ancrer la vision, la mission et les valeurs de la CIBC dans l'organisation - Mettre en place la stratégie pour améliorer l'engagement du personnel comme elle est mesurée dans le sondage de 2005 auprès des employés (effectué à tous les deux ans)	- Agir comme chef de file auprès du personnel pour transmettre notre vision, notre mission et nos valeurs - Les résultats du sondage d'avril 2005 auprès des employés démontrent que l'engagement du personnel envers la CIBC a augmenté de 4 points, passant de 68 % en 2003 à 72 %

Note :

(1) Pour plus de détails, voir la Reddition de comptes annuelle à la section qui porte sur les mesures non conformes aux PCGR.

Primes variables en espèces et en actions annuelles –

Comme il est indiqué précédemment, les primes variables en espèces et en actions annuelles accordées à l'ancien chef de la direction sont fondées sur l'évaluation, par le Comité, du rendement du chef de la direction en fonction du critère fixé dans le cadre du processus GMR de la CIBC.

Aucune prime en espèces variable n'a été accordée à M. Hunkin pour sa partie d'année de rendement. Le Comité a décidé d'accorder une prime de 40 623 OAS, lesquelles sont tous assujettis à des modalités d'acquisition liées au rendement, et ont une valeur de 3 millions de dollars. Les OAS deviennent caducs si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC, pendant une période de 20 jours de bourse consécutifs, n'atteint pas 90,00 \$ dans un délai de trois ans. Le nombre d'OAS faits à M. Hunkin était fondé sur un cours des actions ordinaires de 73,85 \$. Cet octroi a été attribué aux termes d'une entente visant la retraite de M. Hunkin et qui a été rajustée à la suite de l'entente intervenue entre le Comité et M. Hunkin suivant le règlement des négociations du recours collectif dans l'affaire *Newby*.

Le Comité a également indiqué qu'aucune rémunération au rendement n'avait été accordée à M. Hunkin en 2002, qu'il avait renoncé à sa prime d'options de souscription d'actions attribuée en décembre 2001, et que son régime de retraite avait été fixé à un niveau inférieur à celui des autres chefs de direction des quatre autres grandes banques canadiennes. Le Comité a

également passé en revue la rémunération globale de M. Hunkin pour la période au cours de laquelle il a agi à titre de chef de la direction et a décidé qu'elle s'apparentait au rendement de la CIBC par rapport aux principales banques canadiennes concurrentes. Le Comité a aussi indiqué que la valeur des titres de participation accordés à M. Hunkin au cours de son mandat à titre de chef de la direction avait augmenté depuis les dates d'attribution conformément au rendement total des actionnaires de 187,5 % réalisé sur les titres de la CIBC du 31 octobre 1999 au 30 juin 2005.

À la lumière de l'examen du rendement de même que des conseils reçus du conseiller indépendant dont le Comité a retenu les services, comme il a été expliqué précédemment, le Comité croit que ces décisions en matière de rémunération étaient appropriées et conformes aux principes adoptés par la CIBC en matière de rémunération.

Résumé

Le Comité est d'avis que les politiques de la CIBC en matière de rémunération et les niveaux de rémunération sont conséquents avec le rendement de la CIBC et reflètent les pratiques de sociétés concurrentes sur les marchés. Le Comité croit fermement que ces politiques continueront de permettre à la CIBC d'attirer, de fidéliser et de motiver des cadres supérieurs de talent et il continuera d'évaluer régulièrement l'efficacité de l'approche de la CIBC en matière de rémunération en gardant ces objectifs à l'esprit.

Le Comité, au nom du conseil, réitère la confiance qu'il accorde au leadership du nouveau chef de la direction et de son équipe de direction, de même qu'à la capacité de la présente équipe de direction de mettre en œuvre la stratégie actuelle de la CIBC et de maximiser la valeur pour les actionnaires.

Présenté par le Comité :

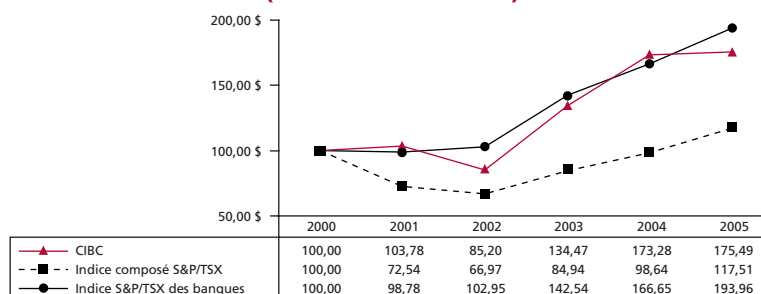
Charles Sirois, président
William L. Duke
Margot A. Franssen

Linda S. Hasenfratz
John S. Lacey

Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement cumulé total pour les actionnaires au cours des cinq derniers exercices des actions ordinaires de la CIBC, et le rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX (auparavant l'indice composé TSE 300) et de l'indice S&P/TSX pour les banques (auparavant l'indice TSX pour les banques et les sociétés de fiducie), en supposant un réinvestissement de tous les dividendes.

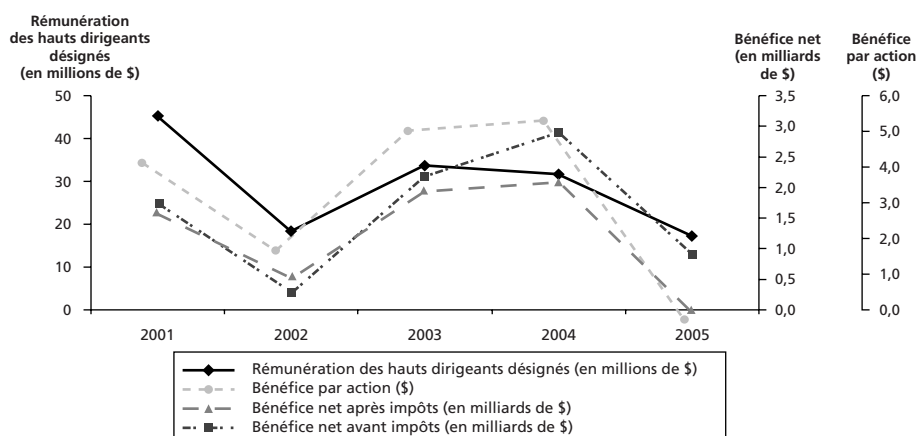
Rendement total sur cinq ans – placement de 100 \$ (dividendes réinvestis)



Graphique de la rémunération selon le rendement

Le graphique suivant compare la rémunération globale des hauts dirigeants désignés pour chacun des cinq derniers exercices à des paramètres clés du rendement pour la CIBC : le bénéfice net après impôts, le bénéfice net avant impôts et le bénéfice par action.

Rémunération selon le rendement



Notes :

- (1) La rémunération globale des hauts dirigeants désignés est définie comme l'ensemble du salaire de base, des primes variables en espèces, des primes variables en actions (p. ex., OAS, UAR, octrois d'options), plus le coût annuel des prestations de retraite – tel que présenté dans les renseignements supplémentaires sur la rémunération des hauts dirigeants désignés de la CIBC, à compter de la page 36. Afin d'assurer la comparabilité des montants annuels, la CIBC a inclus cinq hauts dirigeants désignés pour chaque exercice, y compris le chef de la direction à la fin de l'exercice. La rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2005 ne comprend pas encore les primes variables devant être attribuées à M. McCaughey par le conseil d'administration. Ces primes seront attribuées en décembre 2006 et présentées à titre de rémunération ayant trait au rendement de l'exercice 2005. Au moment où ces primes seront connues, les données relatives à la rémunération du haut dirigeant désigné et le présent graphique seront mis à jour pour refléter ces renseignements supplémentaires.
- (2) Le bénéfice net après impôts est présenté en milliards de dollars comme dans les états des résultats consolidés de la CIBC au poste (Perte nette) bénéfice net à la page 99 de la Reddition de comptes annuelle 2005.
- (3) Le bénéfice net avant impôts est présenté en milliards de dollars comme dans les états des résultats consolidés de la CIBC au poste Bénéfice avant impôts sur les bénéfices et part des actionnaires sans contrôle à la page 99 de la Reddition de comptes annuelle 2005.
- (4) Le bénéfice par action est présenté en dollars comme dans les états des résultats consolidés de la CIBC au poste Bénéfice (perte) par action – dilué à la page 99 de la Reddition de comptes annuelle 2005.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération du président et chef de la direction, du chef des services financiers et des trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (les *hauts dirigeants désignés*) et de l'ancien chef de la direction pour les exercices indiqués.

Tableau sommaire de la rémunération

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire ⁽²⁾ (\$)	Rémunération annuelle					Autre rémunération sous forme de primes	
			Rémunération variable ⁽¹⁾				Autre rémunération annuelle ⁽⁵⁾ (\$)	Versements du PILT ⁽⁶⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁷⁾ (\$)
			Prime en espèce variable ⁽³⁾ (\$)	Octroi d'actions subalternes/ d'actions liées au rendement ⁽³⁾ (\$)	Titres visés par des options/DPVA octroyés ⁽⁴⁾ \$(/nombre)	Total de la rémunération variable ⁽⁴⁾ (\$)			
J.S. Hunkin⁽⁸⁾ Chef de la direction (à la retraite)	2005 2004 2003	750 000 983 333 900 000	Néant 3 050 000 3 450 000	3 000 000 4 207 500 3 150 000	Néant / Néant 742 500 / 50 560 Néant / Néant	3 000 000 8 000 000 6 600 000	— 78 203 55 973	25 719 137 Néant Néant	2 250 6 393 26 926
G.T. McCaughey⁽⁹⁾ Président et chef de la direction	2005 2004 2003	741 667 500 000 483 334	n.d. ⁽⁹⁾ 3 250 000 ⁽¹⁰⁾ 2 000 000 ⁽¹¹⁾	n.d. ⁽⁹⁾ 3 187 500 ⁽¹⁰⁾ 450 352	2 061 500 / 250 000 463 084 / 31 535 ⁽¹⁰⁾ 540 474 / 50 000	n.d. ⁽⁹⁾ 6 900 584 2 990 826	— — —	Néant Néant Néant	2 250 4 552 15 251
T.D. Woods Premier vice-président à la direction, chef des services financiers	2005 2004 2003	400 000 400 000 383 333	Néant 1 000 000 ⁽¹⁰⁾ 800 000 ⁽¹¹⁾	1 800 000 ⁽¹⁰⁾ 1 190 000 ⁽¹⁰⁾ 1 090 824	Néant / Néant 176 341 / 12 010 ⁽¹⁰⁾ 109 176 / 10 100	1 800 000 2 366 341 2 000 000	— — —	Néant Néant Néant	2 250 4 250 11 500
B.G. Shaw Premier vice-président à la direction, président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC	2005 2004 2003	316 667 150 000 150 000	Néant 4 867 500 5 326 250	4 400 000 2 982 500 3 023 750	Néant / Néant Néant / Néant Néant / Néant	4 400 000 7 850 000 8 350 000	— — —	Néant Néant Néant	7 250 7 250 9 500
S.R. McGirr Premier vice-président à la direction, chef de la gestion du risque	2005 2004 2003	316 667 150 000 150 000	Néant 3 667 500 3 763 750	3 400 000 2 182 500 2 086 250	Néant / Néant Néant / Néant Néant / Néant	3 400 000 5 850 000 5 850 000	— — —	Néant Néant Néant	2 250 3 000 4 500
S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, Marchés de détail	2005 2004 2003	405 952 322 500 250 000	Néant 1 133 750 808 750	2 350 000 ⁽¹⁰⁾ 863 812 598 288	Néant / Néant 152 438 / 10 380 92 962 / 8 600	2 350 000 2 150 000 1 500 000	— — —	Néant Néant Néant	2 250 3 400 7 479

Notes :

(1) Comme il est expliqué dans le rapport sur la rémunération de la haute direction, la rémunération incitative annuelle à la CIBC est composée de primes variables en espèces et de primes variables en actions. Afin d'améliorer la transparence des renseignements sur la rémunération de la haute direction de la CIBC et de la faire correspondre davantage aux pratiques en matière de rémunération de la CIBC, la colonne intitulée « Rémunération variable » indique la valeur de chaque composante de la rémunération variable versée à un haut dirigeant désigné, soit les primes variables en espèces, les OAS (qui comprennent les UAR) et les options. Dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction antérieures, la CIBC présentait la valeur des primes variables en espèces uniquement dans une colonne intitulée « Prime ». La valeur des primes autres qu'en espèces pour un exercice donné était indiquée dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction antérieures ailleurs dans le tableau sommaire de la rémunération, conformément aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières. La valeur des OAS était indiquée dans la colonne intitulée « Rémunération sous forme de primes à long terme », le nombre d'options octroyées était indiqué dans la colonne « Titres visés par des options octroyées » et la valeur des options octroyées était indiquée dans les renseignements supplémentaires que la CIBC fournissait volontairement afin de faciliter la compréhension de la rémunération versée.

En vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières, la détermination des hauts dirigeants désignés (autres que le chef de la direction et le chef des services financiers) pour le tableau sommaire de la rémunération est fondée sur le salaire annuel total et les primes variables en espèces de chaque haut dirigeant pour l'exercice. Cependant, si la CIBC avait suivi, au cours des deux derniers exercices, sa nouvelle approche consistant à inclure la valeur de toutes les composantes de la rémunération sous forme de primes, il n'y aurait pas eu de changement dans les hauts dirigeants désignés identifiés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour ces exercices.

(2) Reflète le salaire de base gagné au cours de l'exercice.

(3) Les montants indiqués représentent la valeur des OAS aux termes du régime d'OAS et la valeur des UAR octroyées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués et évalués au cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC achetées sur le marché libre par la fiducie des OAS. Pour en savoir davantage, voir la description des OAS et des UAR à la page 21. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne à qui elles ont été octroyées choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur les OAS en circulation. Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR. Le nombre d'UAR acquises s'échelonne entre 75 % et 125 % du nombre initialement octroyé, en fonction du RCP de la CIBC par rapport à celui des quatre autres grandes banques canadiennes.

