



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

**Avis de convocation à l'assemblée annuelle et
extraordinaire des actionnaires**

Le 26 avril 2012



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque CIBC (la CIBC) (l'assemblée) aura lieu dans la salle Grand Ballroom du World Trade and Convention Centre, situé à Halifax, en Nouvelle-Écosse, le jeudi 26 avril 2012 à 10 h (heure avancée de l'Atlantique) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2011 ainsi que le rapport des auditeurs y afférent;
2. nommer les auditeurs;
3. élire les administrateurs;
4. étudier une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. étudier une résolution extraordinaire confirmant une modification du paragraphe 6.1(1) du Règlement n° 1 relative au capital-actions ordinaires autorisé de la CIBC;
6. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
7. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 23 février 2012

Par ordre du conseil d'administration

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

/s/ Michelle Caturay

Michelle Caturay

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 la poste à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111 **au plus tard à 10 h (heure avancée de l'Est) le 25 avril 2012.**

ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 27 février 2012 (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 402 902 269.

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 416 682-3860 ou au numéro sans frais 1 800 387-0825 au Canada et aux États-Unis. La Société canadienne de transfert d'actions Inc. agit à titre d'agent administratif de la Compagnie Trust CIBC Mellon.

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

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



Le 23 février 2012

INVITATION ADRESSÉE AUX ACTIONNAIRES

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la CIBC qui aura lieu dans la salle Grand Ballroom du World Trade and Convention Centre, situé à Halifax, en Nouvelle-Écosse, le jeudi 26 avril 2012 à 10 h (heure avancée de l'Atlantique).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2011 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 qui seront abordées à l'assemblée et vous donne de l'information sur la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques de gouvernance de la CIBC.

Votre vote est important. 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 vous joindrez à nous. À toutes fins utiles, l'assemblée sera diffusée en direct sur le site www.cibc.com/francais. La version enregistrée de l'assemblée sera disponible sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. D'ici là, nous vous invitons à consulter le Rapport annuel 2011 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant notre entreprise, qui sont également disponibles sur notre site Web.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,

/s/ Charles Sirois

/s/ Gerald T. McCaughey

Charles Sirois

Gerald T. McCaughey

Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle

World Trade and Convention Centre
Salle Grand Ballroom
1800 Argyle Street
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2V9

Diffusion en direct sur le Web

www.cibc.com/francais

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire sont fournis en date du 15 février 2012, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens.

TABLE DES MATIÈRES

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE	1	ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	30
QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR		Rendement pour l'exercice 2011	42
États financiers	3	Évaluation du rendement individuel des hauts dirigeants visés	45
Nomination des auditeurs	3	Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2011	47
Élection des administrateurs	4	Analyse rétroactive de la rémunération directe globale des hauts dirigeants visés par rapport au rendement total pour les actionnaires	48
Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs	15	Tableaux	50
Modification du Règlement relative au capital-actions ordinaires autorisé	15		
Propositions d'actionnaires	15	AUTRES RENSEIGNEMENTS	
RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL	16	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants	72
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	22	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants	73
RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS/LETTRE AUX ACTIONNAIRES	26	Indemnisation	73
		Accessibilité de l'information	73
		Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes	74
		Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC	74

ANNEXE A – PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

ANNEXE B – ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

UN MOT SUR LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou verbaux au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, notamment dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, dans d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ainsi que dans d'autres documents que nous publions. Ces énoncés comprennent notamment des déclarations faites à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ainsi que d'autres déclarations concernant nos activités, nos secteurs d'exploitation, notre situation financière, notre gestion du risque, nos priorités, nos cibles, nos objectifs permanents, nos stratégies et nos perspectives pour 2012 et les périodes ultérieures. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « compter », « avoir l'intention », « estimer » et d'autres expressions de même nature et de verbes au futur ou au conditionnel. De par leur nature, ces énoncés prospectifs nous obligent à émettre des hypothèses et sont soumis à des risques et à des incertitudes de nature générale ou spécifique. Divers facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté, ont une incidence sur notre exploitation, notre rendement et nos résultats et pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats avancés dans ces énoncés. Ces facteurs comprennent les risques liés au crédit, au marché, à la liquidité, à la stratégie, à l'exploitation, à la réputation, à la législation, à la réglementation et à l'environnement; les changements, d'ordre législatif ou réglementaire dans les territoires où nous menons des activités; les modifications et l'interprétation de lignes directrices et d'instructions relatives à la communication d'information quant aux capitaux à risque; l'issue d'actions en justice et les questions connexes; les conséquences des modifications des normes et des règles comptables et de leur interprétation; les changements apportés aux estimations que nous faisons de nos réserves et provisions; les changements apportés aux lois fiscales; les modifications apportées à nos notes de crédit; la conjoncture politique; les répercussions possibles de conflits internationaux et de la guerre contre le terrorisme sur nos activités; les calamités naturelles; les situations d'urgence en santé publique, les désordres touchant l'infrastructure publique et les autres événements catastrophiques; le recours aux services de tierces parties pour la fourniture de certaines composantes de notre infrastructure commerciale; l'exactitude et l'exhaustivité de l'information qui nous est fournie par nos clients et nos contreparties; le défaut des tiers de remplir leurs obligations à notre égard ou à l'égard des membres de notre groupe; l'intensification de la concurrence provenant de concurrents bien établis et de nouveaux arrivés dans le secteur des services financiers; l'évolution des technologies; l'activité des marchés financiers mondiaux; les changements de la politique monétaire et économique; les fluctuations des devises; les conditions commerciales et la conjoncture économique mondiales en général et celles du Canada, des États-Unis et des autres pays dans lesquels nous menons des activités; les variations des prix et des taux du marché qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur des produits financiers; notre capacité de concevoir et de lancer de nouveaux produits et services, d'élargir nos canaux de distribution, d'en mettre au point de nouveaux et d'accroître les revenus que nous en tirons; les changements des habitudes de consommation et d'épargne des clients; notre capacité d'attirer et de retenir des employés et des cadres supérieurs clés; notre capacité à mettre en œuvre avec succès nos stratégies ainsi qu'à réaliser et à intégrer des acquisitions et des coentreprises; et notre capacité de prévoir et de gérer les risques liés à ces facteurs. Cette énumération ne couvre pas tous les facteurs susceptibles d'influer sur nos énoncés prospectifs. Ces facteurs et d'autres doivent éclairer la lecture de nos énoncés prospectifs, et les lecteurs ne doivent pas accorder une confiance démesurée à ces derniers. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun des énoncés prospectifs que renferment la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou d'autres documents que nous publions, sauf lorsque la loi l'exige.

Questions soumises au vote

À l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires (*l'assemblée*), les actionnaires devront exercer leur droit de vote à l'égard de ce qui suit :

- la nomination des auditeurs;
- l'élection des administrateurs;
- une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- une résolution extraordinaire confirmant une modification du paragraphe 6.1(1) du Règlement n° 1 relative au capital-actions ordinaires autorisé de la CIBC;
- les propositions d'actionnaires.

À moins d'indication contraire, les questions soumises au vote seront tranchées à la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées à l'assemblée, en personne ou par procuration.

Qui peut voter

À l'exception de ce qui est décrit 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 27 février 2012.

Le 27 février 2012, il y avait 402 902 269 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'exerce un contrôle 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, ou 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 ministre des Finances). De plus, aucune personne ou entité contrôlée par une personne ne peut exercer de droits de vote rattachés aux actions qui appartiennent en propriété véritable 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 détiennent des actions qui sont immatriculées directement à leur nom. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, en personne à l'assemblée ou en nommant une autre personne, votre fondé de pouvoir, pour voter en votre nom de la façon décrite ci-après à la rubrique « Vote par procuration ».

Pour exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, veuillez ne pas remplir ni retourner la procuration puisque votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire au bureau auprès de l'agent des transferts, la Compagnie Trust CIBC Mellon.

Actionnaires non inscrits – Les actionnaires non inscrits détiennent des actions qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire tel une banque, un courtier ou une société de fiducie. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire ou en personne à l'assemblée. Afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire, vous devez suivre les instructions figurant sur le formulaire fourni par votre intermédiaire.

Nous n'avons pas un accès libre au nom de nos actionnaires non inscrits. Si vous assistez à l'assemblée, les actions que vous détenez ou votre droit de vote pourraient ne pas être inscrits à nos registres, à moins que votre intermédiaire ne vous ait nommé à titre de fondé de pouvoir. Par conséquent, 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 fourni par votre intermédiaire;
- 2) retourner le formulaire à l'intermédiaire dans l'enveloppe fournie à cette fin.

Ne remplissez pas la partie concernant l'exercice du droit de vote sur le formulaire étant donné que votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire au bureau auprès de l'agent des transferts, la Compagnie Trust CIBC Mellon.

Si vous avez exercé votre droit de vote par l'entremise de votre intermédiaire et souhaitez maintenant voter en personne, communiquez avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et pour connaître les procédures à suivre.

Si vous participez au régime d'investissement à l'intention des actionnaires de la CIBC (le *régime d'investissement*), la Compagnie Trust CIBC Mellon exercera les droits de vote rattachés à vos actions du régime d'investissement conformément aux instructions

données sur le formulaire de procuration que vous aurez rempli. Vous ne pouvez changer 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 votre procuration ».

Vote par procuration

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant un formulaire de procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire de procuration que vous devrez signer, dater et retourner par la poste dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à la Compagnie Trust CIBC Mellon au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111, pour qu'il lui parvienne au plus tard à 10 h (heure avancée de l'Est) le 25 avril 2012.

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 nommer 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 Charles Sirois et Gerald T. McCaughey, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront nommés pour agir en qualité de 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 relativement à la nomination des auditeurs;
- EN FAVEUR ou ABSTENTION relativement à l'élection de chacun des candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs;
- EN FAVEUR ou CONTRE une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- EN FAVEUR ou CONTRE une résolution extraordinaire confirmant une modification du paragraphe 6.1(1) du Règlement n° 1 relative au capital-actions ordinaires autorisé de la CIBC;
- EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION relativement à chacune des propositions d'actionnaires.