En reconnaissance de plus de 35 années de service, le Comité a décidé que l'acquisition des OAS de M. Hunkin pour les exercices antérieurs à 2005 serait accélérée, conformément au régime d'OAS, et les unités lui ont été distribuées sous la forme d'actions ordinaires. Les OAS à M. Hunkin pour l'exercice 2005 deviendront caducs si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC sur une période de 20 jours de bourse consécutifs n'atteint pas 90,00 \$ dans un délai de trois ans.

Le tableau qui suit illustre le nombre d'OAS détenus par chacun des hauts dirigeants désignés, ainsi que leur valeur, au 31 octobre 2005. Le tableau ne reflète pas les OAS ni les UAR octroyés pour l'exercice 2005, étant donné que les octrois n'ont pas été approuvés ni accordés avant décembre 2005.

OAS en circulation au 31 octobre 2005

	Nombre total d'unités (nombre)	Valeur au 31 octobre 2005 (\$)
G.T. McCaughey	26 608	1 921 098
T.D. Woods	15 265	1 102 133
B.G. Shaw	44 269	3 196 222
S.R. McGirr	41 708	3 011 318
S.A. Baxendale	15 237	1 100 111

- (4) Les chiffres de cette colonne reflètent le nombre d'options octroyées (s'il en est) aux hauts dirigeants désignés et leur valeur pour chacun des exercices 2005, 2004 et 2003. Pour l'exercice 2003, ces chiffres représentent les octrois d'options effectués en décembre 2002. En 2003, la CIBC a changé son mode d'octroi d'options de sorte que les octrois d'options ont actuellement lieu après la fin de l'exercice et font partie intégrante des décisions relatives à la rémunération globale. Par conséquent, aucun octroi d'option n'a eu lieu en décembre 2003. Les octrois d'options comptabilisés dans le tableau pour l'exercice 2004 ont été faits en décembre 2004. Aucun octroi d'options n'a été fait à des membres de l'équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants désignés, à l'égard de l'exercice 2005, sauf l'octroi spécial, non récurrent fait à M. McCaughey au moment de sa nomination à titre de président et de chef de la direction.

La valeur des options indiquée est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externes. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés et est également sensible aux hypothèses utilisées, par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Pour les octrois annuels faits en décembre 2005 pour l'exercice 2005, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 4,00 %, un rendement des actions de 3,59 %, une volatilité du cours des actions de 19,3 % et une durée prévue de 7 ans. Bien qu'aucun des hauts dirigeants désignés ne se soit vu octroyer aucune option à titre de prime d'encouragement pour l'exercice 2005, en utilisant ces hypothèses, les valeurs selon Black et Scholes des options octroyées aux autres cadres supérieurs à l'égard de l'exercice 2005 en décembre 2005 est d'environ 12,54 \$.

- (5) La valeur des avantages accessoires et autres avantages personnels pour chaque haut dirigeant désigné (sauf M. Hunkin) est inférieure au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du total du salaire annuel et des primes variables en espèces. Les montants pour M. Hunkin comprennent les services de transport de 45 971 \$ et de 27 627 \$ au cours de l'exercice 2004 et 2003 respectivement et les droits d'adhésion à un club de 27 000 \$ à la fois pour l'exercice 2004 et l'exercice 2003. Les montants inclus pour certains avantages accessoires dans les montants indiqués ci-dessus reflètent l'avantage pour le haut dirigeant désigné aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).
- (6) Les versements du PILT se rapportent aux unités d'actions à dividende différé du programme incitatif spécial de retraite (UADD PISR) gagnées et acquises au cours des années antérieures mais non émises avant la retraite ou la cessation d'emploi auprès de la CIBC conformément aux conditions du PISR et des exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Ces octrois étaient présentés dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction antérieures de la CIBC sous « Unités d'actions à dividende différé du programme incitatif spécial de retraite ». Les UADD PISR de M. Hunkin ont été distribuées sous la forme d'actions ordinaires au moment de sa retraite, conformément aux conditions du PISR. Pour en savoir davantage, voir la description à la page 32 sous « Unités d'actions à dividende différé au titre du programme incitatif spécial de retraite ».
- (7) Les montants indiqués représentent les cotisations versées par la CIBC au régime d'achat d'actions des employés (RAAE) et les cotisations versées par la CIBC pour le compte de certains hauts dirigeants désignés à des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et à d'autres régimes similaires. Des cotisations de 5 000 \$ par année à des REER ont été versées pour certains hauts dirigeants désignés qui n'étaient pas membres d'un régime de retraite de la CIBC. Aux termes du RAAE, les employés peuvent contribuer jusqu'à 10 % de leurs gains de base annuels selon leurs années de service et le niveau de leur poste, et la CIBC contribue un montant correspondant à 50 % de la contribution de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % des gains de base annuels (sous réserve d'une limite annuelle de 2 250 \$ depuis le 1^{er} janvier 2004).
- (8) M. Hunkin a pris sa retraite à titre de chef de la direction le 31 juillet 2005. La rémunération de 2005 de M. Hunkin comprend son salaire de base gagné jusqu'au 31 juillet 2005. M. Hunkin n'a pas reçu de prime en espèces variable, compte tenu du rendement de la CIBC au cours de l'exercice 2005. Des OAS de 3 000 000 \$ ont été faits à M. Hunkin, qui deviendront caducs si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC sur une période de 20 jours de bourse consécutifs n'atteint pas 90,00 \$ dans un délai de trois ans. Les montants indiqués sous « Versements du PILT » reflètent les montants qui ont été gagnés et acquis au cours des exercices antérieurs et présentés dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction sous « Unités d'actions à dividende différé du programme incitatif spécial de retraite ».
- (9) M. McCaughey est devenu président et chef de la direction le 1^{er} août 2005. Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, toute prime en espèces variable ou toute prime en actions variable (en excluant les options) pour l'exercice 2005 ne sera déterminée qu'en décembre 2006.
- (10) Au cours de l'exercice 2004, M. McCaughey et M. Woods ont vu une partie de leurs années de service auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCS au lieu d'une partie des primes variables en espèces et des OAS mentionnés ci-dessus. Le nombre d'options octroyées pour 2004 conformément à ce qui est indiqué dans le tableau qui précède a été réduit par rapport au nombre d'options qui auraient par ailleurs été octroyées aux termes des politiques en matière de rémunération de la direction de la CIBC pour tenir compte de l'incidence des attributions d'années de service pour le RRCS. Si les octrois d'options n'avaient pas été réduits pour 2004, le nombre d'options pour

M. McCaughey aurait été de 38 305 et leur valeur, de 562 500 \$, alors que le nombre d'options pour M. Woods aurait été de 14 300, et leur valeur, de 210 000 \$. Pour 2005, M^{me} Baxendale s'est vu attribuer 7,5 années de service antérieur pour le RRCCS en reconnaissance de ses services antérieurs au sein de la CIBC et de ses filiales. Les attributions de primes à chacun de ces cadres supérieurs ont été réduites des montants suivants compte tenu des attributions d'années de service pour le RRCCS : 1 325 543 \$ pour M. McCaughey pour l'exercice 2004, 448 781 \$ pour M. Woods pour chacun des exercices 2004 et 2005 et 375 431 \$ pour M^{me} Baxendale pour l'exercice 2005.

- (11) L'application présentée antérieurement d'une partie de la prime en espèces variable de 2003 de M. McCaughey pour fournir un crédit d'années de service pour le RRCCS n'a pas été mise en œuvre puisque l'entente était conditionnelle à l'obtention d'une décision anticipée en matière d'impôt satisfaisante, laquelle n'a pas été reçue et, par conséquent, cette partie de la prime en espèces variable a été versée en 2004. M. Woods, dont la rémunération n'a pas été présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour l'exercice 2003 parce qu'il n'était pas un haut dirigeant désigné pour cet exercice, a également reçu un crédit d'années de service pour le RRCCS en 2003. De même, la partie applicable de sa prime en espèces variable a été versée en 2004.

Régime d'options de souscription d'actions des employés

Le tableau qui suit indique les options de souscription d'actions qui ont été octroyées aux hauts dirigeants désignés au cours de l'exercice 2005.

Options octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005

Nom	Titres visés par des options/DPVA octroyés ⁽¹⁾ (nombre)	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'exercice ⁽²⁾	Prix de levée ou de base (\$ le titre)	Cours des titres visés par les options/DPVA à la date d'octroi (\$ le titre)	Date d'expiration
G.T. McCaughey	250 000	37,26 %	70,00 \$	70,00 \$	31 août 2015

Notes :

- (1) Reflète l'option spéciale non récurrente octroyée à M. McCaughey au moment de sa nomination à titre de président et de chef de la direction. Cet octroi d'options sera acquis au taux de 50 000 options par année, à compter du 31 octobre 2006, uniquement si le rendement total pour les actionnaires dépasse la moyenne des principales banques canadiennes pour les périodes de rendement indiquées.
- (2) Ces calculs tiennent compte de toute option octroyée pour l'exercice 2005 après la fin de l'exercice.

Options et droits à la plus-value

Le tableau suivant indique, pour chacun des hauts dirigeants désignés, le total des options levées et des droits à la plus-value des actions exercés au cours de l'exercice 2005, de même que la valeur des options et des droits à la plus-value des actions à la fin de l'exercice.

Total des options levées et des droits à la plus-value des actions exercés au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005 et valeur des options et des droits à la plus-value des actions à la fin de l'exercice

Nom	Titres acquis à la levée ou à l'exercice (nombre)	Valeur totale réalisée (\$)	Options non levées/DPVA non exercés à la fin de l'exercice pouvant être levées ou exercés/ne pouvant être levées ou exercés (nombre)	Valeur des options/DPVA en jeu non levées ou non exercés à la fin de l'exercice ⁽¹⁾ pouvant être levées ou exercés/ne pouvant être levées ni exercés (\$)
G.T. McCaughey	Néant	Néant	200 096 / 328 035	5 457 202 / 1 645 150
T.D. Woods	Néant	Néant	43 975 / 20 035	1 219 073 / 197 828
B.G. Shaw	Néant	Néant	Néant / Néant	Néant / Néant
S.R. McGirr	Néant	Néant	Néant / Néant	Néant / Néant
S.A. Baxendale	Néant	Néant	21 150 / 17 030	527 095 / 165 315

Note :

- (1) Les montants déclarés sont fondés sur l'écart entre le prix de levée de l'option et le prix des actions ordinaires de la CIBC à la fin de l'exercice 2005, qui s'établissait à 72,20 \$.

Titres dont l'émission est autorisée aux termes de régimes de rémunération en actions

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 octobre 2005 quant aux actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du ROSA et du régime d'options de souscription d'actions à l'intention des administrateurs non dirigeants (le RAAA), soit les seuls régimes d'encouragement en actions variables de la CIBC qui prévoient l'émission d'actions. Bien qu'il reste des actions dont l'octroi est autorisé aux termes du RAAA, conformément à ce qui est indiqué ci-dessous, en janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Catégorie de régime	A Titres à émettre à la levée d'options en cours de validité (nombre)	B Prix de levée moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	C Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés dans la colonne A) (nombre)
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	10 992 741	45,28	9 051 751
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	10 992 741	45,28	9 051 751

Le Comité peut désigner tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) à titre de personne admissible aux fins des octrois d'options de souscription d'actions aux termes du ROSA. La durée d'une option est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi (sous réserve d'une fin anticipée, tel qu'il est expliqué ci-dessous) et, bien que le Comité ait un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'acquisition, les options sont généralement acquises au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Le prix de levée de l'option est fixé par le Comité mais ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

Le nombre maximum d'actions ordinaires qui peuvent être émises à la même personne à la levée d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation. L'employé perd les options 30 jours après sa démission ou son congédiement pour un motif valable. Dans le cas d'un congédiement sans motif valable, les options demeurent en cours de validité et peuvent être levées pendant la période d'indemnité.

Au plus 50 % des options octroyées avant 2000 peuvent être levées à titre de droits à la plus-value des actions (un DPVA).

Les DPVA peuvent être échangés contre un montant en espèces égal à l'écart entre le prix de levée de l'option et le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la TSX) le jour de bourse qui précède immédiatement celui de l'exercice des DPVA. Depuis le 1^{er} janvier 2000, il n'y a pas eu d'octroi d'options accompagnées de DPVA.

Le ROSA prévoit que, sous réserve des lois applicables, la CIBC peut faire des prêts pour aider les employés à lever leurs options; toutefois, ces prêts ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts faits aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Ces prêts seraient consentis à des taux analogues à ceux qui sont offerts aux clients privilégiés de la CIBC. Le ROSA permet au Comité de modifier le régime, sous réserve de l'obtention de toutes les approbations nécessaires des organismes de réglementation et des bourses. Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSA ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Toutefois, le ROSA permet à l'employé de céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant avec l'approbation préalable de la CIBC.

Au cours des exercices 2000, 2001 et 2002, des membres du conseil non dirigeants se sont vu octroyer des options de souscription d'actions aux termes du RAAA. En janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux termes du RAAA. Les options octroyées aux termes de ce régime ont une durée de 10 ans et étaient acquises sans délai au moment de l'octroi. Le RAAA prévoyait l'établissement du prix de levée de l'option en fonction de la moyenne sur cinq jours du cours de clôture par action à la TSX au cours des cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi.

Le nombre maximum d'actions réservées en vue de l'émission aux termes d'options octroyées à des initiés aux termes du RAAA et d'autres ententes de rémunération en actions de la CIBC ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires en circulation, et le nombre maximum d'actions réservées en vue de l'émission au même initié par période de un an ne peut dépasser 5 % des actions émises et en circulation. Lorsqu'un administrateur quitte le conseil pour quelque motif que ce soit, ses options prennent fin dès que survient l'un des événements suivants, soit a) l'écoulement de 60 mois depuis la date du départ et b) la fin de la durée de l'option de 10 ans.

Le RAAA permet à la CIBC d'accorder une aide financière aux membres du conseil pour la levée de leurs options. Toutefois, ces prêts doivent être soumis aux normes d'attribution de crédit normales de la CIBC et les taux d'intérêt doivent être les mêmes que ceux qui s'appliquent aux prêts aux clients habituels. Le conseil peut suspendre l'octroi d'options ou modifier par ailleurs le RAAA dans la mesure où il obtient les approbations et respecte les exigences nécessaires en vertu des lois applicables ou des règles des bourses. Conformément à ce qui est indiqué ci-dessus, en janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux membres du conseil.