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 les suivre.

Si vous ne précisez pas, sur votre formulaire de procuration, 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 le juge bon. 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 :

- EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre d'auditeurs;
- EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- EN FAVEUR de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- EN FAVEUR de la résolution extraordinaire confirmant une modification du paragraphe 6.1(1) du Règlement n° 1 relative au capital-actions ordinaires autorisé de la CIBC;
- CONTRE les propositions d'actionnaires nos 1 à 13.

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 autre question devant être soumise à l'assemblée que celles mentionnées dans l'avis de convocation.

Révocation de votre procuration – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) une déclaration écrite en ce sens 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) M5L 1A2, avant 10 h (heure avancée de l'Est) le 25 avril 2012 ou être remise au président de l'assemblée le 26 avril 2012.

Sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par la poste, et par téléphone ou par écrit par des employés de la CIBC. La CIBC a retenu les services de Georgeson pour l'aider à solliciter des procurations en contrepartie d'environ 35 000 \$. Les frais de la sollicitation de procurations seront à la charge de la CIBC.

Confidentialité

Afin de protéger la confidentialité de votre procuration, la Compagnie Trust CIBC Mellon dénombre les procurations indépendamment de la CIBC. CIBC Mellon ne communique pas à la CIBC la façon dont chaque actionnaire a voté sauf lorsque la loi l'exige. CIBC Mellon informera la CIBC des remarques des actionnaires à l'intention de la direction.

États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2011 figurent dans le Rapport annuel 2011 qui a été envoyé par la poste aux actionnaires. Le rapport annuel et la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction sont également disponibles sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais et sur le site Web du système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR), www.sedar.com.

Nomination des auditeurs

Le Comité de vérification recommande aux actionnaires de nommer Ernst & Young s.r.l. (E&Y) à titre d'auditeurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'instruction contraire, les personnes nommées sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de la nomination de E&Y à titre d'auditeurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des auditeurs seront nommés.

Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2011, les auditeurs de la CIBC ont été E&Y. E&Y agit à titre d'auditeurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002.

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par E&Y pour les exercices terminés les 31 octobre 2011 et 2010 figurent ci-après.

non audités, en millions

Honoraires facturés par E&Y	Exercice 2011 (\$)	Exercice 2010 (\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	17,9	16,3
Honoraires liés à l'audit ⁽²⁾	2,6	2,8
Honoraires liés à la fiscalité ⁽³⁾	0,8	0,4
Autres	0,1	—
Total	21,4	19,5

Notes :

- (1) Pour l'audit des états financiers annuels de la CIBC et les services normalement fournis par les principaux auditeurs relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon la loi et les règlements. Les honoraires d'audit comprennent également l'audit du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis et un mandat supplémentaire au cours de l'exercice 2011 concernant la conversion à la communication de l'information aux termes des Normes internationales d'information financière. Les honoraires d'audit comprennent les honoraires d'audit versés à E&Y pour FirstCaribbean International Bank Limited (*CIBC FirstCaribbean*), dans laquelle la CIBC a acquis une participation majoritaire le 22 décembre 2006 et dans laquelle elle a actuellement une participation totale de 91,7 %.
- (2) Pour les services d'assurance et les services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou de l'examen des états financiers de la CIBC, y compris des consultations de nature comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.
- (3) Pour des services liés à l'observation des règles fiscales.

Politique concernant les honoraires

La « Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires » de la CIBC est énoncée à la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de la CIBC datée du 30 novembre 2011, que vous pouvez consulter sur le site www.cibc.com/francais. Aux termes de cette politique et selon les exigences de la législation canadienne et américaine, le Comité de vérification approuve les modalités du mandat pour tous les services d'audit et non liés à l'audit qui doivent être fournis par les auditeurs de la CIBC avant qu'ils ne 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 des renseignements concernant chaque candidat à un poste d'administrateur, y compris :

- l'âge;
- la municipalité de résidence;
- les domaines d'expertise;
- les antécédents professionnels et universitaires;
- le statut de membre du conseil et de comités de la CIBC et la présence aux réunions;
- le statut de membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes;
- l'indépendance;
- des renseignements concernant les faillites d'entreprises et les interdictions d'opérations.

L'actionnariat des administrateurs de la CIBC figure au tableau présenté à la page 25. 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 ». Chacun des candidats est administrateur de la CIBC et a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 28 avril 2011.

Candidats à un poste d'administrateur



BRENT S. BELZBERG

Toronto, Ontario
Canada

Âge : 61 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :
Services financiers

M. Belzberg est associé directeur principal de Torquest Partners. Il compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions ainsi que de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Outre ses fonctions antérieures d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessous, M. Belzberg a fait partie du conseil d'entités dans lesquelles Torquest Partners a investi et est administrateur de Tandem Expansion Fund. Il est également coprésident du conseil de la Mount Sinai Hospital Foundation et est membre du conseil d'administration du Mount Sinai. Il est membre du conseil et du comité de direction de la University of Toronto. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) de la Queen's University et d'un juris doctor de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	13/13	2/3
Comité de gouvernance (2009)	7/7	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008), président (2009)	7/7	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⁾	

Auparavant

Hôtels Quatre Saisons Inc.

2002 – 2007

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) Membre de comités à l'heure actuelle.



GARY F. COLTER

Mississauga, Ontario
Canada

Âge : 66 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

Services financiers
Services professionnels

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 la 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 en finances de KPMG Canada. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Colter est administrateur de Revera Inc., société remplaçante du Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités. M. Colter est également membre du comité de gouvernance et président du comité de vérification de cette société. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et est Fellow de l'Ordre des comptables agréés.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2003)	13/13	3/3
Comité de vérification (2003 – 2009) (janvier 2012)	s.o.	s.o.
Comité de gouvernance (2003), président (2010)	7/7	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2010 – décembre 2011)	7/7	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⁾	

Actuellement

Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Audit, gouvernance (président)
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Audit, gouvernance

Auparavant

Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités ⁽³⁾	2005 – 2007
---	-------------



DOMINIC D'ALESSANDRO
O.C.

Toronto, Ontario
Canada

Âge : 65 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

Services financiers

M. D'Alessandro a été président et chef de la direction de Société Financière Manuvie de 1994 à 2009. Avant sa nomination à ce poste, il a occupé de nombreux postes de direction au sein d'institutions financières, d'une firme d'ingénierie d'envergure internationale et d'un cabinet d'experts-comptables. Il a reçu plusieurs distinctions pendant sa carrière, y compris le titre de chef de la direction de l'année au Canada en 2002 et celui de chef de la direction le plus respecté au Canada en 2004. M. D'Alessandro a été intronisé au International Insurance Hall of Fame en 2008. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Concordia et de doctorats honorifiques de la York University, de l'Université d'Ottawa, de la Ryerson University et de l'Université Concordia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2010)	13/13	3/3
Comité de gestion du risque (2010)	7/7	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	

Actuellement

Groupe CGI Inc.	2010 à ce jour	Ressources humaines
Suncor Énergie Inc.	2009 à ce jour	Audit, gouvernance

Auparavant

Société Financière Manuvie	1999 – 2009
La Compagnie d'assurance-vie Manufacturers ⁽⁴⁾	1994 – 2009

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) Membre de comités à l'heure actuelle.
- (3) A cessé d'être une société ouverte en 2007.
- (4) Était une société fermée avant mai 1999.

**PATRICK D. DANIEL**

Calgary, Alberta
Canada
Âge : 65 ans

Indépendant**Expérience sectorielle :**

Énergie
Services publics

M. Daniel est président et chef de la direction d'Enbridge Inc., importante société de distribution et de transport d'énergie par pipeline située à Calgary, en Alberta. M. Daniel fait partie de la haute direction d'Enbridge Inc. ou de la société qu'elle a remplacée depuis 1994 et il en est président et chef de la direction depuis le 1^{er} janvier 2001. En 2011, M. Daniel a été nommé chef de la direction de l'année au Canada par The Caldwell Partners et choisi par un conseil consultatif national indépendant. M. Daniel est membre du comité d'examen pour l'Amérique du Nord d'American Air Liquide Holdings, Inc. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Daniel est administrateur du American Petroleum Institute, membre du National Petroleum Council et administrateur de nombreuses filiales d'Enbridge. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de la University of Alberta et d'une maîtrise ès sciences de la University of British Columbia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 80 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	11/13	3/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (janvier 2012)	S.O.	S.O.
Comité de gestion du risque (2009 – décembre 2011)	5/7	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	

Actuellement

Cenovus Energy Inc.	2009 à ce jour	Audit, ressources humaines et rémunération, mises en candidature et gouvernance
Enbridge Inc.	2000 à ce jour	

Auparavant

Compania Logistica de Hidcarburos, S.A.	2002 – 2008
EnCana Corporation	2001 – 2009
Enerflex Systems Income Funds ⁽³⁾	1998 – 2010
Synenco Energy Inc.	2005 – 2008

**LUC DESJARDINS**

Calgary, Alberta
Canada
Âge : 59 ans

Indépendant**Expérience sectorielle :**

Biens de consommation
cyclique
Industriel/manufacturier

M. Desjardins est président et chef de la direction de Superior Plus Corp, société ouverte située à Calgary (Alberta), qui distribue du propane, offre des produits chimiques, fabrique des produits de potassium, distribue des produits de construction pour murs et plafonds et offre des services d'approvisionnement en gaz naturel à prix fixe. De 2008 à 2011, M. Desjardins a été associé chez The Sterling Group, LP. De 2004 à 2008, il a été président et chef de la direction de Transcontinental inc. M. Desjardins est président du conseil membre de la direction et administrateur de Velcon Filters Inc. Il est également administrateur de Gestion Jourdan S.E.C. et est membre de la World Presidents' Organization. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal et est diplômé du Management Development Program de la Harvard Business School.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	13/13	3/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2009)	7/7	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⁾	

Auparavant

Transcontinental inc.	2006 – 2008
-----------------------	-------------

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) Membre de comités à l'heure actuelle.
(3) A cessé d'être une société ouverte en 2010.