Le tableau suivant présente des renseignements supplémentaires sur les options en cours de validité et les options pouvant être octroyées aux termes du ROSA et du RAAA au 31 octobre 2005.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées

	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
Régime	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation
ROSA	10 924 741	3,27 %	8 983 751	2,69 %	19 908 492	5,96 %
RAAA ⁽¹⁾	68 000	0,02 %	68 000	0,02 %	136 000	0,04 %
Total	10 992 741	3,29 %	9 051 751	2,71 %	20 044 492	6,00 %

Note :

(1) En janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Unité d'actions à dividende différé au titre du programme incitatif spécial de retraite

Des hauts dirigeants désignés, des membres de la haute direction relevant directement du chef de la direction, des employés des Marchés mondiaux CIBC et certains autres cadres supérieurs de la CIBC ont, dans le passé, participé au programme incitatif spécial de la CIBC. Aux termes de ce programme, les participants se sont vu octroyer, au cours de l'exercice 2000, des primes en unités dont la valeur devait être fondée sur les gains nets que la CIBC devait réaliser au cours de chaque exercice sur certains de ses placements (sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Comité de reporter une partie de la rémunération concernée à un exercice subséquent). Tous ces gains nets avaient été réalisés, au plus tard, à la fin de l'exercice 2002. La valeur des unités octroyées reflétant les gains nets a été convertie en unités représentant des actions ordinaires de la CIBC, appelées des unités d'actions au titre du programme incitatif spécial (les *unités d'actions PIS*) ou des unités d'actions à dividende différé au titre du programme incitatif spécial de retraite (les *UADD PISR*). Ces unités d'actions ont été acquises le 31 octobre 2003. De plus, pour ce qui est des UADD PISR, certains critères de rendement à long terme ont également été respectés avant l'acquisition d'unités. Les unités d'actions PIS acquises ont été distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC le 31 octobre 2003. Les UADD PISR acquises seront distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi. De la même façon, les équivalents de dividendes relatifs aux UADD PISR sont convertis en unités supplémentaires et ne sont distribués qu'au moment de la retraite ou à la cessation d'emploi. Conformément à ce programme, les primes en unités n'ont été octroyées qu'une seule fois, soit au cours de l'exercice 2000, et aucune autre prime en unités n'a été ni ne devrait être octroyée dans le cadre du programme.

Les nombres d'unités octroyées durant l'exercice 2000 ont été convertis en les nombres suivants d'UADD PISR reçues par les personnes suivantes pour les exercices indiqués : M. Hunkin : 2000 – 119 002, 2001 – 78 822, 2002 – 51 815 et 2003 – 63 330 et M. McCaughey : 2000 – 83 301, 2001 – 55 182, 2002 – 36 275 et 2003 – 44 337.

Les UADD PISR de M. Hunkin acquises lui ont été distribuées sous la forme d'actions ordinaires de la CIBC après sa retraite

conformément au PISR et aux exigences applicables de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Dispositions relatives à la retraite

Les dirigeants de la CIBC occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur, autres que les personnes participant à des ententes de filiales, peuvent participer au volet contributif ou non contributif du régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC.

De plus, ces dirigeants peuvent être désignés pour participer au régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS). Le RRCCS n'est offert qu'aux personnes qui occupent le poste de premier vice-président ou un poste supérieur et assure aux personnes qui occupent un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur une prestation de retraite correspondant à 2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), ce qui comprend les prestations de retraite au titre du Régime de pension de la CIBC. Le revenu moyen de fin de carrière correspond, à cette fin, à la moyenne annuelle du salaire versé pendant les cinq meilleures années de salaire consécutives au cours des dix années précédant la retraite, majorée de la moyenne des primes variables en espèces les plus élevées sur cinq années au cours de la période de dix ans précédant la retraite, jusqu'à concurrence des limites fixées. Ces limites constituent une mesure de contrôle adéquate du salaire admissible absolu utilisé dans le calcul des prestations de retraite. Les limites actuelles du revenu moyen de fin de carrière sont de 1 877 750 \$ pour le chef de la direction et se situent entre 500 000 \$ et 913 500 \$, selon le poste, pour les autres dirigeants occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur. Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements actuariellement équivalents sont offertes. Les dirigeants occupant un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur qui ont versé

des cotisations au Régime de pension de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Certains de ces dirigeants ont vu un certain nombre de leurs années de service auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme étant des années de service admissibles pour le RRCCS au lieu d'une autre rémunération. Dix années de service ont été accordées au 31 octobre 2004 à M. McCaughey et à M. Woods et 7,5 années de service ont été accordées à M^{me} Baxendale au 31 octobre 2005. Ces années sont prises en compte dans les années de service créditées indiquées ci-dessous. La valeur de cette attribution pour M. Woods et M^{me} Baxendale sera acquise et comptabilisée dans la rémunération sur une période de quatre ans et de trois ans, respectivement.

Le tableau qui suit présente les prestations de retraite annuelles payables aux participants au RRCCS, à leur retraite, selon le revenu admissible et les années de service ouvrant droit à pension. Les prestations de retraite indiquées incluent celles qui sont payables aux termes du Régime de pension de la CIBC, avant la réduction au titre des prestations de retraite versées en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, et ne tiennent pas compte des cotisations cumulées d'un cadre supérieur majorées de l'intérêt. Le tableau tient compte d'un départ à la retraite à l'âge de 61 ans (ou à 55 ans dans le cas de M. McCaughey), soit l'âge minimal auquel ces dirigeants peuvent prendre leur retraite sans réduction des prestations de retraite.

Prestations de retraite annuelles

Revenu moyen de fin de carrière	Années de service				
	15 (\$)	20 (\$)	25 (\$)	30 (\$)	35 (\$)
300 000	90 000	120 000	150 000	180 000	210 000
400 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
600 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
700 000	210 000	280 000	350 000	420 000	490 000
800 000	240 000	320 000	400 000	480 000	560 000
900 000	270 000	360 000	450 000	540 000	630 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 250 000	375 000	500 000	625 000	750 000	875 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
1 750 000	525 000	700 000	875 000	1 050 000	1 225 000
2 000 000	563 325	751 100	938 875	1 126 650	1 314 425

Aux fins du calcul des prestations de retraite annuelles, les années de service ouvrant droit à pension (années de service créditées) en date du 31 octobre 2005 s'établissaient à 12,8 années pour M. McCaughey, 16,3 années pour M. Woods, 0,2 année pour M. McGirr et à 13,6 années pour M^{me} Baxendale. M. McGirr a 21,5 années de service supplémentaires en tant que membre d'un régime de retraite de la CIBC qui n'est pas couvert aux fins du RRCCS. Pour M. McCaughey, en reconnaissance de sa nomination à titre de président et de chef de la direction et de ses années de services au sein d'une organisation acquise par la CIBC, un crédit de 1,7 année supplémentaire de service ouvrant droit à pension sera acquis le 1^{er} août 2006 et à chaque date anniversaire ultérieure de la nomination de M. McCaughey, jusqu'à concurrence de 11,9 ans, en plus de ses années de service créditées gagnées par son emploi continu. Pour M. Hunkin, les années de service ouvrant droit à pension à la date de la retraite s'établissaient à 35 ans (soit le maximum d'années de service créditées aux termes du RRCCS).

Certains dirigeants participant à des ententes en matière de retraite des Marchés mondiaux CIBC, y compris M. Shaw, ne participent pas aux régimes de retraite à prestations déterminées de la CIBC et n'ont pas le droit de recevoir les prestations de retraite supplémentaires accordées aux cadres supérieurs de la CIBC.

Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du RRCCS sont considérées comme faisant partie intégrante de la rémunération globale des cadres supérieurs, y compris les hauts dirigeants désignés. Les droits aux termes du RRCCS sont soumis au respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence. Lorsqu'il examine la valeur des prestations de retraite des cadres supérieurs, le Comité tient compte du coût annuel des prestations de retraite, du passif relatif aux prestations de retraite et de la rente annuelle qui serait à la disposition du retraité. Le tableau suivant illustre les changements dans le passif du 31 octobre 2004 au 31 octobre 2005, y compris le coût annuel des prestations de retraite pour l'exercice 2005 pour les hauts dirigeants désignés (en excluant M. Shaw qui ne participe pas au RRCCS), calculés selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2005, conformément aux principes comptables généralement reconnus, et comprend l'incidence des attributions d'années de service pour le RRCCS conformément à ce qui est indiqué précédemment.

Nom	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2004 ⁽¹⁾ (\$)	Coût des prestations pour 2005 ⁽¹⁾ (\$)	Autre changement dans le passif lié à la rémunération en 2005 ⁽²⁾ (\$)	Autre changement dans le passif en 2005 ⁽³⁾ (\$)	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2005 ⁽¹⁾ (\$)
G.T. McCaughey	1 421 000	177 000	7 303 000	199 000	9 100 000
T.D. Woods	2 217 000	149 000	0	192 000	2 558 000
S.R. McGirr	338 000	41 000	0	148 000	527 000
S.A. Baxendale	200 000	66 000	804 000	92 000	1 162 000

Notes :

- (1) Le coût des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice 2005. Le passif relatif aux prestations de retraite est la valeur de la rente gagnée prévisionnelle pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2004 ou au 31 octobre 2005, tel qu'il est indiqué, y compris les années de service supplémentaires octroyées à M. McCaughey relativement à sa nomination à titre de président et de chef de la direction. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC, conformément aux principes comptables généralement reconnus. Il s'agit de montants estimatifs fondés sur ces hypothèses et ils peuvent changer avec le temps. La méthode utilisée pour calculer ces montants ne sera pas nécessairement identique à celle qu'utilisent d'autres sociétés; les chiffres peuvent donc ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Aucune provision n'a été constituée quant aux hausses futures des plafonds de rémunération actuels appliqués au revenu moyen de fin de carrière ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS. Le plafond actuel du revenu moyen de fin de carrière est de 1 877 750 \$ dans le cas du président et chef de la direction et de 913 500 \$ dans le cas des autres hauts dirigeants désignés. Ce mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés comparativement aux prestations supplémentaires de retraite.
- (2) L'autre changement de l'obligation liée à la rémunération comprend l'incidence des promotions et des modifications de régime ou des attributions d'années de service, y compris, pour M. McCaughey, un montant de 1 780 000 \$ ayant trait au plafond de rémunération le plus élevé pour le RRCCS, applicable aux services antérieurs au moment de sa promotion au poste de président et chef de la direction, un montant de 1 099 000 \$, ayant trait à un changement dans son contrat d'emploi pour permettre le départ à la retraite avec une rente non réduite à l'âge de 55 ans (ce montant devant être acquis au moment de la retraite après l'âge de 55 ans) et un montant de 4 424 000 \$ ayant trait à l'attribution de 11,9 années de service supplémentaires (qui seront acquises moyennant des services futurs sur une période de 7 ans commençant le 1^{er} août 2006) et pour M^{me} Baxendale, un montant de 98 000 \$ ayant trait au plafond de rémunération le plus élevé pour le RRCCS applicable à la promotion au poste de première vice-présidente à la direction, Marchés de détail et un montant de 706 000 \$ à l'égard d'une attribution de 7,5 années de service créditées.
- (3) Les autres changements de l'obligation comprennent des montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation au début de l'exercice, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles. Le changement le plus important pour l'exercice 2005 a trait à la réduction du taux d'actualisation applicable, qui est passé de 6,25 % à 5,25 %.

En supposant que chaque cadre supérieur prenne sa retraite à 61 ans, il aurait droit à la rente annuelle suivante au moment de son départ à la retraite :

	Rente annuelle disponible à 61 ans ⁽¹⁾
G.T. McCaughey	1 314 425 \$ ⁽²⁾
T.D. Woods	441 525 \$
S.R. McGirr	261 040 \$
S.A. Baxendale	589 938 \$

Notes :

- (1) Représente la rente annuelle estimative qui serait reçue, en supposant que la personne prenne sa retraite à 61 ans et que les

gains moyens finals à 61 ans soient au moins équivalents au plafond de rémunération applicable au RRCCS.

- (2) M. McCaughey est admissible à la retraite avec une rente non réduite estimée à 1 056 000 \$ par année, au moment de son départ à la retraite à 55 ans.

Par suite de son départ à la retraite après 35 ans de service le 1^{er} août 2005 alors qu'il était chef de la direction, M. Hunkin a commencé à recevoir, en août 2005, des prestations de retraite de 1 325 358 \$ par année. Comme M. Hunkin n'avait pas encore atteint l'âge de 61 ans au moment de son départ à la retraite, cet avantage aurait dû être réduit d'environ 3 %, équivalant à un montant annuel de 40 000 \$. Toutefois, compte tenu des nombreuses années de service de M. Hunkin, le Comité a

approuvé une renonciation à cette réduction. L'obligation accumulée pour la rente de M. Hunkin à la date de son départ à la retraite s'établissait à 19 382 000 \$.

M. Hunkin avait droit à certains avantages accessoires du chef de la direction pour ses années postérieures à la retraite, sa vie durant. Toutefois, M. Hunkin ne recevra pas ces avantages, sauf l'accès limité à certaines installations et services de bureau pendant une période de transition de deux ans et il recevra plutôt un paiement annuel de 100 000 \$ pendant sa retraite, avec les mêmes dispositions de survie que le RRCS. Le premier versement aura lieu en août 2006.

Contrats d'emploi

M. McCaughey, président et chef de la direction, a conclu un contrat d'emploi (le *contrat*) avec la CIBC, avec prise d'effet le 1^{er} août 2005. Celui-ci prévoit un salaire annuel de 1 000 000 \$, que le conseil peut augmenter.

Le contrat prévoit un changement important par rapport à la pratique suivie par d'autres sociétés ouvertes, et suivie auparavant par la CIBC, pour l'établissement de la rémunération sous forme de primes annuelles du chef de la direction. Les primes variables en espèces et en actions de M. McCaughey (en excluant les options) pour un exercice doivent être établies par le CRRP à la fin de l'exercice suivant. Ces primes sont établies en fonction de l'atteinte d'objectifs personnels et d'objectifs en matière de rendement pour la CIBC fixés par la CIBC pour l'exercice, du rendement financier de la CIBC, y compris comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes pour cet exercice et d'autres facteurs pertinents, sur une base conforme aux politiques et aux pratiques passées en matière de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. La rémunération variable annuelle peut être répartie par la CIBC en primes en espèces et en primes en actions (comme les OAS et les UAR).

M. McCaughey a convenu de se conformer aux lignes directrices sur la propriété des actions de la CIBC de six fois son salaire annuel pendant la durée de son emploi et, de plus, au moment de sa retraite, et, dans certaines circonstances, s'il devait démissionner de son emploi auprès de la CIBC avant d'atteindre l'âge de 55 ans, pendant une période de deux ans.

Au moment de sa nomination à titre de président et de chef de la direction, M. McCaughey a fait l'objet d'un octroi spécial d'options non récurrent visant l'acquisition de 250 000 actions ordinaires de la CIBC, sous réserve de conditions d'acquisition liées au rendement, à savoir le rendement total pour les actionnaires de la CIBC. M. McCaughey s'est également vu attribuer 1,7 année de service supplémentaire par année de service à compter du 1^{er} août 2006 jusqu'à concurrence d'un maximum de 11,9 années aux fins du RRCS, en plus des années de service créditées gagnées par son emploi continu.

Si M. McCaughey est congédié sans motif valable, il a le droit de recevoir un paiement au lieu d'un avis correspondant à deux fois son salaire de base annuel et à trois années de primes variables en espèces annuelles moyennes. M. McCaughey peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law. Ses OAS non acquis seront acquis et les options seront admissibles à l'acquisition sur une période de deux ans à compter

de la cessation d'emploi. Si M. McCaughey a atteint l'âge de 53 ans au moment où il est congédié sans motif, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de cessation d'emploi, si celle-ci est plus tardive. Les droits de M. McCaughey aux termes du RRCS sont assujettis à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.

Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 55 ans, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCS. Dans ces circonstances, ses OAS en circulation et ses options continuent d'être admissibles pour que les conditions d'acquisition liées au temps et au rendement soient remplies, sous réserve des conditions supplémentaires, soit que M. McCaughey fournisse un avis de démission d'au moins trois mois, qu'il continue de se conformer aux dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation décrites ci-dessus et qu'il n'y ait aucun fait ultérieur défavorable important ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il a agi à titre de président et de chef de la direction. À cette fin, on entend par fait ultérieur défavorable important un redressement négatif important des états financiers annuels pour une période antérieure au cours de laquelle M. McCaughey a agi à titre de chef de la direction ou une perte importante ayant trait aux activités commerciales au cours d'une telle période antérieure résultant en une diminution d'au moins 10 % de la valeur comptable de la CIBC par rapport à celle immédiatement avant la perte importante. S'il y a un changement de contrôle et que l'on met fin à l'emploi de M. McCaughey aux termes d'une politique relative à un changement de contrôle, M. McCaughey peut recevoir les avantages aux termes de cette politique (voir ci-dessous) et il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de la cessation d'emploi, si celle-ci est plus tardive.

Ententes relatives au changement de contrôle

La CIBC a conclu des contrats relatifs au changement de contrôle avec certains des membres de sa haute direction, y compris chaque haut dirigeant désigné. Chaque contrat est en vigueur tant que le haut dirigeant désigné occupe son poste. Les contrats prévoient le paiement au haut dirigeant désigné d'une indemnité de départ lorsqu'un changement de contrôle, tel qu'il est défini dans le contrat, survient et que, dans les 24 mois après ce changement de contrôle (la *période visée*), le cadre supérieur est congédié sans motif ou qu'il démissionne pour des raisons indiquées dans le contrat. Chaque haut dirigeant désigné a droit à une indemnité de départ correspondant à deux fois son salaire annuel et les primes variables en espèces ou au montant plus élevé auquel il peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law. De plus, les contrats prévoient un règlement en espèces au titre des avantages qui devraient par ailleurs être payés pendant la période consécutive à la cessation d'emploi ou un montant plus élevé auquel il peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law. Au moment d'un changement de contrôle, et de la cessation d'emploi qui suit, toute prime en actions variable différée devient acquise et susceptible d'exercice ou de levée. De même, au moment d'un changement de contrôle et de la cessation d'emploi qui suit, les prestations aux termes des dispositions relatives à la retraite seront acquises.

Rémunération globale incluant les primes

Les tableaux suivants présentent la rémunération globale incluant les primes des exercices 2003, 2004 et 2005 fixée par le Comité pour chaque haut dirigeant désigné. En particulier, pour les cadres supérieurs qui se sont vu attribuer des années de service pour le RRCCS durant l'exercice 2004 ou 2005, les tableaux présentent tant les primes variables en espèces annuelles et les primes en actions réelles accordées que les primes d'encouragement variables qui auraient été reçues selon les politiques de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC si elles n'avaient pas été réduites en raison des attributions d'années de service pour le RRCCS.

Même si les prestations de retraite ne sont pas versées ou attribuées annuellement, la CIBC considère que la valeur annuelle des régimes de revenu de retraite, y compris le RRCCS, fait partie intégrante du programme de rémunération globale. Les renseignements relatifs au coût des prestations annuelles sont présentés dans le tableau ci-dessous. Les renseignements relatifs au passif et aux prestations disponibles à la retraite ont été présentés à la page 34 à la rubrique intitulée Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite.

J.S. Hunkin Chef de la direction (à la retraite)	2005 (\$)	2004 (\$)	2003 (\$)
Espèces variables			
Salaire de base annualisé ⁽¹⁾	750 000	1 000 000	900 000
Prime en espèces variable	Néant	3 050 000	3 450 000
Total des espèces variables	750 000	4 050 000	4 350 000
Primes variables en actions			
Octrois d'actions subalternes ⁽²⁾	3 000 000	4 207 500	3 150 000
Options de souscription d'actions ⁽³⁾	Néant	742 500	Néant
Programme incitatif spécial de retraite ⁽⁴⁾	Néant	Néant	2 870 249
Total des primes variables en actions	3 000 000	4 950 000	6 020 249
Rémunération globale incluant les primes	3 750 000	9 000 000	10 370 249
Coût annuel des prestations de retraite ⁽⁵⁾	323 000	343 000	319 000
Total	4 073 000	9 343 000	10 689 249

Notes :

- (1) Selon un salaire de base annuel à la fin de chaque exercice. Le salaire de base pour 2005 reflète neuf mois de salaire, étant donné que M. Hunkin a pris sa retraite le 31 juillet 2005.
- (2) Les montants indiqués représentent des octrois effectués aux termes du régime OAS. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement. Les OAS effectués pour l'exercice 2005 seront perdus si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC pendant une période de vingt jours de bourse consécutifs n'atteint pas 90,00 \$ dans un délai de trois ans.
- (3) Aucun octroi d'options n'a été effectué au cours des exercices 2003 et 2005. Pour l'exercice 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 50 560 options octroyées aux termes du ROSA au prix par option de 73,10 \$. Les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi. La valeur des options indiquées est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par un cabinet de conseillers externe. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés et est également sensible aux hypothèses utilisées, par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés.
- (4) Ce poste représente la valeur en dollars, au moment de la conversion, de 5 000 unités dans le cadre du PISR gagnées et octroyées en 2000, converties en UADD PISR au cours des exercices indiqués et acquises le 31 octobre 2003, certains critères de rendement à long terme ayant été respectés. Les UADD PISR comportent des équivalents de dividendes qui sont réinvestis en UADD PISR supplémentaires. Pour 2003, le montant représente 55 % des gains provenant de l'exercice 2002. Le reste des gains de 2002, soit 45 %, est présenté pour 2002. Après le départ à la retraite de M. Hunkin, les UADD PISR qu'il avait gagnées et acquises antérieurement lui ont été distribuées sous la forme d'actions ordinaires conformément au PISR. Les UADD PISR indiquées ci-dessus pour 2003 sont incluses dans la somme totale versée à M. Hunkin après sa retraite, qui figure à la colonne « Versements du PILT » du Tableau sommaire de la rémunération à la page 28.
- (5) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers de la CIBC, conformément aux principes comptables généralement reconnus. Le montant pour 2005 reflète 7 mois de service, puisque M. Hunkin a atteint à ce moment le maximum de 35 années de service créditées aux termes du régime.

	2005 ⁽¹⁾	2004		2003
		Avant l'octroi d'années de service pour le RRCS (\$)	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRCS (\$)	
G.T. McCaughey Président et chef de la direction	(\$)			(\$)
Espèces variables				
Salaire de base annualisé ⁽²⁾	1 000 000	500 000	500 000	500 000
Prime en espèces variable	n.d.	3 250 000	2 587 229	2 000 000
Total des espèces variables	1 000 000	3 750 000	3 087 229	2 500 000
Primes variables en actions				
Octrois d'actions subalternes ⁽³⁾	n.d.	3 187 500	2 624 144	450 352
Unités d'actions liées au rendement ⁽⁴⁾	n.d.	Néant	Néant	Néant
Options de souscription d'actions ⁽⁵⁾	2 061 500	562 500	463 084	540 474
Programme incitatif spécial de retraite ⁽⁶⁾	Néant	Néant	Néant	2 009 174
Total des primes variables en actions	2 061 500	3 750 000	3 087 228	3 000 000
Octroi d'années de service pour le RRCS⁽⁷⁾	Néant	Néant	1 325 543	Néant
Rémunération globale incluant les primes	3 061 500	7 500 000	7 500 000	5 500 000
Coût annuel des prestations de retraite ⁽⁸⁾	177 000	95 000	95 000	61 000
Total	3 238 500	7 595 000	7 595 000	5 561 000

Notes :

- (1) Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, le calcul de ses primes variables (en excluant les options) se fera en décembre 2006. Par conséquent, la rémunération indiquée pour l'exercice 2005 ne reflète actuellement que le salaire, l'octroi d'options spéciales non récurrent et le coût annuel des prestations de retraite.
- (2) Reflète le salaire de base annuel à la fin de chaque exercice.
- (3) Les montants indiqués représentent les octrois effectués aux termes du régime d'OAS. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- (4) Représente la valeur, à la date de l'octroi, de l'octroi d'UAR effectué pour l'exercice 2005. Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR. Le nombre d'UAR acquises s'échelonne entre 75 % et 125 % du nombre initialement octroyé, en fonction du RCP de la CIBC par rapport à celui des quatre autres grandes banques canadiennes.
- (5) Pour 2003, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 50 000 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 43,10 \$. Pour 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 31 535 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par action de 73,10 \$. Les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi. Pour 2005, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 250 000 options dont l'acquisition est liée au rendement, octroyées à un prix par option de 70 \$ à la date de l'octroi. La valeur des options indiquées est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par

un cabinet de conseillers externe. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés et est également sensible aux hypothèses utilisées, par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés.

- (6) Ce poste représente la valeur en dollars, au moment de la conversion, de 3 500 unités octroyées en 2000 aux termes du PISR et converties en UADD PISR au cours de l'exercice indiqué le 31 octobre 2003, certains critères de rendement à long terme ayant été respectés. Les UADD PISR seront distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi auprès de la CIBC. Les UADD PISR comportent des équivalents de dividendes qui sont réinvestis en UADD PISR supplémentaires. Pour 2003, le montant représente 55 % des gains provenant de l'exercice 2002. Le reste des gains de 2002, soit 45 %, est présenté pour 2002.
- (7) Pour l'exercice 2004, ce poste représente la réduction d'autres rémunérations versées compte tenu de l'octroi de 10 années de service pour le RRCS, calculée selon la valeur économique. Cette réduction vise 50 % des octrois de primes variables en actions et 50 % des octrois de primes variables en espèces.
- (8) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers de la CIBC, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

	2005		2004		2003
	Avant l'octroi d'années de service pour le RRCCS (\$)	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRCCS (\$)	Avant l'octroi d'années de service pour le RRCCS (\$)	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRCCS (\$)	(\$)
T.D. Woods Premier vice-président à la direction et chef des finances					
Espèces variables					
Salaire de base annualisé ⁽¹⁾	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
Prime en espèces variable	Néant	Néant	1 000 000	775 610	800 000
Total des espèces variables	400 000	400 000	1 400 000	1 175 610	1 200 000
Primes variables en actions					
Octrois d'actions subalternes ⁽²⁾	1 080 000	810 731	1 190 000	999 268	1 090 824
Unités d'actions liées au rendement ⁽³⁾	720 000	540 488	Néant	Néant	Néant
Options de souscription d'actions ⁽⁴⁾	Néant	Néant	210 000	176 341	109 176
Total des primes variables en actions	1 800 000	1 351 219	1 400 000	1 175 609	1 200 000
Octroi d'années de service pour le RRCCS⁽⁵⁾	Néant	448 781	Néant	448 781	Néant
Rémunération globale incluant les primes	2 200 000	2 200 000	2 800 000	2 800 000	2 400 000
Coût annuel des prestations de retraite ⁽⁶⁾	149 000	149 000	117 000	117 000	74 000
Total	2 349 000	2 349 000	2 917 000	2 917 000	2 474 000

Notes :

- (1) Reflète le salaire de base annuel à la fin de chaque exercice.
- (2) Les montants indiqués représentent les octrois effectués aux termes du régime d'OAS. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- (3) Ce poste représente la valeur, à la date de l'octroi, de l'octroi d'UAR effectué pour l'exercice 2005. Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR. Le nombre d'UAR acquises s'échelonne entre 75 % et 125 % du nombre initialement octroyé, en fonction du RCP de la CIBC par rapport à celui des quatre autres grandes banques canadiennes. Ce poste représente la valeur des UAR octroyées aux termes du régime d'UAR.
- (4) Pour 2003, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 10 100 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 43,10 \$. Pour 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 12 010 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 73,10 \$. Toutes les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi. Il n'y a eu aucun octroi d'options pour l'exercice 2005. La valeur des options indiquée est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par un cabinet de conseillers externe. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés et est également sensible aux hypothèses utilisées, par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés.
- (5) Pour les exercices 2005 et 2004, ce poste représente la réduction d'autres rémunérations versées compte tenu de l'octroi, au cours de l'exercice 2004, de 10 années de service pour le RRCCS, calculée selon la valeur économique. Cette réduction vise 50 % des primes variables en actions et 50 % des primes variables en espèces au cours de l'exercice 2004 et 100 % des primes variables en actions au cours de l'exercice 2005. La valeur des octrois d'années de service pour M. Woods sera acquise et constatée aux fins de la rémunération sur une période de quatre ans commençant en 2004.