L' HONORABLE GORDON D. GIFFIN

Atlanta, Géorgie
États-Unis
Âge : 62 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

Gouvernement
Services professionnels
Énergie

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington, D.C., et à Atlanta, en Géorgie. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil des fiduciaires de The Carter Center et au comité consultatif de Kissinger-McLarty Associates. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Duke University et d'un juris doctor de la Emory University School of Law.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 95 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2001)	12/13	3/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008)	7/7	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⁾
--	--

Actuellement

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Finances, environnement, sûreté et sécurité, investissements
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance
Just Energy Inc.	2006 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, risque
TransAlta Corporation	2002 à ce jour	

Auparavant

AbitibiBowater Inc.	2007 – 2009
Bowater Incorporated	2003 – 2007



LINDA S. HASENFRATZ

Guelph, Ontario
Canada
Âge : 45 ans

Indépendante

Expérience sectorielle :

Industriel/manufacturier

M^{me} Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar Corporation est une société manufacturière diversifiée d'envergure mondiale de produits très spécialisés qui servent à alimenter les véhicules et les systèmes de mouvement, au travail et à la maison, comptant quatre divisions principales – Fabrication, Chaînes cinématiques, Énergie industrie/commerce (ICE) et Skyjack, toutes des chefs de file à l'échelle mondiale dans la conception, le développement et la production de produits hautement sophistiqués. M^{me} Hasenfratz appuie plusieurs entités sans but lucratif à titre de vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario, de membre du comité consultatif canadien de Catalyst et d'administratrice de l'Original Equipment Suppliers Association et elle siège au Conseil canadien des chefs d'entreprise. Elle est administratrice non membre de la direction de Faurecia, fabricant français de pièces automobiles. 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*), elle a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file remarquable en novembre 2007 et a été nommée parmi les 100 femmes chefs de file dans l'industrie automobile en 2000, 2005 et 2010. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) de la même institution.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	13/13	2/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)	7/7	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⁾
--	--

Actuellement

Linamar Corporation	1998 à ce jour
---------------------	----------------

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) Membre de comités à l'heure actuelle.

**NICHOLAS D. LE PAN**Ottawa, Ontario
Canada

Âge : 60 ans

Indépendant**Expérience sectorielle :**
Services financiers

M. Le Pan possède une vaste expérience des questions reliées aux services financiers. Il a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et celui de surintendant adjoint, Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada de 2000 à 2001. Il a occupé le poste de surintendant adjoint du secteur de la surveillance de 1997 à 2000 et, à ce titre, il a dirigé notamment les programmes de surveillance des banques et d'autres institutions de dépôts. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris en occupant le poste de président du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il est également président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui encadre les auditeurs des sociétés ouvertes, et président du comité d'examen indépendant des Brandes Investment Funds. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) en économie de la Carleton University et d'une maîtrise ès arts en économie de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2008)	13/13	3/3
Comité de gouvernance (2010)	7/7	1/1
Comité de gestion du risque (2008), président (2010)	7/7	2/2
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
JOHN P. MANLEY**
C.P., O.C.Ottawa, Ontario
Canada

Âge : 62 ans

Indépendant**Expérience sectorielle :**
Gouvernement
Services professionnels

M. Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE). Avant de se joindre au CCCE, M. Manley était avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Ayant passé plus de 15 ans au service du public, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien de novembre 1993 à décembre 2004, y compris vice-premier ministre du Canada et ministre des Finances. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration d'Optosécurité inc., de CARE Canada, de la Fondation du Centre national des Arts et du District de la découverte MaRS. Il est également membre du conseil d'administration du Conference Board du Canada, de l'Institut de recherche en politiques publiques et du Advisory Board of Canada 2020 ainsi que président du conseil consultatif international de la Munk School of Global Affairs de la University of Toronto. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et d'un juris doctor de l'Université d'Ottawa ainsi que de doctorats honorifiques de la University of Toronto, de l'Université d'Ottawa et de la Carleton University.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
		Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)		13/13	3/3
Comité de vérification (2005 – 2007) (2008)		7/7	–
Comité de gouvernance (2009)		7/7	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⁾	
Actuellement			
CAE Inc.	2008 à ce jour	Ressources humaines, vérification	
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 à ce jour	Vérification, gouvernance d'entreprise et mises en candidature, caisse fiduciaire de retraite	
Auparavant			
Corporation Nortel Networks	2004 – 2009		
Nortel Networks Limitée	2004 – 2009		

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) Membre de comités à l'heure actuelle.



GERALD T. MCCAUGHEY

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 55 ans

Non indépendant⁽³⁾

Expérience sectorielle :
Services financiers

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 du conseil 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 président du conseil consultatif du Canada Institute of the Woodrow Wilson Center et président du conseil consultatif du secteur privé de L'Alliance-Éducation. M. McCaughey est également membre du Council on Foreign Relations et du Conseil des chefs de file des services financiers. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	13/13	3/3
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		



JANE L. PEVERETT

West Vancouver,
Colombie-Britannique
Canada
Âge : 53 ans

Indépendante

Expérience sectorielle :
Énergie
Services publics

M^{me} Peverett a été présidente et chef de la direction de la British Columbia Transmission Corporation (BCTC) de 2005 à 2009 et chef des finances de la BCTC de 2003 à 2005. Avant de se joindre à la BCTC, M^{me} Peverett a occupé, de 1988 à 2003, des postes de direction de plus en plus élevés en finances, en réglementation et en direction au sein de Westcoast Energy Inc. En 2001, elle a été nommée présidente et chef de la direction d'Union Gas Limited, une société de Westcoast Energy, devenant ainsi la première femme présidente d'un service public de gaz naturel au Canada. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Peverett est administratrice et présidente du conseil de la British Columbia Ferry Authority et est administratrice d'Associated Electric & Gas Insurance Services Limited (AEGIS) et de United Way of Lower Mainland. M^{me} Peverett a contribué au Festival de Stratford, à l'École Nationale de Ballet et au conseil des CMA en Colombie-Britannique. RaderEnergy a classé M^{me} Peverett à son palmarès des 50 personnalités féminines en énergie à l'échelle mondiale (*50 Key Women in Energy on a Global Basis*) en 2004. En 2005, elle a reçu le prix PEAK qui rend hommage à l'excellence du travail des femmes dans le secteur des finances et a été nommée en 2009 l'une des femmes d'affaires influentes à Vancouver. Elle est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la McMaster University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Queen's University. Elle est comptable en management accréditée et est *Fellow* de La société des comptables en management.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	13/13	3/3
Comité de vérification (2009)	7/7	–
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	

Actuellement

EnCana Corporation	2003 à ce jour	Audit (présidente), gouvernance et mises en candidature, réserves
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Audit, organisation et rémunération des cadres supérieurs, planification stratégique

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) Membre de comités à l'heure actuelle.
(3) Voir le tableau sur l'indépendance des candidats à un poste d'administrateur à la page 13.

**LESLIE RAHL**

New York, New York
États-Unis
Âge : 61 ans

Indépendante

Expérience sectorielle :
Services financiers

M^{me} Rahl est fondatrice et associée directrice de Capital Market Risk Advisors, Inc. (CMRA) de New York, cabinet d'experts-conseils spécialisés dans la gestion du risque, la gouvernance du risque et des litiges complexes. Avant de fonder CMRA en 1994 et le cabinet qui l'a précédé, Leslie Rahl Associates, en 1991, M^{me} Rahl a occupé pendant près de 20 ans des postes de direction de plus en plus élevés au sein de CitiBank N.A., pour terminer au poste de chef adjointe des produits dérivés en Amérique du Nord. Elle est administratrice de l'International Association of Financial Engineers et de l'Institut mondial de gestion des risques du secteur financier, ancienne administratrice de l'International Swaps Dealers Association (ISDA) et ancienne fiduciaire de MIT Investment Management Company. Euromoney a nommé M^{me} Rahl à son palmarès 1997 des 50 personnalités féminines en finances (*Top 50 Women in Finance*). Elle est l'auteure d'un livre sur les fonds spéculatifs et de divers articles et publications sur les fonds spéculatifs et le risque. Elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en informatique du Massachusetts Institute of Technology (MIT) et d'une maîtrise en administration des affaires de la Sloan School du MIT.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2007)	13/13	3/3
Comité de gestion du risque (2007)	7/7	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	

Auparavant

Federal National Mortgage Association
(Fannie Mae) 2004 – 2008

**CHARLES SIROIS**

C.M., O.Q.
Montréal, Québec
Canada
Âge : 57 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :
Services financiers
Télécommunications

M. Sirois, président du conseil de la CIBC, est également président du conseil et chef de la direction de Télésystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire, et président du conseil d'Enablis Entrepreneurial Network, organisation à but non lucratif établie au Canada dont la mission est de stimuler un développement économique important en habilitant des entrepreneurs dans les pays en voie de développement, en partenariat avec le gouvernement et le secteur privé. M. Sirois est administrateur de nombreuses sociétés fermées de gestion de fonds de capital de risque, y compris Tandem Expansion Management Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat en finance de l'Université de Sherbrooke, d'une maîtrise en finance de l'Université Laval (Québec) et de doctorats honorifiques de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Concordia, de l'Université Laval et de l'École de technologie supérieure.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (1997), président du conseil (2009)	13/13	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⁾	

Auparavant

Groupe Cossette Communication inc. 2007 – 2009

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) Membre de comités à l'heure actuelle.