- (6) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers de la CIBC, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

B.G. Shaw Premier vice-président à la direction, président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC	2005 (\$)	2004 (\$)	2003 (\$)
Espèces variables			
Salaire de base annualisé ⁽¹⁾	350 000	150 000	150 000
Prime en espèces variable	Néant	4 867 500	5 326 250
Total des espèces variables	350 000	5 017 500	5 476 250
Primes variables en actions			
Octrois d'actions subalternes ⁽²⁾	2 640 000	2 982 500	3 023 750
Unités d'actions liées au rendement ⁽³⁾	1 760 000	Néant	Néant
Options de souscription d'actions ⁽⁴⁾	Néant	Néant	Néant
Total des primes variables en actions	4 400 000	2 982 500	3 023 750
Rémunération globale incluant les primes	4 750 000	8 000 000	8 500 000
Coût annuel des prestations de retraite ⁽⁵⁾	5 000	5 000	5 000
Total	4 755 000	8 005 000	8 505 000

Notes :

- (1) Reflète le salaire de base annuel à la fin de chaque exercice.
- (2) Les montants indiqués représentent les octrois effectués aux termes du régime d'OAS. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- (3) Représente la valeur, à la date de l'octroi, de l'octroi d'UAR effectué pour l'exercice 2005. Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR. Le nombre d'UAR acquises s'échelonne entre 75 % et 125 % du nombre initialement octroyé, en fonction du RCP de la CIBC par rapport à celui des quatre autres grandes banques canadiennes.
- (4) Il n'y a eu aucun octroi d'options pour les exercices 2003, 2004 et 2005.
- (5) M. Shaw, compte tenu de son rôle au sein de Marchés mondiaux CIBC, ne participe pas aux régimes de retraite de la CIBC ni au RRCS. Il bénéficie d'une contribution annuelle à un régime enregistré d'épargne-retraite selon le montant indiqué.

S.R. McGirr Premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque	2005 (\$)	2004 (\$)	2003 (\$)
Espèces variables			
Salaire de base annualisé ⁽¹⁾	350 000	150 000	150 000
Prime en espèces variable	Néant	3 667 500	3 763 750
Total des espèces variables	350 000	3 817 500	3 913 750
Primes variables en actions			
Octrois d'actions subalternes ⁽²⁾	2 040 000	2 182 500	2 086 250
Unités d'actions liées au rendement ⁽³⁾	1 360 000	Néant	Néant
Options de souscription d'actions ⁽⁴⁾	Néant	Néant	Néant
Total des primes variables en actions	3 400 000	2 182 500	2 086 250
Total de la rémunération incluant les primes	3 750 000	6 000 000	6 000 000
Coût annuel des prestations de retraite ⁽⁵⁾	41 000	16 000	14 000
Total	3 791 000	6 016 000	6 014 000

Notes :

- (1) Reflète le salaire de base annuel à la fin de chaque exercice.
- (2) Les montants indiqués représentent les octrois effectués aux termes du régime d'OAS. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- (3) Ce poste représente la valeur, à la date de l'octroi, de l'octroi d'UAR effectué pour l'exercice 2005. Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR. Le nombre d'UAR acquises s'échelonne entre 75 % et 125 % du nombre initialement octroyé, en fonction du RCP de la CIBC par rapport à celui des quatre autres grandes banques canadiennes.
- (4) Il n'y a eu aucun octroi d'options pour les exercices 2003, 2004 et 2005.
- (5) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présentées dans les états financiers de la CIBC, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

	2005		2004	2003
	Avant l'octroi d'années de service pour le RRCS (\$)	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRCS (\$)		
S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, Marchés de détail				
Espèces variables				
Salaire de base annualisé ⁽¹⁾	450 000	450 000	350 000	250 000
Prime en espèces variable	Néant	Néant	1 133 750	808 750
Total des espèces variables	450 000	450 000	1 483 750	1 058 750
Primes variables en actions				
Octrois d'actions subalternes ⁽²⁾	1 410 000	1 184 741	863 812	598 288
Unités d'actions liées au rendement ⁽³⁾	940 000	789 828	Néant	Néant
Options de souscription d'actions ⁽⁴⁾	Néant	Néant	152 438	92 962
Total des primes variables en actions	2 350 000	1 974 569	1 016 250	691 250
Octroi d'années de services pour le RRCS⁽⁵⁾	Néant	375 431	Néant	Néant
Rémunération globale incluant les primes	2 800 000	2 800 000	2 500 000	1 750 000
Coût annuel des prestations de retraite ⁽⁶⁾	66 000	66 000	35 000	19 000
Total	2 866 000	2 866 000	2 535 000	1 769 000

Notes :

- (1) Reflète le salaire de base annuel à la fin de chaque exercice.
- (2) Les montants indiqués représentent les octrois effectués aux termes du régime d'OAS. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- (3) Ce poste représente la valeur, à la date de l'octroi, de l'octroi d'UAR effectué pour l'exercice 2005. Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR. Le nombre d'UAR acquises s'échelonnent entre 75 % et 125 % du nombre initialement octroyé, en fonction du RCP de la CIBC par rapport à celui des quatre autres grandes banques canadiennes.
- (4) Pour 2003, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 8 600 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 43,10 \$. Pour 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 10 380 options à un prix par option de 73,10 \$. Toutes les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi. Il n'y a eu aucun octroi d'options pour l'exercice 2005. La valeur des options indiquée est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externe. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par les autres sociétés et est également sensible aux hypothèses utilisées, par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés.

- (5) Pour l'exercice 2005, ce poste représente la réduction d'autres rémunérations versées compte tenu de l'octroi de 7,5 années de service pour le RRCS, calculée selon la valeur économique. Cette réduction vise 100 % des octrois de primes en actions. La valeur de l'octroi des années de service pour M^{me} Baxendale sera acquise et constatée aux fins de la rémunération sur une période de trois ans.
- (6) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers de la CIBC, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Le tableau qui suit indique le crédit en cours que la CIBC ou ses filiales ont consenti à des administrateurs, des candidats à un poste d'administrateur et à des hauts dirigeants de la CIBC et à des personnes avec qui ils ont des liens. Ces montants excluent les prêts courants, tels qu'ils sont définis dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

Prêts aux administrateurs⁽¹⁾ et aux hauts dirigeants⁽²⁾ dans le cadre (1) de programmes d'achat de titres et (2) d'autres programmes

Nom et principale fonction	Participation de la CIBC ou d'une filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice terminé le 05-10-31 ⁽³⁾ (\$)	Encours au 05-12-05 ⁽³⁾ (\$)	Achat de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 05-10-31 (nombre)	Garantie de la dette ⁽⁴⁾ (nombre)	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 05-10-31 (\$)
Programmes d'achat de titres						
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	817 793	776 100	aucun	12 400	—
Autres programmes⁽⁵⁾						
G.H. Denham, ancienne vice-présidente du conseil ⁽⁶⁾	CIBC à titre de prêteur	573 844 \$ US	511 488 \$ US	—	—	—
W.C. Fox, ancien vice-président du conseil ⁽⁷⁾	CIBC à titre de prêteur	2 295 392 \$ US	2 045 967 \$ US	—	—	—
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	1 147 689 \$ US	1 022 978 \$ US	—	—	—
S.R. McGirr, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	3 443 086 \$ US	3 068 951 \$ US	—	—	—
B.G. Shaw, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	3 416 215 \$ US	3 042 061 \$ US	—	—	—
R.E. Venn, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	4 590 761 \$ US	4 091 915 \$ US	—	—	—
T.D. Woods, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	1 147 689 \$ US	1 022 978 \$ US	—	—	—

Notes :

- (1) Les prêts aux administrateurs de la CIBC et aux candidats à un poste d'administrateur qui ne sont pas employés de la CIBC ou d'une filiale, ainsi qu'aux personnes ayant des liens avec eux, sont consentis essentiellement aux mêmes conditions (y compris les taux d'intérêt et les garanties) que celles offertes lorsqu'un prêt est accordé à d'autres clients de la CIBC ayant des cotes de crédit comparables, et ils ne comportent pas plus de risques que les risques habituels en matière de recouvrement. Ces prêts sont considérés comme des « prêts courants » en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et n'ont pas à être déclarés.
- (2) Les « hauts dirigeants » comprennent un président du conseil, un vice-président du conseil, un président, un vice-président chargé d'une division, d'une fonction ou d'une unité d'exploitation principale (y compris les ventes, les finances ou la production) et un dirigeant de la CIBC ou d'une de ses filiales chargé de l'élaboration des politiques de la CIBC ou un autre particulier chargé de l'élaboration des politiques de la CIBC.
- (3) Les montants des prêts sont libellés dans la devise qui a servi à faire ces opérations et, à moins d'indication contraire, sont exprimés en dollars canadiens.
- (4) Nombre d'actions ordinaires de la CIBC que celle-ci détenait en garantie au 5 décembre 2005.
- (5) Certains employés anciens et actuels de la CIBC et des membres de son groupe ont contracté des prêts afin de financer une partie de leur participation à un fonds qui effectue des placements en capitaux propres sur une base identique à celle de la banque et des membres de son groupe. Cette offre de participation a été faite aux hauts dirigeants en 2000. Les prêts viendront à échéance en janvier 2012 ou à la liquidation du fonds, selon la première éventualité, et sont garantis par la participation de l'employé dans le fonds. Environ la moitié de chaque prêt est sans recours. Le taux d'intérêt sur les prêts octroyés aux employés résidents canadiens est fixé trimestriellement au taux prescrit en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).
- (6) Au 12 avril 2005, M^{me} Denham n'était ni un haut dirigeant ni une employée de la CIBC ou de ses filiales.
- (7) Au 1^{er} septembre 2005, M. Fox n'était ni un haut dirigeant ni un employé de la CIBC ou de ses filiales.

Le tableau qui suit indique l'encours total de la dette, au 5 décembre 2005, des administrateurs, hauts dirigeants et employés actuels ou passés de la CIBC et de ses filiales envers la CIBC et ses filiales. Ces montants excluent les prêts courants, tels qu'ils sont définis dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

Encours total

Objet	Dette envers la CIBC ou ses filiales au 05-12-05 (\$)	Dette envers une autre entité
Dette pour souscription de titres	776 100	—
Autre dette	140 305 976 US	—

Démarche de gouvernance – réalisations continues

Des politiques et des procédures détaillées forment la démarche de gouvernance à la CIBC pour aider la direction et le conseil à remplir leurs obligations envers la CIBC et ses actionnaires. Un aperçu de la démarche de gouvernance de la CIBC se trouve à l'annexe B.

Au fur et à mesure que les exigences en matière de gouvernance et les pratiques exemplaires évoluent, le conseil et la direction continuent de renforcer la gouvernance à la CIBC. Des réalisations importantes en matière de gouvernance sont décrites dans la Reddition de comptes annuelle de 2005 de la CIBC (pages 165 à 171), qui a été postée aux actionnaires avec la présente circulaire et pouvant être consultée au www.cibc.com/francais et au www.sedar.com. Des réalisations clés récentes en matière de gouvernance sont énoncées ci-dessous.

Vote des actionnaires à l'élection d'administrateurs – Au cours de 2005, le conseil a modifié sa politique sur le mandat des administrateurs pour exiger la démission d'un administrateur lorsque le nombre de personnes s'étant abstenues de voter est supérieur au nombre de personnes qui se sont prononcées en faveur de sa candidature au cours d'une élection sans opposition. On s'attend à ce que le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission, sauf dans le cas de circonstances atténuantes. Le conseil prendra alors une décision dans les 90 jours suivant l'élection et émettra un communiqué annonçant la démission ou expliquant pourquoi la candidature n'a pas été acceptée. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision. Voir l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance – mandat des administrateurs », pour plus de détails.

Rémunération des cadres supérieurs – Le conseil a approuvé un nouveau modèle de rémunération pour la fonction de chef de la direction selon lequel la rémunération incitative pour une année (excluant les options) doit être approuvée par le conseil à la fin de l'année suivante. Des renseignements supplémentaires figurent à la page 35 de la présente circulaire.

Les Comités du conseil soumettent un rapport aux actionnaires – La CIBC a amélioré la communication de l'information dans la présente circulaire en y ajoutant les rapports de chacun de ses quatre Comités. (Voir les pages 11 à 16.) Ces rapports présentent les membres, le mandat et les réalisations clés de chaque comité durant l'exercice 2005 et d'autres rapports que le comité est tenu ou encouragé de fournir aux organismes de réglementation.

Rapport de la direction sur le contrôle interne de l'information financière – Pour la deuxième année, la CIBC a volontairement inclus dans sa Reddition de comptes annuelle 2005 le rapport de la direction sur le contrôle interne de l'information financière aux termes de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et une attestation par les vérificateurs externes de la CIBC du rapport de la direction.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

À compter du 1^{er} novembre 2005, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui protège les administrateurs et les dirigeants à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions à titre d'administrateur et de dirigeant de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour les 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2006. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ 6,5 millions de dollars.

Accessibilité de l'information

Vous pouvez obtenir, sans frais, les documents suivants à la division du secrétaire général, CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto, Ontario M5L 1A2 :

- (1) la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 ainsi que des exemplaires des pages de la Reddition de comptes annuelle 2005 qui y sont intégrées par renvoi,
- (2) les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 ainsi que le rapport connexe des vérificateurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières,
- (3) le rapport de gestion annuel de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs,
- (4) la présente circulaire.

Ces documents, ainsi que de l'information supplémentaire sur la CIBC, peuvent être consultés au www.cibc.com/francais et au www.sedar.com. De l'information financière concernant la CIBC figure dans les états financiers comparatifs et les rapports de gestion.

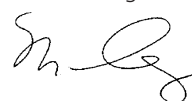
Pour communiquer avec le conseil

Les actionnaires qui désirent communiquer avec le conseil peuvent s'adresser à William A. Etherington, président du conseil, CIBC, Division du secrétaire général, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto, Ontario M5L 1A2.

Approbation des administrateurs

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et son envoi aux actionnaires.