KATHARINE B. STEVENSON

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 49 ans

Indépendante

Expérience sectorielle :

Services financiers
Télécommunications

M^{me} Stevenson est administratrice de sociétés et siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle est l'ancienne trésorière de Corporation Nortel Networks, où elle a travaillé de 1995 à 2007; elle compte plus de 20 ans d'expérience en qualité de haut dirigeant en finance au Canada et aux États-Unis. Avant de se joindre à Corporation Nortel Networks, M^{me} Stevenson a occupé divers postes de plus en plus élevés en finance chez J.P. Morgan & Company, Inc., où elle a travaillé de 1984 à 1995. M^{me} Stevenson est gouverneure et ancienne présidente du conseil de The Bishop Strachan School et gouverneure de la University of Guelph. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University. Elle est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu l'attestation ICD.D.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (janvier 2011)	9/9	3/3
Comité de gestion du risque (janvier 2011)	5/5	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽²⁾	
Actuellement		
CAE Inc.	2007 à ce jour	Vérification
Open Text Corporation	2008 à ce jour	Vérification
Valeant Pharmaceuticals International, Inc.	2010 à ce jour	Audit et risque, finances et opérations, mises en candidatures et gouvernance
Auparavant		
Afexa Life Sciences Inc.	2011 – 2011	
OSI Pharmaceuticals, Inc.	2005 – 2010	



RONALD W. TYSOE

Jupiter, Floride
États-Unis
Âge : 58 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

Biens de consommation
cyclique/produits essentiels

M. Tysoe est administrateur de sociétés. Il a été conseiller principal chez Perella Weinberg Partners LP de 2006 à octobre 2007, vice-président du conseil d'administration de Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.) de 1990 à octobre 2006 et chef des finances de Federated Department Stores, Inc. de 1990 à 1997. M. Tysoe est administrateur de nombreuses sociétés ouvertes, énumérées ci-dessous. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un baccalauréat en droit de la University of British Columbia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2011	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	13/13	3/3
Comité de vérification (2007), président (2009)	7/7	–
Comité de gouvernance (2011)	7/7	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⁾	
Actuellement		
Cintas Corporation	2008 à ce jour	Audit (président), gouvernance
Pzena Investment Management, Inc.	2008 à ce jour	Audit, rémunération et mises en candidature, gouvernance (président)
Scripps Networks Interactive Inc.	1996 à ce jour	Audit (président), rémunération
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Audit, direction
Auparavant		
Ohio Casualty Corporation ⁽³⁾	2006 – 2007	
Retail Opportunity Investments Corp. (auparavant NRDC Acquisition Corp.)	2007 – 2009	

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) Membre de comités à l'heure actuelle.

(3) A cessé d'être une société ouverte en 2007.

Domaines d'expertise

Le tableau suivant présente l'expérience et l'expertise dans des domaines choisis des candidats actuels à l'élection au conseil dans des secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC.

Expérience/Expertise	Nombre d'administrateurs qui possèdent de l'expérience ou de l'expertise	Expérience/Expertise	Nombre d'administrateurs qui possèdent de l'expérience ou de l'expertise
Poste de haute direction dans une grande société Vaste expérience des affaires grâce à un poste de haute direction dans une grande société	12	Expertise financière L'expertise est fondée sur la définition d'« expert financier » et d'« expert financier du comité de vérification » aux termes des lois sur les valeurs mobilières	8
Services financiers Expérience dans le secteur des services financiers ou expérience dans la supervision d'opérations financières complexes et la gestion de placements	10	Ressources humaines / Rémunération Compréhension des principes et pratiques relatifs aux ressources humaines et/ou expérience pratique actuelle de la gestion ou de l'encadrement des ressources humaines, y compris une expérience de la conception et de l'administration de régimes de rémunération, du développement du leadership/de la gestion des compétences, de la planification de la relève et de la prise de décisions touchant la rémunération, y compris les aspects de la rémunération liés au risque	7
Gouvernance du risque Compréhension du rôle du conseil dans la supervision des principes et des pratiques de gestion du risque, y compris une compréhension des principes et pratiques actuels de gestion du risque, qui peut avoir été acquise grâce à ce qui suit, dans le passé ou actuellement : une expérience de direction au sein d'un cabinet de consultation de gestion du risque, une expérience à titre de membre d'un comité du conseil d'une société ouverte qui supervise la gestion du risque, un poste au sein d'une société ouverte à titre de « chef de la gestion du risque » ou de responsable de la gestion du risque, un poste au sein d'une société ouverte à titre de chef de la direction ou de chef des finances, un poste de direction de surveillance du risque au sein d'un organisme de supervision régissant les institutions financières, les services financiers ou l'émission de titres dans le public, et la formation continue des administrateurs sur la gouvernance du risque d'une institution financière et/ou la gestion du risque	5	Technologie de l'information Expérience à titre de membre de la haute direction d'une importante société spécialisée dans la technologie	5
Gestion du risque Expérience pratique de la gestion du risque, en particulier au sein d'une institution financière, y compris une compréhension des principes et pratiques actuels de gestion du risque tels qu'ils sont appliqués aux institutions financières, qui peut avoir été acquise grâce à ce qui suit, dans le passé ou actuellement : un poste à titre de directeur d'un groupe commercial important dans une grande institution financière où la gestion du risque représente une partie importante des responsabilités du poste, une expérience de direction au sein d'un cabinet de consultation en gestion du risque, un poste au sein d'une institution financière ouverte à titre de « chef de la gestion du risque » ou de responsable de la gestion du risque, un poste au sein d'une institution financière ouverte à titre de chef de la direction ou de chef des finances et un poste de direction de surveillance du risque au sein d'un organisme de supervision régissant les institutions financières, les services financiers ou l'émission de titres dans le public	5	Commercialisation Expérience à titre de membre de la haute direction dans une importante société de produits, de services ou de distribution au détail	3
		Énergie Expérience à titre de membre de la haute direction dans une importante société d'énergie	4
		Législation / Réglementation / Conformité Formation et expérience en droit et en conformité au sein de cadres réglementaires complexes	7
		Politique publique / Relations avec les gouvernements Expérience dans la politique publique et les relations avec les gouvernements	6

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité au cours de l'exercice 2011

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2011. Le relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses notes biographiques aux pages 4 à 11. Chaque candidat au poste d'administrateur a assisté à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités au cours de l'exercice 2011. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à l'« Annexe B – Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs – Présence aux réunions ».

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil d'administration	13	3	99 %
Comité de vérification	7	0	100 %
Comité de gouvernance	7	1	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	7	3	100 %
Comité de gestion du risque	7	2	94 %

Relevé des présences de l'administrateur qui ne se présente pas en vue de sa réélection

Le tableau suivant indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles a assisté, au cours de l'exercice 2011, M. Robert J. Steacy qui ne se présente pas en vue de sa réélection le 26 avril 2012.

Conseil		Comité de vérification		Comité de gestion du risque	
Ordinaires	Extraordinaires	Ordinaires	Extraordinaires	Ordinaires	Extraordinaires
13/13	3/3	6/6	—	1/1	—

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. À la dernière assemblée annuelle des actionnaires, tenue le 28 avril 2011, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

Indépendance des administrateurs

Le conseil a établi que 14 des 15 candidats proposés en vue de leur élection à titre d'administrateurs, soit 93 % du conseil, n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendants. La décision du conseil à l'égard de chaque candidat est indiquée ci-après. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la décision du conseil relative à l'indépendance des administrateurs à l'« Annexe B – Énoncé des pratiques de gouvernance – Indépendance des administrateurs ».

Nom	Statut des candidats à un poste d'administrateur			Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	
Brent S. Belzberg		✓		
Gary F. Colter		✓		
Dominic D'Alessandro		✓		
Patrick D. Daniel		✓		
Luc Desjardins		✓		
Gordon D. Giffin		✓		
Linda S. Hasenfratz		✓		
Nicholas D. Le Pan		✓		
John P. Manley		✓		
Gerald T. McCaughey	✓		✓	M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC.
Jane L. Peverett		✓		
Leslie Rahl		✓		
Charles Sirois		✓		
Katharine B. Stevenson		✓		
Ronald W. Tysoe		✓		

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations

À la connaissance de la CIBC, aucun candidat proposé à l'élection à titre d'administrateur de la CIBC n'était, à la date de la présente circulaire, ou n'a été au cours des dix dernières années :

- administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui, alors que cette personne agissait en cette qualité, (i) a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou d'une ordonnance interdisant à la société de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs ou (ii) a subi un événement qui a fait en sorte, après que cette personne a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances, que la société a fait l'objet d'une telle ordonnance;
- administrateur ou chef de la direction d'une société qui, alors que cette personne agissait en cette qualité ou dans l'année suivant la fin du mandat de cette personne en cette qualité, a fait faillite, a fait une proposition aux termes de toutes lois relatives à la faillite ou à l'insolvabilité ou a été visée par des procédures, un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou a institué de telles procédures, un tel arrangement ou un tel concordat ou s'est vu désigner un séquestre, un administrateur-séquestre ou un fiduciaire pour détenir son actif,

à l'exception de ce qui suit :

Gordon D. Giffin	AbitibiBowater Inc.	M. Giffin a été administrateur d'AbitibiBowater Inc. du 29 octobre 2007 jusqu'à sa démission le 22 janvier 2009. En avril 2009, AbitibiBowater Inc. et certaines de ses filiales américaines et canadiennes ont déposé des requêtes volontaires devant la Bankruptcy Court des États-Unis dans le district du Delaware pour obtenir une protection aux termes du chapitre 11 et du chapitre 15 du <i>Bankruptcy Code</i> des États-Unis, en sa version modifiée, et ont demandé la protection à l'égard des créanciers aux termes de la <i>Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies</i> (la LACC) à la Cour supérieure du Québec au Canada.
John P. Manley	Corporation Nortel Networks et Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel)	M. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a rendu une ordonnance définitive le 31 mai 2004 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel d'effectuer des opérations en raison du fait que les sociétés Nortel avaient annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de leurs états financiers intermédiaires et annuels pour certaines périodes aux dates de dépôt prévues par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a révoqué l'ordonnance le 21 juin 2005. M. Manley était également administrateur des sociétés Nortel lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises. La CVMO a rendu une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction, à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont M. Manley, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel étaient tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La British Columbia Securities Commission (la BCSC) et l'Autorité des marchés financiers (l'AMF) du Québec ont rendu des ordonnances similaires. La CVMO a levé l'interdiction d'opérations avec prise d'effet le 8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après. M. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque ces dernières et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la LACC au Canada le 14 janvier 2009. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 du <i>Bankruptcy Code</i> des États-Unis, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient. Ces procédures sont en cours. M. Manley a démissionné de son poste d'administrateur des sociétés Nortel le 10 août 2009.
Leslie Rahl	Federal National Mortgage Association (Fannie Mae)	M ^{me} Rahl était administratrice de Fannie Mae le 6 septembre 2008 lorsque, à la demande du secrétaire du département du Trésor des États-Unis, du président du Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale des États-Unis et du directeur de l'autorité fédérale de financement immobilier des États-Unis (la FHFA), le conseil d'administration de Fannie Mae a adopté une résolution consentant à placer Fannie Mae sous tutelle conservatoire. Après l'obtention du consentement, le directeur de la FHFA a nommé la FHFA à titre de curateur le 6 septembre 2008. Le 18 septembre 2008, M ^{me} Rahl a démissionné de son poste d'administratrice de Fannie Mae.
Charles Sirois	Microcell Télécommunications Inc. (Microcell)	M. Sirois était président du conseil d'administration de Microcell lorsque celle-ci a décidé de restructurer son capital et qu'elle s'est prévaluée de 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 d'administration de Microcell en 2004.

Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

En tant qu'actionnaire, vous avez la possibilité de voter « EN FAVEUR » de la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ou « CONTRE » celle-ci au moyen de la résolution suivante :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC transmise en vue de l'assemblée annuelle 2012 des actionnaires.

Puisque le vote est consultatif, il ne saurait lier le conseil. Toutefois, le conseil et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudieront le résultat du vote dans le cadre de leur examen continu de la rémunération des cadres supérieurs. Pour plus de renseignements sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, voir la « Rémunération des cadres supérieurs » et « Analyse de la rémunération » qui débutent à la page 26. Le conseil recommande aux actionnaires de voter « EN FAVEUR » de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC.

Modification du Règlement relative au capital-actions ordinaires autorisé

Il est recommandé aux actionnaires d'approuver la suppression du plafond de la contrepartie totale maximale contre laquelle des actions ordinaires peuvent être émises. Cette modification du Règlement de la CIBC : 1) lui permettra de respecter les nouvelles exigences imposées par le Bureau du surintendant des institutions financières (le *BSIF*), 2) fera en sorte que la CIBC s'alignera aux autres grandes banques canadiennes, qui ont déjà supprimé le plafond sur la contrepartie totale maximale contre laquelle leurs actions ordinaires peuvent être émises et 3) aidera à la planification à long terme relative aux capitaux propres et aux besoins d'émission de fonds propres de la CIBC.

Le *BSIF* a publié en août 2011 un préavis régissant un nouvel instrument de fonds propres appelés « fonds propres d'urgence en cas de non-viabilité » (les *FPUNV*). Aux termes du préavis, tous les instruments de fonds propres non ordinaires, comme les actions privilégiées ou les titres d'emprunt subordonnés émis par une banque, doivent respecter les principes énoncés dans le préavis pour être considérés comme des *FPUNV* et comme des capitaux propres par le *BSIF*.

Les exigences du *BSIF* appuient la mise en œuvre de Bâle III, un régime révisé de normes relatives aux fonds propres publié par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire visant à promouvoir un secteur bancaire plus fort dans la foulée de la récente crise financière mondiale. Bâle III prend effet le 1^{er} janvier 2013.

Les instruments de *FPUNV* sont des instruments de fonds propres autres que des actions ordinaires, qui sont capables d'absorber les pertes au point de non-viabilité selon les directives des autorités de réglementation. Les principes du préavis nécessitent les mesures suivantes :

1. Les instruments de *FPUNV* doivent être convertis automatiquement en actions ordinaires de la banque qui les a émis lorsque le *BSIF* juge que la banque ne demeurerait pas viable sans la conversion ou lorsque la banque reçoit une certaine aide financière de la part d'un organisme gouvernemental.
2. Une banque doit garantir qu'il n'y a aucun obstacle à la conversion des instruments de *FPUNV* en actions ordinaires et les règlements de la banque doivent autoriser l'émission du nombre requis d'actions ordinaires au moment de la conversion sans l'approbation des fournisseurs de capitaux propres existants.

Le Règlement n° 1 de la CIBC prévoit actuellement que le capital-actions ordinaires autorisé de la CIBC se compose d'un nombre illimité d'actions ordinaires, sans valeur nominale ou au pair, à concurrence d'une contrepartie totale maximale pour la totalité des actions ordinaires en circulation à tout moment de 15 000 000 000 \$.

Au 31 octobre 2011, la contrepartie totale contre laquelle les actions ordinaires en circulation ont été émises s'élevait à environ 7 376 338 639 \$, soit environ la moitié du montant actuellement autorisé. Le montant des *FPUNV* que la CIBC prévoit avoir lorsque Bâle III prendra effet ne peut être déterminé. À défaut de connaître le montant des *FPUNV* de la CIBC, il est nécessaire que le capital-actions ordinaires autorisés de la CIBC soit illimité, comme c'est le cas pour les autres grandes banques canadiennes.

La CIBC ne propose pas de modifier les autres composantes de son capital-actions autorisé, les actions privilégiées de catégorie A et les actions privilégiées de catégorie B. La contrepartie totale maximale contre laquelle les actions privilégiées de chacune de ces catégories peuvent être émises sera maintenue à 10 000 000 000 \$.

Par conséquent, le 30 novembre 2011, le conseil d'administration a autorisé la modification du Règlement n° 1 de la CIBC pour supprimer le plafond de la contrepartie totale maximale contre laquelle les actions ordinaires de la CIBC peuvent être émises. La modification proposée ne prendra effet que lorsqu'elle sera confirmée au moyen d'une résolution extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires. Une résolution extraordinaire est une résolution adoptée au moins aux deux tiers des voix exprimées par les actionnaires habiles à voter en l'occurrence.

La résolution extraordinaire qui sera présentée à des fins de confirmation aux porteurs d'actions ordinaires est énoncée ci-après. Le conseil recommande aux porteurs d'actions ordinaires de voter EN FAVEUR de cette résolution extraordinaire.

IL EST RÉSOLU À TITRE DE RÉSOLUTION EXTRAORDINAIRE QUE la modification et la mise à jour suivantes du Règlement n° 1 soient confirmées :

Le paragraphe 6.1(1) est modifié par la suppression du renvoi à la contrepartie totale maximale contre laquelle des actions ordinaires peuvent être émises de sorte que le paragraphe 6.1(1) se lit comme suit :

« 6.1 Capital-actions autorisé

Le capital-actions autorisé de la Banque se compose comme suit :

1. Un nombre illimité d'actions ordinaires, sans valeur nominale ou au pair; »

Propositions d'actionnaires

On trouve à l'annexe A de la présente circulaire des propositions d'actionnaires qui ont été soumises afin d'être étudiées à l'assemblée et le point de vue du conseil et de la direction sur chacune de ces propositions.

Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2012 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 25 novembre 2012 et respecter les exigences de la *Loi sur les banques*.

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 et le Comité de gestion du risque.

Le conseil a approuvé le mandat de chaque comité et a délégué des responsabilités énoncées dans ces mandats. Chaque année, les comités examinent leur mandat et déterminent s'ils s'en sont acquittés. Pour l'exercice 2011, chaque comité estime qu'il s'est acquitté de son mandat et a transmis un rapport, mettant en relief sa structure, son mandat et ses réalisations importantes au cours de l'exercice 2011.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 17 qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

MANDAT Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.	La principale tâche du Comité de vérification est de s'acquitter des responsabilités relatives à l'examen de l'intégrité des états financiers de la CIBC, des renseignements financiers communiqués et du contrôle interne à l'égard de l'information financière, de surveiller le système de contrôle interne et le respect des lois et des règlements, de choisir les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, d'examiner les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et des vérificateurs internes et agir à titre de comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale. Le Comité de vérification examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil d'administration : • Information financière ✓ l'intégrité des états financiers de la CIBC et des renseignements financiers communiqués ✓ les états financiers annuels et intermédiaires consolidés, le rapport des auditeurs externes et le rapport de gestion ✓ les autres renseignements financiers communiqués ✓ tout changement important dans les conventions et les pratiques comptables • Auditeurs externes ✓ les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des auditeurs externes ✓ le plan d'audit annuel des auditeurs externes ✓ une fois l'an, l'indépendance, les compétences et le rendement des auditeurs externes ✓ une fois l'an, la rémunération des auditeurs externes ✓ les services d'audit et les services non liés à l'audit fournis à la CIBC ou à ses filiales par les auditeurs externes ✓ le rapport annuel des auditeurs externes qui décrit les procédures internes de contrôle de la qualité ✓ une fois l'an, le choix et la recommandation des auditeurs externes aux fins de leur nomination par les actionnaires • Fonction de vérification interne ✓ une fois l'an, le cadre organisationnel et les Règles de vérification interne ✓ la nomination ou la destitution du vérificateur principal ✓ une fois l'an, le mandat, les objectifs et l'efficacité du vérificateur principal et l'indépendance et l'efficacité de la fonction de vérification interne ✓ l'évaluation de l'indépendance des vérificateurs internes ✓ le plan de vérification annuel des vérificateurs internes • Fonction des finances ✓ une fois l'an, le cadre organisationnel de la fonction des finances ✓ la nomination ou la révocation du chef des services financiers ✓ une fois l'an, le mandat et les objectifs du chef des services financiers et l'efficacité du chef des services financiers et de la fonction des finances • Fonction de la conformité ✓ une fois l'an, le cadre organisationnel de la conformité ✓ la nomination ou la révocation du chef de la Conformité ✓ une fois l'an, le mandat et les objectifs du chef de la Conformité et l'efficacité de la fonction de la conformité ✓ le plan annuel de conformité • Contrôles internes ✓ la surveillance du système de contrôle interne ✓ une fois l'an, l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de contrôle interne ✓ une fois l'an, le programme de prévention et de détection de la fraude ✓ une fois l'an, les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance • Procédures d'alerte professionnelle ✓ la mise en place de procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification • Planification de la relève ✓ une fois l'an, les plans de relève pour le chef des services financiers, le vérificateur principal et le chef de la Conformité
---	---

Rapport du Comité de vérification (suite)

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2011	Transition vers les Normes internationales d'information financière (IFRS) : Le Comité a poursuivi la supervision de la transition vers les IFRS, en se concentrant sur la surveillance du projet de conversion aux IFRS, les modifications comptables concernant l'évaluation qui précèdent les IFRS et la formation du Comité de vérification sur les IFRS. Supervision du risque relativement au cadre de contrôle et à la présentation de l'information : Le Comité a continué de superviser les secteurs importants de risque relativement au cadre général de contrôle de la CIBC, y compris CIBC FirstCaribbean. Il y a également à chaque trimestre un examen approfondi des états financiers et du rapport de gestion. Structure organisationnelle du groupe Finance : Le Comité a continué de surveiller la structure organisationnelle du groupe Finance et a revu, avec le chef des services financiers, les plans de perfectionnement et de relève des principaux cadres des finances.
PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2011	Le Comité a reçu chaque trimestre des sessions de mise à jour sur les IFRS. Des sessions de formation continue sur les IFRS et la gestion de la fraude sur les marchés de détail ont été offertes aux administrateurs au cours de l'année.
MEMBRES	• R.W. Tysoe, <i>président</i> • G.F. Colter (s'est joint avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2012) • J.P. Manley • J.L. Peverett • R.J. Steacy Tous les membres possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la New York Stock Exchange (NYSE) et des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM). Tous les membres sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la SEC.
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais. L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos à chaque réunion ordinaire.