La vice-présidente, secrétaire générale et avocate générale associée,



Michelle Caturay
Le 5 janvier 2006

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Les quatre propositions suivantes ont été soumises à la CIBC aux fins d'étude à l'assemblée annuelle des actionnaires et sont présentées telles quelles conformément à la *Loi sur les banques* (Canada).

La proposition 1 a été soumise par M. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519 574-0252, courriel : bobverdun@rogers.com.

Les propositions 2 et 3 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca.

PROPOSITION N° 1

Les personnes avilies par des conclusions judiciaires de comportement contraire à l'éthique ne sont pas admissibles à un poste d'administrateur de la CIBC

En 2004, en réponse à une proposition de cet actionnaire, la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC comprenait l'énoncé clair que « la Banque s'engage à respecter les normes de gouvernance de pointe du secteur » et que « les pratiques de gouvernance doivent constamment faire l'objet d'examen et d'améliorations ». Les normes du secteur exigent maintenant qu'aucun dirigeant ou administrateur d'entreprise ne soit avili par un comportement scandaleux, contraire à l'éthique. Les actionnaires recommandent par conséquent que l'engagement de 2004 soit réaffirmé avec une exigence spécifique selon laquelle personne n'est admissible à un poste d'administrateur de la Banque s'il a été impliqué dans une procédure judiciaire qui donne lieu à une décision selon laquelle l'activité ou le comportement était contraire à l'éthique. Il n'est pas nécessaire que la personne soit nommée personnellement dans la procédure judiciaire pour que cette politique s'applique. Les chefs de la direction doivent être tenus ultimement responsables des actions de leur société et doivent supporter le fardeau du comportement de la société qui est jugé contraire à l'éthique à l'issue d'une poursuite en justice ou d'une enquête judiciaire. Les actionnaires de la CIBC ne veulent pas que la Banque fasse la même erreur que la Banque de Montréal, qui a recruté Robert Astley à titre d'administrateur, malgré un grave scandale qui a eu lieu au sein de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, alors que M. Astley en était le chef de la direction.

M. Verdun a soumis l'énoncé suivant à l'appui de sa proposition :

Clarica, avant son acquisition par la Financière Sun Life inc., a financé des opérations de crédit-bail pour Services financiers MFP Inc., qui a fait l'objet d'enquêtes judiciaires à Toronto et à Waterloo (Ontario). RIM Park est le plus grand projet de l'histoire de la ville de Waterloo. MFP a offert un financement inférieur à 5 %, a obtenu des fonds de Clarica à 7,6 %, puis a facturé à la Ville plus de 9 %. Les employés de Clarica savaient que la ville était induite en erreur et que Clarica réalisait des profits en prêtant des fonds à des taux supérieurs à ceux du marché.

L'enquête a constaté que la Ville était la victime d'un « leurre » de la part de MFP et que Clarica agissait de façon « contraire à l'éthique » en faisant fi des « signaux d'alarme », tout en étant l'unique source d'environ 50 millions de dollars de MFP. Clarica était « la seule entreprise d'importance en ville » et aurait pu facilement faire cesser la duperie. Le juge a déclaré que du point de vue éthique, Clarica avait mis sa relation d'affaires avec MFP au-dessus de son obligation envers la Ville et a cité Clarica pour « abandon volontaire de la diligence raisonnable adéquate ». Le juge n'avait pas pour mandat de citer des noms chez Clarica, mais a jugé que cette décision « contraire à l'éthique » avait été prise au niveau le plus élevé chez Clarica, dont le chef de la direction pendant tout ce temps était Robert Astley, maintenant administrateur de la Banque de Montréal.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil convient que ses administrateurs devraient adhérer à des normes d'éthique rigoureuses et adopter des politiques et procédures qui visent le comportement, la déontologie et le mandat des administrateurs. Le code de déontologie des administrateurs de la CIBC codifie une norme de conduite à laquelle on s'attend que tous les administrateurs de la CIBC adhèrent. Ce code prévoit que : « Le secteur des services financiers, dont fait partie la CIBC, repose sur le plus haut degré de confiance. L'intégrité est la pierre angulaire de notre entreprise. Les administrateurs doivent agir avec honnêteté et intégrité et respecter des normes déontologiques élevées dans leurs rapports avec toutes les parties intéressées. Les activités malhonnêtes ou contraires à la déontologie ont des répercussions défavorables sur la CIBC. Elles minent la confiance de clients et peuvent porter atteinte à notre réputation au sein de la collectivité. La participation ou la tentative de participation à des activités malhonnêtes est inacceptable et peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'obligation de démissionner du conseil d'administration. » Le code déontologique peut être consulté au www.cibc.com/francais. La politique sur le mandat des administrateurs fournit au Comité de gouvernance des lignes directrices quant aux facteurs à considérer dans l'élaboration d'une recommandation au conseil visant la candidature d'un administrateur existant en vue de sa réélection ou d'un nouveau candidat en vue de son élection. Avant de faire une recommandation quant à un administrateur existant, le Comité examine, notamment, le respect par ce dernier du code de déontologie. Avant de recommander qu'un nouveau candidat soit nommé ou élu administrateur, le Comité prend des mesures afin d'effectuer un contrôle des antécédents du candidat et d'évaluer les conflits éventuels, les préoccupations concernant son indépendance et les questions relatives à l'information pouvant toucher le candidat. Le conseil estime que ses politiques et procédures répondent adéquatement à la proposition de M. Verdun et qu'aucune autre affirmation n'est nécessaire. Pour plus de renseignements, veuillez consulter l'annexe B, « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance »

à la rubrique « Processus de nomination des administrateurs », « Mandat des administrateurs » et « Code de conduite et code de déontologie ».

PROPOSITION N° 2

Il est proposé que la banque incorpore dans son rapport annuel les états financiers de ses filiales dans les paradis fiscaux.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires a soumis l'énoncé suivant à l'appui de sa proposition :

Par souci de transparence et de respect du droit à l'information des actionnaires le législateur fédéral a donné le droit de ces derniers d'examiner les états financiers des filiales de la banque (art. 310 (2)). Le maintien par la banque de nombreuses filiales dans les paradis fiscaux prive l'État fédéral et les États fédérés de recettes financières importantes ainsi soustraites aux besoins des citoyens. Cette situation est devenue un enjeu public à l'échelle pancanadienne. La publication par la banque des états financiers de ses filiales dans des États confettis permettra aux actionnaires de porter un jugement sur la nature des transactions qui y sont effectuées et éventuellement de se prononcer en toute connaissance de cause sur les activités de la banque dans les hauts lieux du blanchiment des narcodollars, de l'évasion et de l'escroquerie fiscales.

L'argumentaire développé à ce jour par la banque pour justifier sa présence dans les paradis fiscaux est lénifiant, évasif et peu convaincant. Il doit être révisé et rééquilibré par le jugement des actionnaires, des investisseurs institutionnels, des gestionnaires de portefeuilles ou de caisses de retraites, soucieux des intérêts de la banque et de ceux et celles qui la financent.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le Bureau du surintendant des institutions financières a accès aux états financiers de toutes les filiales de la CIBC. De plus, l'Agence du revenu du Canada reçoit de l'information annuelle comprenant les états financiers des filiales étrangères de la CIBC en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Par conséquent, la CIBC fait preuve d'une transparence complète avec les autorités de réglementation canadiennes sur cette question. La CIBC ne facilite ni ne tolère le blanchiment des narcodollars, l'évasion et l'escroquerie fiscales. Elle se conforme à la législation en matière de fiscalité, de blanchiment d'argent et aux autres lois en vigueur dans les pays où elle exerce ses activités et se soumet à des procédures strictes aux termes de sa Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation. Le conseil estime que ces mesures répondent à l'essentiel de la proposition présentée par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires.

PROPOSITION N° 3

Il est proposé que toute augmentation de la rémunération des hauts dirigeants, de même que l'octroi d'options

d'achats, de leur pension et indemnités de départ, soient soumis préalablement à l'approbation des actionnaires avant leur entrée en vigueur.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires a soumis l'énoncé suivant à l'appui de sa proposition :

La rémunération des hauts dirigeants et autres conditions afférentes à leur emploi, leur départ ou leur retraite, ont atteint ces dernières années des proportions éphémères qui scandalisent un nombre de plus en plus grandissant d'actionnaires. Ces derniers sont toujours mis devant le fait accompli sans qu'il leur soit possible de se prononcer sur la pertinence ou le bien-fondé des recommandations et décisions du conseil d'administration. Cela n'est ni juste, ni raisonnable, ni conforme aux principes d'une saine régie d'entreprise. À la limite, les pratiques actuelles sont offensantes pour les actionnaires en oblitérant leurs droits de regard et d'approbation des recommandations de leur conseil d'administration.

Il est temps que les actionnaires ou leurs mandataires cessent d'être tenus pour quantité négligeable et corvéable à merci dans les affaires des institutions financières qu'ils nourrissent de leurs deniers. Ce sont eux qui prennent les risques et non les dirigeants grassement salariés préposés à l'administration de leurs affaires.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (CRRPD), sous-comité du conseil, surveille la rémunération des hauts dirigeants dans le cadre de son mandat. Il procède à un examen rigoureux et détaillé du rendement de la CIBC et de la rémunération adéquate à verser en fonction du rendement. L'examen détermine les augmentations et les diminutions de la rémunération compte tenu de l'évaluation du rendement effectuée à l'aide d'une grille équilibrée. Le comité consulte son conseiller en rémunération des hauts dirigeants qui l'aide à apprécier le marché concurrentiel du recrutement et à évaluer les liens à établir entre la rémunération et le rendement. Finalement, l'ensemble du conseil examine ses recommandations, et ses décisions définitives sont présentées de façon transparente aux actionnaires. (Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la rémunération dans le « Rapport sur la rémunération de la haute direction » débutant à la p. 20.)

M. Robert Verdun (téléphone : 519 574-0252, courriel : bobverdun@rogers.com) a retiré une proposition portant sur le calcul et la déclaration d'un ratio du coût de gestion fondé sur l'information et les engagements de la CIBC. La CIBC est soucieuse de divulguer avec transparence ses décisions en matière de rémunération et adhère au principe de la rémunération concurrentielle liée au rendement. Cet engagement transparaît dans l'information accrue sur la rémunération de la haute direction. Cette année, la CIBC a

également augmenté l'information sur la rémunération de la haute direction en incluant un graphique de la « rémunération selon le rendement » qui relie explicitement le haut dirigeant désigné à des paramètres clés du rendement de la CIBC (voir la page 27). Il est important qu'un ratio du coût de gestion soit comparable à celui d'autres sociétés et qu'il reflète de façon adéquate les différences découlant de la taille, des antécédents, de l'expérience et des compétences de l'équipe de direction. Par conséquent, des règles constantes sont nécessaires pour calculer et déclarer un ratio du coût de gestion. La CIBC s'est engagée à faire de son mieux pour travailler avec d'autres établissements et organismes intéressés à concevoir des normes raisonnables pour le calcul et la déclaration d'un ratio du coût de gestion ou d'autres mesures qui aideront à fournir une information transparente sur la rémunération concurrentielle liée au rendement.

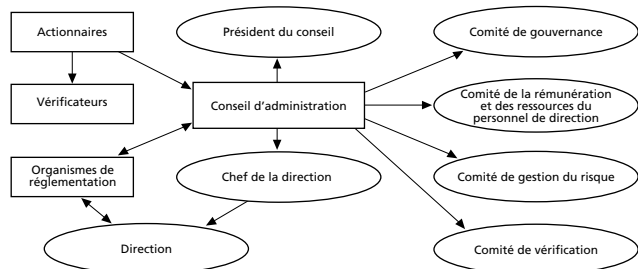
ANNEXE B

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

L'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil et à la direction lorsque ceux-ci remplissent leurs obligations envers la CIBC et ses actionnaires. Le présent énoncé a été examiné par le Comité de gouvernance et approuvé par le conseil.

1. Structure de la gouvernance

Le diagramme suivant illustre la structure de la gouvernance de la CIBC.



2. Principaux documents en matière de gouvernance

De nombreuses lignes directrices, politiques et procédures soutiennent le cadre de travail en matière de gouvernance à la CIBC. Les documents suivants approuvés par le conseil sont révisés annuellement et servent de base au cadre de travail en matière de gouvernance de la CIBC. Ils sont accessibles au www.cibc.com/francais.

- Énoncé des pratiques de gouvernance
- Normes d'indépendance du conseil
- Mandat du conseil
- Mandat du président et chef de la direction
- Mandat du président du conseil
- Mandats des Comités du conseil
- Mandat du président d'un Comité
- Code de déontologie des administrateurs
- Code de conduite des employés

3. Respect des exigences en matière de gouvernance

Les politiques et procédures du conseil et de la direction de la CIBC visent le respect des règles et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance. Les nouvelles règles en matière de gouvernance de la Bourse de New York (la NYSE) exigent que la CIBC déclare toute différence importante entre ses pratiques en matière de gouvernance et les règles en matière de gouvernance de la NYSE. Il existe une différence importante quant à l'approbation des régimes de rémunération sous forme de titres. Contrairement aux règles de la NYSE, au Canada, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'approbation des actionnaires quant aux régimes de rémunération sous forme de titres. La CIBC respecte les règles de la Bourse de Toronto (la TSX) et obtient l'approbation des actionnaires quant aux ententes relatives à la rémunération sous forme de titres qui supposent une nouvelle émission d'actions.

4. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des affaires externes et internes de la CIBC. Il donne, directement et par l'entremise de ses comités et du président du conseil, des directives à la haute direction (par l'entremise du chef de la direction) afin de servir au mieux les intérêts de la CIBC. Son mandat décrit les principales responsabilités relatives à son rôle de direction et comprend les fonctions relatives aux domaines suivants :

- **planification stratégique** – le conseil revoit et approuve le processus de planification stratégique de la CIBC et son plan stratégique annuel à la lumière de l'évaluation que fait la direction des nouvelles tendances, de l'environnement concurrentiel, des questions relatives aux risques et des pratiques et produits commerciaux importants;
- **gestion du risque** – le conseil, avec l'aide du Comité de gestion du risque ou du Comité de vérification, revoit les rapports présentés par la direction relativement aux risques importants associés aux activités et aux opérations de la CIBC, la mise en œuvre par la direction de systèmes visant à gérer ces risques et les lacunes importantes de ceux-ci;
- **gestion des ressources humaines** – le conseil, avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération des cadres supérieurs, la mesure dans laquelle la haute direction s'efforce de créer une culture d'intégrité et les processus de planification de la relève du chef de la direction et des principaux membres de la haute direction;
- **gouvernance** – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance et du Comité de gestion du risque, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gouvernance, l'indépendance des administrateurs, le code de déontologie et le code de conduite de la CIBC ainsi que les politiques relatives à la réputation et au risque juridique;
- **renseignements financiers** – le conseil, avec l'aide du Comité de vérification, revoit les contrôles internes de la CIBC relativement aux renseignements financiers, les rapports présentés par la direction et portant sur des lacunes importantes de ces contrôles ainsi que l'intégrité des renseignements et des systèmes financiers de la CIBC;
- **communications** – le conseil revoit la stratégie globale de communication de la CIBC, les mesures visant la réception de commentaires de la part des actionnaires et les changements importants à la politique d'information de la CIBC;

- **comités du conseil** – le conseil crée des comités et définit leur mandat et exige que le président de chaque comité lui présente un rapport faisant état des questions importantes examinées par le comité à la réunion suivante du conseil;
- **perfectionnement et évaluation des administrateurs** – le conseil, avec l'aide de la direction, du président du conseil et des comités, élabore des programmes d'orientation et de perfectionnement continu à l'intention des administrateurs et, avec l'aide du Comité de gouvernance, évalue son rendement, celui de chacun de ses comités et de ses administrateurs.

Le mandat du conseil est révisé par le Comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités du conseil, on peut consulter son mandat au www.cibc.com/francais et au www.sedar.com, qui est intégré par renvoi dans les présentes.

5. Compétences des administrateurs

La composition et l'organisation du conseil sont régies principalement par la *Loi sur les banques* (Canada), qui formule des exigences concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe et la résidence canadienne. Les normes relatives aux compétences du conseil tiennent également compte des exigences et des lignes directrices des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (l'ACVM), de la NYSE et de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

6. Indépendance des administrateurs

L'indépendance du conseil conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques exemplaires est atteinte grâce aux outils indiqués ci-après. Ces normes peuvent être consultées au www.cibc.com/francais.

- **Normes d'indépendance** – Le conseil a des normes d'indépendance selon lesquelles une majorité importante des administrateurs doivent être indépendants.

Les normes s'adressent à qui? Les normes d'indépendance s'appliquent aux quatre comités du conseil. Tous les membres des Comités de vérification, de la rémunération et des ressources du personnel de direction, et de gouvernance doivent être indépendants de même que la majorité des membres du Comité de gestion du risque. Les membres du Comité de vérification doivent remplir des critères supplémentaires exposés dans son mandat.

Comment le conseil détermine-t-il si un administrateur est indépendant? Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil décide positivement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la 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 important indirect. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le

conseil applique des normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la Loi sur les banques, des règles de gouvernance de la NYSE et des Lignes directrices en matière de régie d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil prend une décision concernant l'indépendance des administrateurs chaque année au moment où il approuve les candidats au poste d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC. Lorsqu'un administrateur se joint au conseil au courant de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

Quels sont les résultats de la dernière détermination de l'indépendance des administrateurs? Le conseil a déterminé l'indépendance des derniers candidats à l'élection. D'après les résultats des questionnaires d'indépendance remplis par chaque candidat et d'autres renseignements, le conseil a déterminé que 16 des 18 candidats proposés aux postes d'administrateur n'ont pas de lien important avec la CIBC et sont de ce fait indépendants. Le conseil a déterminé que les personnes suivantes sont indépendantes : Brent S. Belzberg, Jalynn H. Bennett, Gary F. Colter, William L. Duke, Ivan E.H. Duvar, William A. Etherington, Margot A. Franssen, Gordon D. Giffin, Linda S. Hasenfratz, Pat M. Hayles, John S. Lacey, John P. Manley, Charles Sirois, Stephen G. Snyder, Cynthia M. Trudell et Ronald W. Tysoe. Le conseil a déterminé que MM. Gerald T. McCaughey et James A. Grant n'étaient pas indépendants : le premier parce qu'il est président et chef de la direction de la CIBC et le second parce qu'il est associé d'un cabinet d'avocats auquel la CIBC a versé des sommes en contrepartie de services juridiques.

- **Membres d'autres conseils** – Le conseil ne limite pas le nombre de ses administrateurs qui sont également membres du conseil d'une autre société ouverte, mais il estime qu'il est important de communiquer cette information. Les administrateurs de la CIBC qui sont membres d'autres conseils sont les suivants :

Jalynn H. Bennett John P. Manley	Administratrice Administrateur	Corporation Nortel Networks Nortel Networks Limitée
Gordon D. Giffin Stephen G. Snyder	Administrateur Administrateur, président et chef de la direction	TransAlta Corporation

Le Comité de gouvernance estime que le fait de siéger à ces autres conseils ne nuit pas à la capacité des administrateurs d'agir dans les meilleurs intérêts de la CIBC.

- **Membres de comités de vérification d'autres sociétés ouvertes** – Le conseil estime qu'il est important de déclarer si ses administrateurs sont membres de comités

d'autres sociétés ouvertes. Dans le cas des derniers candidats au poste d'administrateur, ces renseignements figurent parmi l'information biographique donnée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires 2006. Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre ne peut pas être membre du comité de vérification de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC.

M. Gary Colter, président du Comité de vérification de la CIBC, est actuellement membre du comité de vérification de quatre autres sociétés ouvertes. Le Comité de gouvernance a étudié la portée de ses activités au sein des autres comités de vérification et les exigences réglementaires qui y sont associées, évalué le temps que M. Colter doit leur consacrer et fourni un rapport favorable au conseil quant à la capacité de M. Colter à remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. D'après ce rapport et étant donné les compétences financières et comptables étendues de M. Colter, le conseil a déterminé que la capacité de M. Colter de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC n'était pas touchée.

- **Réunions à huis clos** – Le conseil et chacun de ses comités renforcent leur indépendance en tenant des réunions en l'absence de la direction. Ces réunions ont lieu à chaque réunion ordinaire et sont présidées par le président du conseil lors des réunions du conseil et par le président de chacun des comités pour les réunions de comité. De plus, le président du conseil prévoit une réunion annuelle des administrateurs indépendants uniquement. Il prévoit aussi du temps pour les administrateurs indépendants seulement à certaines réunions ordinaires du conseil.
- **Intérêt important dans des opérations** – Lorsqu'un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt important dans une opération ou une entente (ou une opération ou une entente proposée) avec la CIBC, il doit déclarer cet intérêt. Lorsqu'une opération ou une entente est prise en considération par le conseil, le directeur touché doit se retirer de la réunion et ne peut pas exercer de droit de vote sur une résolution visant à approuver l'opération ou l'entente.

7. Processus de nomination des administrateurs

Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mise en candidature et est chargé de recommander des candidats au conseil en vue de leur nomination et de déterminer les compétences et aptitudes requises pour le choix des membres du conseil et des comités. Plusieurs facteurs influencent le processus de mise en candidature du Comité. La présente rubrique présente en détail ces facteurs et le processus de mise en candidature des administrateurs.

- **Mandat** – Aux termes de la Loi sur les Banques et des règlements internes de la CIBC, le mandat d'un administrateur prend fin à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires suivant son élection ou sa nomination. Aux termes de la politique sur le mandat des administrateurs, la période maximale durant laquelle un administrateur peut faire partie du conseil est de 15 ans suivant son élection initiale par les actionnaires ou sa nomination par les administrateurs. Toutefois, dans l'intérêt de la CIBC, le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur qui a été en poste pendant la période maximale. Il y a une période de transition pour les administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004, dont certains sont administrateurs de la CIBC depuis au moins 15 ans.
- **Grille d'évaluation** – Le Comité emploie une grille d'évaluation qui l'aide à évaluer l'ensemble des habiletés des candidats au poste d'administrateur et des membres du conseil en général. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs 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. La grille est passée en revue et mise à jour annuellement par le Comité pour refléter son évaluation des besoins actuels du conseil et des priorités stratégiques de la CIBC. Dans le cadre de cette évaluation, chaque administrateur autoévalue ses habiletés et compétences dans chaque catégorie de la grille. La grille aide le Comité à cerner les lacunes, ce qui le guide dans sa recherche de nouveaux candidats.
- **Conseiller externe** – Le Comité a le droit d'engager des conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés.
- **Liste de candidats au poste d'administrateur mise à jour périodiquement** – Le Comité maintient une liste de candidats éventuels au poste d'administrateur qui est mise à jour périodiquement. Le Comité étudie les recommandations des autres administrateurs et membres de la direction et il détermine s'il doit ajouter un nouveau candidat à la liste.
- **Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection** – Le Comité est chargé de recommander au conseil des candidats en vue de leur élection. Avant de recommander un nouveau candidat, le président du conseil et divers membres de Comités rencontrent le candidat pour parler de son intérêt et de son aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour être membre du conseil de la CIBC. Le Comité entreprend des démarches pour vérifier le niveau de scolarité et les antécédents du candidat et évalue d'éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance ou à la déclaration d'information du candidat.
- **Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection** – Le Comité est chargé de recommander au conseil des administrateurs actuels en vue de leur

réélection. Avant de recommander un administrateur actuel, le Comité tient compte de certains facteurs identifiés dans la politique sur le mandat des administrateurs, notamment :

- ses compétences en vertu de la Loi sur les banques;
 - son âge;
 - les changements importants dans son emploi ou ses autres postes d'administrateur;
 - sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
 - son respect du code de déontologie;
 - sa présence aux réunions ordinaires du conseil et des comités;
 - la durée de son poste au sein du conseil.
- **Présences aux réunions** – Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. La politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC encourage les administrateurs à assister à toutes les réunions du conseil, et ceux-ci sont tenus d'assister à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités, sauf lorsque le Comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil et des comités. La présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités pour chaque exercice figure dans la circulaire de sollicitation de la direction de la CIBC.
- **Ancien chef de la direction** – Aux termes de la politique sur le mandat des administrateurs, le chef de la direction n'est pas normalement réélu au poste d'administrateur s'il cesse d'être chef de la direction. Toutefois, le Comité de gouvernance peut recommander sa réélection au poste d'administrateur dans certaines circonstances particulières.

8. Mandat des administrateurs

La CIBC révisé sa politique sur le mandat des administrateurs chaque année. La politique vise à fournir des balises au conseil et au Comité de gouvernance sur les facteurs influençant la durée du mandat d'un administrateur au sein du conseil. En vertu de la Loi sur les banques et de règlements internes de la CIBC, un administrateur peut être élu par les actionnaires ou nommé par les administrateurs pour un mandat se terminant à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

- **Démission d'un administrateur** – La politique exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences relatives aux compétences des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement important survient dans son emploi, s'il accepte d'être administrateur pour une autre institution financière ou société et que cette

situation pourrait créer un conflit d'intérêts important entre cette institution ou société et la CIBC, s'il fait subir à la CIBC une perte irrécouvrable ou s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de celle-ci. Le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de rejeter la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de décision.

- **Âge de la retraite et période maximale** – Un administrateur prend sa retraite à l'âge de 70 ans ou après un mandat de 15 ans, selon la première des éventualités à survenir. Une période de transition est prévue pour les administrateurs nommés au cours de l'assemblée annuelle des actionnaires 2004, dont certains étaient administrateurs de la CIBC depuis 15 ans ou plus. Dans l'intérêt de la CIBC, le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de la période de 15 ans ou si celui-ci est âgé de 70 ans ou plus.
- **Vote des administrateurs** – Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'« abstentions » de vote que de votes « en faveur » (une *majorité d'abstentions*) à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs. Une « élection sans opposition » signifie que le nombre de candidats à l'élection au poste d'administrateur est égal au nombre de postes d'administrateurs au sein du conseil. On s'attend à ce que le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission, sauf en cas de circonstances atténuantes. Le conseil prendra une décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs pour lesquels elle n'a pas été acceptée. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision. Si chaque membre du Comité de gouvernance a reçu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, les administrateurs qui remplissent les normes d'indépendance du conseil et qui n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions formeront un comité pour étudier les démissions et recommander au conseil de les accepter ou non. Si seuls sept administrateurs ou moins n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, tous les administrateurs participeront au processus visant à déterminer si les démissions doivent être acceptées. Le conseil peut combler un poste vacant conformément aux règlements internes de la CIBC et à la Loi sur les Banques.

9. Le chef de la direction

Le chef de la direction doit être membre du conseil en vertu de la Loi sur les banques. Ses principaux objectifs consistent à diriger la gestion des affaires externes et internes de la CIBC ainsi que la mise en œuvre des résolutions et politiques du conseil. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées aux valeurs de la CIBC, à la planification stratégique, à la gouvernance, à la gestion des risques, à

l'information financière, à la gestion des ressources humaines, à la direction de l'exploitation, à l'interaction avec le conseil, à la planification de la relève et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés et les organismes de réglementation. Le mandat du chef de la direction est revu par le Comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités du chef de la direction, on peut consulter son mandat au www.cibc.com/francais.

10. Le président du conseil

Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction et répond aux normes d'indépendance du conseil. Ses principales fonctions consistent à faciliter les travaux et délibérations du conseil et à assurer l'exécution en bonne et due forme des fonctions et responsabilités dont celui-ci est investi. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées à l'élaboration des ordres du jour du conseil, à la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, au perfectionnement des administrateurs, à la présentation de suggestions relativement à des candidats éventuels aux postes d'administrateur, à la formulation de commentaires à l'intention du chef de la direction ainsi qu'aux communications avec les actionnaires et les organismes de réglementation. Le mandat du président du conseil est revu par le Comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités du président, on peut consulter son mandat au www.cibc.com/francais.

11. Les Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités. Le mandat de chacun est revu par le Comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année. La circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC comprend un rapport de chaque comité indiquant sa structure, son mandat et ses principaux accomplissements. Le mandat de chaque comité peut être consulté au www.cibc.com/francais.