Des renseignements supplémentaires concernant la composition et le mandat du Comité de vérification, la formation et l'expérience de ses membres ainsi que la politique de la CIBC sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires figurent à la rubrique sur le Comité de vérification dans la notice annuelle de la CIBC datée du 30 novembre 2011 qui est disponible sur le site 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 de la CIBC, y compris le système de contrôle interne, incombe à la direction. Les auditeurs externes, E&Y, sont responsables de l'audit indépendant des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis, et d'un audit indépendant du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Ces audits servent de base aux opinions des auditeurs incluses dans le Rapport annuel 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 de vérification consiste à contrôler et à superviser ces processus.

Le Comité de vérification a examiné les états financiers consolidés audités et en a discuté avec la direction. En outre, le Comité de vérification a discuté avec E&Y des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 114 de l'American Institute of Certified Public Accountants (*The Auditor's Communication With Those Charged With Governance*) 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 l'audit 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 de vérification l'information écrite requise par la Rule 3526 du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis) et le Comité de vérification 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'Institut des comptables agréés de l'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 SEC aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis et la Rule 3526 du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis).

D'après cet examen et ces discussions, le Comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés audités auprès des autorités canadiennes de réglementation des valeurs mobilières 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 2011 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 d'auditeurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Ronald W. Tysoe, président, John P. Manley, Jane L. Peverett et Robert J. Steacy.

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 Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais .	La principale tâche du Comité de gouvernance est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de supervision de la gouvernance. Le Comité de gouvernance examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil d'administration : • Supervision des questions de gouvernance ✓ une fois l'an, la structure et les activités de gouvernance et faire rapport au conseil d'administration de l'état des activités de gouvernance de la CIBC ✓ une fois l'an, les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC ✓ une fois l'an, la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance ✓ les modifications proposées à la structure organisationnelle de la CIBC qui ont un effet important sur les contrôles ou l'indépendance des groupes de contrôle clés. • Composition et rendement du conseil d'administration et de ses comités ✓ une fois l'an, les candidatures au conseil d'administration et à ses comités ✓ la révocation d'un administrateur d'un comité du conseil d'administration ✓ une fois l'an, l'élaboration et l'examen des critères de sélection des membres du conseil d'administration et de ses comités ✓ une fois l'an, la supervision et l'examen des programmes de perfectionnement des administrateurs ✓ une fois l'an, les objectifs de rendement du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, la rémunération des administrateurs ✓ une fois l'an, les mandats du conseil d'administration, des comités, du chef de la direction, du président du conseil d'administration et du président de chaque comité ✓ une fois l'an, l'évaluation du rendement du conseil d'administration, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et des critères d'indépendance des administrateurs ✓ une fois l'an, les critères de durée du mandat des administrateurs • Relève du président du conseil d'administration ✓ le processus de planification de la relève et le plan de préparation en vue des situations d'urgence pour le président du conseil d'administration. • Conflits d'intérêts et examen de la conduite ✓ les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts ✓ une fois l'an, le respect du Code de conduite des employés et des agents contractuels de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs ✓ une fois l'an, les politiques et procédures relatives aux risques de réputation ✓ un rôle de comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2011	Cadre du conseil pour un engagement des parties intéressées : Le Comité a continué de mettre au point le cadre du conseil pour un engagement des parties intéressées. Grâce à la présentation régulière de l'information sur les réunions et la correspondance entre les actionnaires ou des partisans de la gouvernance, d'une part, et le président du conseil ou certains présidents de comités du conseil, d'autre part, le Comité demeure au fait de l'opinion des parties intéressées de la CIBC et réceptif à leurs commentaires, ce qui lui permet d'améliorer le processus d'engagement des parties intéressées de la CIBC et d'aborder les questions de gouvernance de l'heure.
PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2011	Formation continue des administrateurs : Le Comité a reçu des mises à jour de formation continue sur l'évolution réglementaire des questions de gouvernance et sur les nouvelles tendances en gouvernance à l'échelle mondiale.
MEMBRES	• G.F. Colter, <i>président</i> • B.S. Belzberg, <i>président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i> • N.D. Le Pan, <i>président, Comité de gestion du risque</i> • J.P. Manley • R.W. Tysoe, <i>président, Comité de vérification</i> Le Comité comprend le président de chacun des autres comités du conseil de la CIBC 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 et tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais. L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos à chaque réunion ordinaire.

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 annuel concernant la rémunération des cadres supérieurs qui débute à la page 26.

MANDAT Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.	La principale tâche du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et d'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC, y compris l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement du leadership, la planification de la relève et la rémunération. Le Comité est responsable de l'harmonisation de la rémunération avec la stratégie de la CIBC relativement à des résultats constants et durables, à la tolérance au risque et à un cadre de contrôle. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil d'administration : • Rendement, rémunération et conventions d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction ✓ une fois l'an, les objectifs de rendement du chef de la direction, des membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et des autres dirigeants clés ✓ une fois l'an, l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction, des membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et des autres dirigeants clés ✓ les conventions d'emploi conclues avec le chef de la direction et les membres de la haute direction et les nominations aux postes de vice-président à la direction et au-delà, y compris la rémunération • Planification de la relève et perfectionnement de la direction ✓ une fois l'an, le plan de relève pour le chef de la direction et les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction ✓ une fois l'an, les plans de relève pour les autres postes clés de direction ✓ l'évolution des initiatives de portée générale de perfectionnement du leadership ainsi que les plans de perfectionnement spécifiques aux candidats de la relève pour des postes clés • Rémunération ✓ l'harmonisation de la rémunération avec le rendement d'entreprise et les risques d'affaires ✓ la rémunération annuelle d'encouragement et la répartition entre les groupes d'infrastructure, les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité ✓ les indicateurs clés de rendement et la rémunération pour toute personne dont la rémunération directe globale est supérieure à un certain seuil ✓ une fois l'an, les lignes directrices relatives à l'actionnariat, et les actions détenues par rapport à ces lignes directrices, pour tous les membres de la haute direction et les directeurs généraux, dont le poste équivaut à celui d'un membre de la haute direction, de Gestion des avoirs et de Services bancaires de gros • Philosophie de rémunération, méthodologie et gouvernance ✓ une fois l'an, la philosophie de rémunération ainsi que la méthodologie et la gouvernance ✓ les politiques et régimes de rémunération importants ✓ une fois l'an, un rapport indépendant sur les régimes de rémunération importants afin d'évaluer si les régimes ont les résultats escomptés et si le niveau de la rémunération versée est adéquat compte tenu du rendement d'entreprise réel et du risque • Caisses de retraite et régimes de retraite de la CIBC ✓ le rendement des placements, les risques importants et la structure de gouvernance ✓ de nouveaux régimes et des modifications importantes aux régimes existants • Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines ✓ une fois l'an, l'évaluation de la direction des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes ✓ les changements organisationnels importants et les changements qui ont un effet sur les groupes de contrôles clés, y compris la vérification interne, les finances, les services juridiques, la conformité et la gestion du risque • Présentation de l'information ✓ la communication de la rémunération des cadres supérieurs dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2011	Harmonisation de la rémunération avec la stratégie et la tolérance au risque : Le Comité a continué de se concentrer sur l'harmonisation des régimes de rémunération de la CIBC avec la stratégie et la tolérance au risque de la CIBC, notamment en assurant la conformité aux principes et aux normes du Conseil de stabilité financière et aux nouvelles exigences réglementaires en vigueur dans les territoires où la CIBC exerce ses activités. Gestion des compétences : Le Comité a consacré une grande partie de son temps au déploiement de la stratégie de gestion des compétences de la CIBC, en visant surtout à améliorer la planification de la relève, le processus d'examen des aptitudes de direction, l'efficacité organisationnelle et le perfectionnement du leadership. En 2011, les critères pour la relève du chef de la direction ont été mis au point et intégrés aux plans de perfectionnement pour le chef de la direction et les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction; les profils des compétences ont été élaborés pour les cadres supérieurs en général et des objectifs de gestion des compétences ont été davantage intégrés à la stratégie commerciale.

Rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (suite)

PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2011	Le Comité a participé à des mises à jour de formation continue sur les pratiques exemplaires dans l'établissement de la rémunération des cadres supérieurs, sur les tendances du marché quant à la rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction, sur les modifications récentes apportées au cadre réglementaire à l'échelle mondiale et les incidences de ces modifications sur la rémunération et sur les nouvelles tendances dans la conception de régimes de retraite.
MEMBRES	• B.S. Belzberg, <i>président</i> • G.F. Colter (a quitté avec prise d'effet le 31 décembre 2011) • P.D. Daniel (s'est joint avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2012) • L. Desjardins • G.D. Giffin • L.S. Hasenfratz
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres du Comité répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> , des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais . L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos à chaque réunion ordinaire.

Rapport du Comité de gestion du risque

MANDAT Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais .	La principale tâche du Comité de gestion du risque est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition de la tolérance au risque de la CIBC, à l'examen de l'harmonisation des plans stratégiques avec la tolérance au risque et à l'analyse du profil de risque de la CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque. Le Comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC (risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation, d'assurance, de bilan et d'illiquidité (ainsi que d'autres risques liés à la trésorerie)). Le Comité de gestion du risque examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil : • Principaux risques d'affaires ✓ une fois l'an, l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque ✓ une fois l'an, les limites de risque et les politiques et procédures de gestion du risque ✓ une fois l'an, les politiques en matière de capital ✓ le profil de risque de la CIBC et le respect des limites de risque, des politiques et procédures d'évaluation du respect dans l'ensemble de la tolérance au risque ✓ la gestion des essais sous contrainte relativement au capital à risque, en identifiant les principaux risques liés à l'entreprise et à l'exploitation de la CIBC et les nouvelles questions et tendances en matière de risque ✓ un rapport au conseil d'administration concernant tous les crédits et placements que le Comité approuve • Risques juridiques et de réputation, impartition et conformité aux règlements ✓ une fois l'an, les politiques et procédures clés concernant le repérage et le contrôle efficaces des risques juridiques et de réputation associés aux opérations, y compris le mandat du Comité de surveillance des risques juridiques et de réputation ✓ une fois l'an, les modifications importantes apportées à la politique d'impartition de la CIBC et le respect de cette politique ✓ une fois l'an, le respect par la direction des lois et des règlements lorsqu'ils concernent le mandat du Comité • Nouveau processus d'approbation des initiatives ✓ une fois l'an, les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services • Conception et efficacité de la gestion du risque ✓ une fois l'an, le cadre organisationnel de la fonction indépendante de gestion du risque de la CIBC et son efficacité ✓ une fois l'an, le mandat et les objectifs et l'efficacité du chef de la gestion du risque • Interaction avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le CRRPD) ✓ les commentaires quant au risque et d'autres aspects liés au risque dans les décisions touchant la rémunération du CRRPD • Planification de la relève ✓ une fois l'an, les plans de relève pour le chef de la gestion du risque et les postes qui relèvent directement du chef de la gestion du risque
---	--

Rapport du Comité de gestion du risque (suite)

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2011	Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque : L'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC formule de manière formelle que la stratégie de la CIBC est celle d'une institution financière qui obtient d'excellents résultats financiers tout en maintenant un profil quant au risque inférieur à la moyenne. En 2011, le Comité a régulièrement examiné le profil de la CIBC par rapport à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque approuvé. En outre, le Comité a supervisé l'évolution de l'intégration de questions relatives à la tolérance au risque dans les processus de planification stratégique et financière de la CIBC. Essais sous contrainte et examens des risques d'affaires : Les essais sous contrainte à la grandeur de l'entreprise, y compris l'analyse des contraintes de marché ou des contraintes économiques à l'échelle mondiale, et les examens des risques d'affaires représentaient des points importants à l'ordre du jour des réunions du Comité en 2011. Les examens des risques d'affaires comprenaient Gestion des avoirs, Négociation sur les marchés financiers, Prise ferme et négociation de titres de capitaux propres, Produits de crédit aux grandes entreprises, Courtage de premier ordre, Titrisation d'actifs et CIBC FirstCaribbean. Le Comité a aussi examiné les plans stratégiques et des initiatives choisies de croissance de l'entreprise à la lumière de la tolérance au risque. Crédit de détail et crédit de gros : Le Comité a revu le rendement du crédit des portefeuilles de prêts de la CIBC, y compris des rapports trimestriels sur les provisions spécifiques pour pertes sur prêts réelles par rapport au plan et a surveillé le respect des limites de concentration du crédit. Un accent particulier (y compris les essais sous contrainte) a été mis sur le crédit structuré en voie de liquidation et les portefeuilles de biens immobiliers commerciaux et résidentiels et d'institutions financières non bancaires. Risque lié au marché : Le Comité a examiné et approuvé les limites à la négociation et à la non-négociation, y compris la gestion de l'exposition au risque de Trésorerie de la CIBC et aux taux d'intérêt, et a surveillé le niveau d'activité par rapport à ces limites. Risque d'illiquidité : Le Comité a examiné et approuvé les limites à la gestion des risques d'illiquidité et a surveillé le niveau d'activité par rapport à ces limites.
PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2011	Le Comité a assisté à des séances de formation sur les exigences de Bâle III pour les fonds propres et les liquidités, les risques de fraude pour les activités de détail de la CIBC et les méthodologies de notation du risque pour les activités de gros.
MEMBRES	• N.D. Le Pan, <i>président</i> • D. D'Alessandro • P.D. Daniel (a quitté avec prise d'effet le 31 décembre 2011) • L. Rahl • K.B. Stevenson
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles d'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais. L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos à chaque réunion ordinaire.

Programme de rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs afin d'évaluer si elle s'harmonise avec la direction stratégique de la CIBC de procurer des résultats constants et durables à long terme, si elle encourage une prise de décisions prudente et si elle est concurrentielle par rapport aux programmes et aux niveaux de rémunération des administrateurs des institutions financières canadiennes. Le Comité de gouvernance recommande des modifications à la rémunération des administrateurs qu'il soumet à l'approbation du conseil lorsqu'il le juge approprié ou nécessaire afin :

- de l'harmoniser avec ces objectifs;
- de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités;
- de tenir compte des programmes actuels de rémunération des administrateurs.

En se fondant sur l'étude de ces facteurs et un examen des données comparatives des grandes banques canadiennes, le Comité a recommandé et le conseil d'administration a approuvé une hausse de la proportion que représentent les actions dans la provision des administrateurs, la faisant passer de 60 000 \$ à 70 000 \$ par année, et une augmentation de la provision du président du Comité de gestion du risque et du président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, la faisant passer de 25 000 \$ à 40 000 \$ par année, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2011.

Composantes de la rémunération des administrateurs

L'administrateur qui n'est pas un 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 de provision et de jetons de présence. La rémunération des administrateurs peut être versée sous diverses formes : en espèces, en actions ordinaires de la CIBC et/ou en unités d'actions à dividende différé (les UADD). Le tableau suivant présente les éléments de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2011.

Description de la rémunération	Montant
Provision du président du conseil ⁽¹⁾	375 000 \$ par année
Provision des administrateurs :	
– en espèces ⁽²⁾	40 000 \$ par année
– en actions (unités d'actions à dividende différé ⁽³⁾ /actions ordinaires)	60 000 \$ par année ⁽⁴⁾
Provision des présidents de comités :	
– Comité de vérification	40 000 \$ par année
– Autres comités	25 000 \$ par année ⁽⁵⁾
Provision des membres des comités ⁽⁶⁾	5 000 \$ par année
Provision des membres du comité spécial ⁽⁷⁾	25 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du comité spécial ⁽⁸⁾	1 000 \$ par réunion
Jeton de présence aux réunions du conseil et des comités ⁽⁹⁾	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence des administrateurs non résidents ⁽¹⁰⁾	2 000 \$ par voyage

Notes :

- (1) Le président du conseil a reçu une provision annuelle de 375 000 \$ dont 150 000 \$ sont payables en espèces, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD et 225 000 \$, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD. Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire (comme des jetons de présence) pour ses fonctions d'administrateur.
- (2) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de la composante en espèces de la provision annuelle sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (3) Une UADD est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au compte ouvert au nom d'un administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil d'administration. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur ou employé de la CIBC. 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) le jour qui précède immédiatement la date de rachat. Les UADD donnent droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont crédités trimestriellement sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.
- (4) En se fondant sur la recommandation du Comité de gouvernance, le conseil a haussé la composante en actions de la provision des administrateurs, la faisant passer de 60 000 \$ à 70 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2011.
- (5) En se fondant sur la recommandation du Comité de gouvernance, le conseil a majoré la provision du président du Comité de gestion du risque et du président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, la faisant passer de 25 000 \$ à 40 000 \$ par année, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2011.

Rémunération des administrateurs

- (6) Les présidents de comités ne reçoivent pas de provision en tant que membres du Comité de gouvernance mais reçoivent une provision des membres des comités pour les autres comités auxquels ils siègent. Un membre d'un comité (autre qu'un président) nommé au Comité de gouvernance reçoit la provision des membres des comités.
- (7) Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses. Les membres du comité, y compris le président du comité, reçoivent des honoraires fixes de 25 000 \$ par année et aucune rémunération supplémentaire pour leurs services au sein de ce comité.
- (8) Pendant l'exercice 2010, un comité spécial a été constitué relativement aux processus de planification stratégique. Les membres du comité, à l'exception du président du conseil, reçoivent des honoraires de 1 000 \$ pour chaque réunion à laquelle ils assistent et aucune rémunération supplémentaire pour leurs services au sein de ce comité.
- (9) Le jeton de présence aux réunions est le même, que l'administrateur y assiste en personne ou par téléconférence.
- (10) Le jeton de présence des administrateurs non résidents est versé à l'administrateur qui assiste en personne à une réunion du conseil ou d'un comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

Les frais raisonnables engagés par l'administrateur pour assister aux réunions ou pour s'acquitter par ailleurs de ses fonctions à titre d'administrateur lui sont remboursés. En outre, la CIBC paie les frais d'administration du bureau du président du conseil, y compris les indemnités de déplacement et les frais connexes aux déplacements liés aux activités de la CIBC.

Régimes d'actions des administrateurs

La CIBC a mis sur pied des régimes d'actions afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires.

Régime d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants – Les administrateurs non dirigeants peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération payable en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Aux termes de ce régime, la rémunération payable en espèces comprend la composante en espèces de la provision des administrateurs et de la rémunération du président du conseil, les jetons de présence aux réunions, les jetons de présence des administrateurs non résidents, la provision de président de comité et la provision des membres des comités.

Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs – Les administrateurs non dirigeants peuvent choisir de recevoir la composante en actions de la provision d'un administrateur sous forme d'UADD ou d'actions ordinaires de la CIBC.