Les principales fonctions du **Comité de vérification** consistent à s'acquitter des responsabilités relatives aux sujets suivants : la révision de l'intégrité des états financiers, de la divulgation de renseignements financiers et du contrôle interne sur l'information financière de la CIBC; la surveillance du système de contrôles internes et du respect par la CIBC des exigences légales et réglementaires; le choix des vérificateurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires; l'examen des compétences requises, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC; et l'obligation d'agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales de régime fédéral. Le comité a des responsabilités spécifiques concernant les rapports financiers de la CIBC, les vérificateurs externes, la fonction de vérification interne, les contrôles internes, les rapports et déclarations réglementaires, les questions juridiques ou les questions de conformité qui ont une incidence importante sur la CIBC et les procédures de dénonciation de celle-ci. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité de vérification rencontre régulièrement les vérificateurs internes et externes, le Bureau du superintendant des institutions financières du Canada et les principaux membres de la direction,

tels que le chef des services financiers, le chef de l'administration, le vérificateur principal et l'avocat général.

La principale fonction du **Comité de gestion du risque** consiste à aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la détermination, à l'évaluation, à la surveillance et au contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC. Le Comité a des responsabilités spécifiques concernant les risques liés au crédit, aux marchés, aux investissements, à l'exploitation, au bilan et aux liquidités, la délégation en matière de crédit, la politique sur la réputation et les risques juridiques de la CIBC ainsi que la définition, le mandat et l'efficacité des services indépendants de la CIBC en matière de gestion du risque.

La principale fonction du **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement aux politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines. Le Comité a des responsabilités spécifiques concernant les évaluations des objectifs de rendement du chef de la direction, la révision du rendement et de la rémunération du chef de la direction, la révision de la nomination et de la rémunération d'autres membres clés de la haute direction, la planification de la relève pour le chef de la direction et d'autres membres clés de la haute direction, l'examen des politiques, principes et régimes relatifs à la rémunération de la CIBC, l'exécution de certaines fonctions relatives aux caisses et aux régimes de retraite de la CIBC et la préparation du *Rapport sur la rémunération de la haute direction* pour son inclusion à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC.

La principale fonction du **Comité de gouvernance** est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et de constituer le comité de révision de la CIBC aux termes de la *Loi sur les banques*. Le Comité a des responsabilités spécifiques concernant la surveillance de la structure et des activités de gouvernance ainsi que de la divulgation de renseignements relatifs à la gouvernance, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification de la relève pour le chef de la direction et le président du conseil, l'évaluation du respect du Code de conduite des employés et du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC et l'examen des politiques concernant les risques en matière de réputation.

Le conseil désigne un **président pour chaque comité** pour une durée d'au plus cinq ans. Un président de comité doit présider toutes les réunions du comité, coordonner le respect de son mandat, élaborer son plan de travail annuel en collaboration avec la direction et remettre les rapports concernant ses principales activités au conseil.

Tous les membres du Comité de vérification, du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, du Comité de gouvernance de même qu'une majorité importante des membres du Comité de gestion du risque satisfont aux normes d'indépendance du conseil. Les membres du Comité de vérification satisfont de plus aux critères supplémentaires précisés dans le mandat de leur comité.

12. Taille du conseil

Le Comité de gouvernance est chargé de revoir l'efficacité du conseil dont il détermine à cette fin la taille optimale. Les paramètres établis par le Comité se fondent sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance du secteur des services financiers, toute lacune à la compétence du conseil et le nombre d'administrateurs requis pour réaliser adéquatement les tâches du conseil et celles de ses comités, en vue de faciliter la prise de décision efficace. Le Comité a déterminé que la taille optimale du conseil est de 16 à 18 administrateurs. Par conséquent, le conseil a accepté de proposer 18 candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires 2006.

13. Rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance examine les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs de la CIBC et les recommande au conseil en vue de son approbation. Il tient compte de nombreux facteurs et s'assure entre autres que la rémunération reflète adéquatement la charge de travail et les responsabilités associées à la charge d'administrateur. Il peut retenir les services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et un avis concernant la pertinence des politiques et des niveaux de rémunération à l'intention des administrateurs, compte tenu surtout du nombre de réunions et du temps exigés de leur part pour remplir leurs obligations concernant le conseil et les comités. Au cours de l'exercice 2005, le Comité n'a pas retenu les services d'un expert-conseil externe pour un tel avis. L'examen de la rémunération des administrateurs comporte une analyse comparative par rapport à d'autres grandes sociétés ouvertes tant au Canada qu'aux États-Unis, y compris les grandes banques du Canada. Le conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle un administrateur doit acquérir, dans les cinq ans suivant son élection au poste d'administrateur, des actions ordinaires ou des unités d'actions à dividende différé de la CIBC dont la valeur globale est d'au moins 300 000 \$.

14. Rémunération de la haute direction

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction approuve l'ensemble des primes d'encouragement, évalue le rendement et fait des recommandations au conseil sur la rémunération du chef de la direction, des employés sous sa responsabilité directe et des employés aux postes clés de contrôle. Le Comité a recours aux services d'experts-conseils externes indépendants en matière de rémunération pour en arriver à ses recommandations. Le Comité estime que la rémunération devrait être liée au rendement et être concurrentielle par rapport aux pratiques du marché afin que la CIBC puisse attirer et garder des membres de la haute direction qui soient compétents et expérimentés. La rémunération à la CIBC comprend quatre éléments fondamentaux : le salaire de base, des primes en espèces, des primes en actions et des avantages sociaux. Pour la haute direction, les primes d'encouragement représentent un pourcentage élevé de la rémunération totale. Le Comité fixe les primes d'encouragement annuelles pour un exercice et le conseil les approuve à la fin de celui-ci, sauf pour le chef de la direction dont les primes annuelles (à l'exclusion des options) pour un exercice sont fixées par le conseil à la fin de l'exercice suivant. Le modèle de

rémunération du chef de la direction donne au conseil une période plus longue pour évaluer le rendement du chef de la direction. En outre, lorsque le chef de la direction prend sa retraite, les actions subalternes en circulation et les options en cours de validité ne sont dévolues que s'il n'est survenu aucun événement défavorable important pendant le mandat du chef de la direction. Le chef de la direction doit également conserver le nombre d'actions qui correspond au sextuple de son salaire annuel pendant son mandat et les deux premières années de sa retraite. À cet égard, il annonce à l'avance par communiqué son intention de lever des options ou d'effectuer d'autres opérations sur des titres de la CIBC pour lesquelles une déclaration d'initié serait nécessaire dans le délai usuel de dix jours. Des renseignements plus détaillés figurent dans le dernier rapport du Comité sur la rémunération de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC pour l'assemblée annuelle des actionnaires 2006.

15. Accès du conseil à la direction et aux conseillers externes

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le conseil et tous les comités ont le pouvoir de retenir les services de conseillers externes et d'y mettre fin ainsi que d'établir et de verser la rémunération de ces conseillers sans consulter ou obtenir l'approbation d'un dirigeant de la CIBC. Le conseil et ses comités ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC.

16. Orientation et formation continue des administrateurs

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il est composé de deux éléments : (1) l'orientation des nouveaux administrateurs et (2) le perfectionnement continu des administrateurs. L'objectif du conseil est d'en venir à consacrer environ 10 % du temps des réunions régulières du conseil et des réunions des comités à des présentations de formation qui s'ajoutent aux points à l'étude et aux décisions à trancher.

- **Orientation des nouveaux administrateurs** – Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs est composé de documents et de séances d'orientation fixes. Le manuel des administrateurs de la CIBC passe en revue les politiques et procédures du conseil, les règlements internes de la CIBC et la structure organisationnelle actuelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations actuels de la CIBC, les derniers états financiers annuels et trimestriels et un rapport sur les questions opérationnelles clés. En outre, tout nouvel administrateur rencontre le président du conseil et le chef de la direction ainsi que des membres de la haute direction et des représentants du service de la conformité de la CIBC. Le président d'un Comité du conseil organise une séance d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui se joignent au comité. Afin d'aider un nouvel administrateur à comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil peut demander à un membre actuel du conseil d'agir à titre de mentor.

- **Perfectionnement continu des administrateurs** – Le programme de perfectionnement continu des administrateurs regroupe des cours externes, de l'auto-apprentissage par l'entremise du réseau d'apprentissage en direct de la CIBC, des documents traitant du rôle des administrateurs, des séances de formation régulières données par des experts internes et externes et des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis. Il incombe au président du conseil de coordonner les programmes de formation continue pour le conseil. Le président de chaque Comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité ayant trait au mandat du comité. Le site Web du conseil constitue un des piliers du programme de perfectionnement continu des administrateurs; il donne aux administrateurs accès à une bibliothèque de référence en ligne qui contient les coordonnées de personnes-ressources et un recueil complet des politiques et procédures relatives au fonctionnement du conseil.
- **Perfectionnement récent des administrateurs** – En 2005, le conseil a reçu quatre séances de formation axées sur la gestion du risque et l'Accord de Bâle II. Les membres des Comités du conseil ont également participé à des séances de formation pertinentes à leur mandat. Les membres du Comité de gestion du risque ont participé à cinq séances de formation, qui couvraient la liquidité, le risque de marché et l'Accord de Bâle II. Les membres du Comité de vérification ont reçu deux séances de formation portant sur les dérivés et la technologie de l'information. Les deux séances de formation présentées au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction traitaient de la gouvernance des régimes de retraite tandis que les deux séances offertes au Comité de gouvernance étudiaient l'évolution de la réglementation et d'autres questions relatives à la gouvernance.

17. Relève de la direction

Les mandats du conseil et de ses comités font état de la responsabilité de surveillance des plans de relève pour le chef de la direction, le chef des services financiers et d'autres postes clés de la haute direction. Au moins une fois l'an, le conseil examine les plans de relève pour ces postes avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du Comité de gouvernance.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit le plan de relève du chef des services financiers et d'autres membres clés de la haute direction. Il incombe au Comité de vérification, de concert avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, d'examiner le plan de relève du chef des services financiers, du vérificateur principal, du contrôleur et du chef comptable. Le Comité de gouvernance est chargé de réviser le plan de relève du chef de la direction.

Pour sa part, le chef de la direction présente annuellement des plans de relève pour certains postes aux Comités du conseil, à des fins d'examen, puis au conseil, à des fins d'approbation. Les plans de relève pour le chef des services financiers et d'autres

postes clés de la haute direction sont présentés au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (et pour certains de ces postes, au comité de vérification). Le plan de relève pour le chef de la direction est présenté au conseil.

18. Politique d'information

Une politique d'information avalisée par le conseil reflète l'engagement des administrateurs et de la direction à promouvoir des pratiques d'information cohérentes destinées à une présentation exacte, rapide et largement diffusée au marché d'information importante sur la CIBC. Le Comité de gouvernance est responsable d'évaluer le respect de la politique d'information de la CIBC par la direction ainsi que d'examiner les changements qui y sont apportés pour que le conseil les approuve. Le conseil est chargé de réviser l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC.

19. Évaluation du rendement annuel du conseil

Le mandat du conseil exige que le conseil évalue et examine son rendement ainsi que celui de ses comités et de ses administrateurs chaque année. Le conseil a délégué cette fonction au Comité de gouvernance. Le Comité de gouvernance peut recourir à des consultants externes pour l'aider dans son évaluation.

L'évaluation du rendement du conseil est fondée sur des commentaires obtenus par (1) des questionnaires individuels et (2) des entrevues particulières entre chaque administrateur et le président du conseil afin de discuter du rendement de l'administrateur, de ses besoins en formation et des commentaires de ses pairs. L'évaluation porte sur le rendement du conseil, de chaque Comité du conseil, de chaque président de comité, du président du conseil, du chef de la direction et des administrateurs. Différentes facettes sont couvertes telles que la structure et la composition du conseil et des comités, la planification de la relève, le perfectionnement de la direction, la planification stratégique, la gestion du risque, le rendement opérationnel, les compétences des administrateurs et les procédures et l'efficacité du conseil. Les évaluations aident à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et servent à élaborer les plans d'action pour l'amélioration. Le Comité de gouvernance mesure le progrès accompli par rapport aux plans d'action.

20. Code de conduite et code de déontologie

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite s'applique à tous les employés de la CIBC, y compris les employés permanents et temporaires, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Le Code de conduite représente les normes minimales à respecter pour ce qui est de la conduite des employés et des obligations de la CIBC. En outre, certains employés doivent respecter les lignes directrices du Code de conduite pour les questions commerciales. Le Code de conduite porte sur la conduite générale, les conflits d'intérêts, la gestion de l'information, la protection de l'actif de la CIBC et les enquêtes internes et réglementaires. Chaque année, les employés attestent de leur bonne connaissance et de leur respect des principes du code et des lignes directrices qui s'appliquent à leur unité d'exploitation.

Le Code de déontologie s'applique à tous les administrateurs et codifie une norme de conduite à laquelle les administrateurs doivent se conformer. Le Code de déontologie porte sur des questions analogues à celles abordées dans le Code de conduite. Lorsqu'un nouvel administrateur se joint au conseil, il est tenu d'étudier le Code de déontologie, de déclarer par écrit l'avoir étudié et accepter de le respecter. Chaque année, les administrateurs attestent de leur bonne connaissance et de leur respect du code.

Chaque année, le Comité de gouvernance examine les codes ainsi que leur procédure d'administration et leur application. Les employés et les administrateurs sont tenus d'attester chaque année de leur bonne connaissance et de leur respect des principes des codes. Les attestations de même que tous cas

de non-respect sont communiqués au Comité de gouvernance. Le conseil approuve toute modification aux codes. Seuls le conseil ou le Comité de vérification peuvent octroyer une dispense d'application du Code de conduite pour certains membres de la haute direction ou du Code de déontologie pour des administrateurs; ces dispenses doivent être communiquées sans délai aux actionnaires de la CIBC. Le Code de conduite des employés et le Code de déontologie des administrateurs sont accessibles au www.cibc.com/francais.

21. Communication avec le conseil

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC explique la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil.



Siège social
Division du secrétaire général
199 Bay Street
Commerce Court West, 44th Floor
Toronto, Ontario, Canada M5L 1A2
Téléphone : 416 980-3096
Télécopieur : 416 980-7012
Courriel : *corporate.secretary@cibc.com*