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA) – En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée aux administrateurs aux termes de ce régime et, à la date de la présente circulaire, aucune option non exercée n'était en cours de validité. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur le ROSAA à la page 57 de l'analyse de la rémunération.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée aux administrateurs non membres de la direction au cours de l'exercice 2011.

Nom ⁽¹⁾	Rémunération gagnée ⁽²⁾				Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)	Répartition de la rémunération gagnée ⁽³⁾⁽⁴⁾			
	Provision à titre de membre du conseil		Provision à titre de membre et de président de comités (\$)	Jetons de présence (conseil, comités et non-résidents) (\$)			Espèces (\$)	À base d'actions		Répartition de la rémunération entre les espèces et les actions ordinaires/UADD
	Composante en titres de participation ⁽³⁾ (\$)	Composante en espèces ⁽⁴⁾ (\$)						Actions ordinaires (\$)	UADD (\$)	
Brent S. Belzberg	60 000	40 000	30 000	68 000	—	198 000	—	—	198 000	100 % en UADD
Jalynn H. Bennett ⁽⁵⁾⁽⁹⁾	30 000	20 000	2 500	33 000	10 000 ⁽⁶⁾	95 500	70 500 ⁽⁷⁾	15 000	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Gary F. Colter ⁽⁸⁾	60 000	40 000	55 000	70 000	—	225 000	165 000	60 000	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Dominic D'Alessandro	60 000	40 000	5 000	52 000	—	157 000	—	—	157 000	100 % en UADD
Patrick D. Daniel	60 000	40 000	5 000	56 000	—	161 000	—	—	161 000	100 % en UADD
Luc Desjardins ⁽⁹⁾	60 000	40 000	5 000	69 000	—	174 000	—	174 000	—	100 % en actions
Gordon D. Giffin ⁽⁸⁾	60 000	40 000	30 000	64 000	—	194 000	134 000	—	60 000	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
Linda S. Hasenfratz	60 000	40 000	5 000	52 000	—	157 000	97 000	60 000	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Nicholas D. Le Pan ⁽⁸⁾⁽⁹⁾	60 000	40 000	55 000	69 000	—	224 000	40 000	—	184 000	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 76 % en UADD et 24 % en espèces
John P. Manley	60 000	40 000	10 000	62 000	—	172 000	—	—	172 000	100 % en UADD
Jane L. Peverett ⁽⁹⁾	60 000	40 000	5 000	57 000	—	162 000	6 200	—	155 800	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 94 % en UADD et 6 % en espèces
Leslie Rahl	60 000	40 000	5 000	64 000	—	169 000	—	—	169 000	100 % en UADD
Charles Sirois ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	—	—	375 000	—	—	375 000	—	—	375 000	100 % en UADD
Robert J. Steacy	60 000	40 000	5 000	48 000	—	153 000	53 000	—	100 000	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 43 % en UADD et 57 % en espèces
Katharine B. Stevenson ⁽¹¹⁾	50 000	33 333	4 167	40 000	—	127 500	77 500	50 000	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Ronald W. Tysoe ⁽⁸⁾	60 000	40 000	70 000	78 000	—	248 000	188 000	—	60 000	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
Total	860 000	573 333	666 667	882 000	10 000	2 992 000	831 200	359 000	1 791 800	

Notes :

- (1) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 50 pour obtenir la rémunération de M. McCaughey à titre de dirigeant de la CIBC.
- (2) Comprend les provisions et les jetons de présence aux réunions, y compris ceux versés en actions ordinaires de la CIBC et/ou en UADD.
- (3) Les administrateurs doivent recevoir la composante en titres de participation de la provision annuelle (60 000 \$) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (4) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la composante en espèces de la provision annuelle (40 000 \$) sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (5) M^{me} Bennett a quitté le conseil le 28 avril 2011.
- (6) Aux termes de la politique de la CIBC sur les administrateurs sortants, un don de 10 000 \$ a été fait en l'honneur d'un administrateur sortant à un organisme caritatif qu'il a choisi en conformité avec les lignes directrices de la CIBC sur les dons. L'administrateur sortant n'a pas demandé le don ni tiré d'avantage financier de celui-ci.
- (7) La rémunération due aux administrateurs pour le trimestre au cours duquel ils quittent le conseil leur est versée en espèces.
- (8) Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses. Les membres du comité, y compris le président du comité, reçoivent une provision fixe de 25 000 \$ par année et aucune autre rémunération pour leurs services au sein de ce

Rémunération des administrateurs

comité. Les montants versés à chacun des membres du comité au cours de l'exercice 2011 sont inclus dans la colonne « Provision à titre de membre et de président de comités ».

(9) Pendant l'exercice 2010, un comité spécial a été constitué relativement aux processus de planification stratégique de la CIBC. Les membres du comité, à l'exception du président du conseil, reçoivent des honoraires de 1 000 \$ pour chaque réunion à laquelle ils assistent et aucune rémunération supplémentaire pour leurs services au sein de ce comité. Les montants versés à chacun des membres du comité au cours de l'exercice 2011 sont inclus dans la colonne « Jetons de présence (conseil, comités et non-résidents) ».

(10) Le président du conseil reçoit une provision annuelle de 375 000 \$. Il ne reçoit pas d'autre rémunération de la CIBC pour ses fonctions à titre d'administrateur ou à un autre titre.

(11) M^{me} Stevenson s'est jointe au conseil le 1^{er} janvier 2011.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir actionnaires de la CIBC pour témoigner de leur engagement à l'égard de cette dernière. Aux termes de la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionnariat des administrateurs, un administrateur doit investir la moitié de la composante payable en espèces de sa provision d'administrateur dans des actions ordinaires de la CIBC et/ou des UADD, jusqu'à ce qu'il soit devenu propriétaire d'actions ordinaires de la CIBC et/ou d'UADD d'une valeur de 450 000 \$, soit environ quatre fois sa provision de 110 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2011. On s'attend à ce qu'un administrateur atteigne un tel niveau d'actionnariat dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil.

Le tableau suivant présente l'actionnariat (y compris les UADD) de chaque candidat aux postes d'administrateurs de la CIBC de même que les variations d'actionnariat survenues depuis le 17 février 2011.

Nom ⁽¹⁾	Actionnariat au 15 février 2012		Actionnariat au 17 février 2011		Variation nette de l'actionnariat		Valeur des titres de participation ⁽³⁾ (\$)	Date limite pour respecter la ligne directrice
	Actions ordinaires de la CIBC ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})	Actions ordinaires de la CIBC (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})	Actions ordinaires de la CIBC (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})		
Brent S. Belzberg	3 500	17 987	3 500	14 513	—	3 474	1 585 526	Respectée
Gary F. Colter	12 685	—	12 274	—	411	—	936 026	Respectée
Dominic D'Alessandro	30 000	3 510	30 000	1 353	—	2 157	2 472 703	Respectée
Patrick D. Daniel ⁽⁴⁾	1 000	5 021	1 000	2 727	—	2 294	444 290	26 août 2014
Luc Desjardins	7 253	—	6 093	—	1 160	—	535 199	Respectée
Gordon D. Giffin	2 954	10 172	2 954	8 853	—	1 319	968 568	Respectée
Linda S. Hasenfratz	7 134	—	6 723	—	411	—	526 418	Respectée
Nicholas D. Le Pan	3 126	4 923	3 126	2 351	—	2 572	593 936	Respectée
John P. Manley	2 122	11 305	2 122	8 529	—	2 776	990 778	Respectée
Jane L. Peverett	—	4 096	—	1 926	—	2 170	302 244	26 février 2014
Leslie Rahl	26	13 179	26	10 333	—	2 846	974 397	Respectée
Charles Sirois	55 156	24 148	54 602	18 104	554	6 044	5 851 842	Respectée
Katharine B. Stevenson	2 547	—	1 200	s.o.	1 347	—	187 943	1 ^{er} janvier 2016
Ronald W. Tysoe	11 000	20 137	6 000	18 261	5 000	1 876	2 297 599	Respectée
Total	138 503	114 478	129 620	86 950	8 883	27 528	18 667 468	

Notes :

(1) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur et, par conséquent, ne peut participer aux régimes de rémunération des administrateurs. M. McCaughey, à titre de dirigeant de la CIBC, devrait respecter les lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction décrites à la page 34 de la présente circulaire. Les avoirs à base d'actions de M. McCaughey sont indiqués à la page 55.

(2) Les renseignements concernant la propriété véritable des actions et le contrôle exercé sur celles-ci ont été fournis par les administrateurs, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements. Ces actions comprennent notamment les actions reçues à titre de rémunération.

(3) La valeur des titres de participation est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 décembre 2011 (73,79 \$).

(4) M. Daniel exerce un contrôle sur plus de 2 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 27 de la CIBC (*action de série 27*) dont la valeur marchande globale était de 51 980 \$ au 15 février 2012, selon le cours de clôture de l'action de série 27 à la TSX le 14 février 2012 (25,99 \$).



À NOS ACTIONNAIRES :

La structure de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC est conçue pour harmoniser leur rémunération à l'exécution de la stratégie de la CIBC et à la création d'une valeur à long terme pour les actionnaires. En bref, cela signifie que :

- nous offrons une prime à l'obtention de résultats stables et durables;
- nous avons conçu une rémunération d'encouragement qui récompense le rendement sans encourager la prise indue de risques;
- nous mesurons le rendement à la lumière de notre profil de faible risque et par rapport aux cibles et aux objectifs commerciaux de la CIBC;
- nous considérons la rémunération comme un élément important de notre stratégie pour attirer, motiver, fidéliser et former nos meilleurs éléments.

La responsabilité de la rémunération à la CIBC incombe au conseil d'administration et au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *Comité*). Le Comité est composé entièrement d'administrateurs indépendants et est conseillé par un expert indépendant en rémunération de réputation internationale.

En 2010, nous avons commencé à inclure une lettre aux actionnaires dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction, car nous estimons important que vous disposiez des renseignements nécessaires pour bien comprendre combien nous rémunérons nos cadres supérieurs, de quelle manière et pourquoi. Bien que d'autres aient adopté des initiatives semblables, nous avons l'intention de demeurer un chef de file sur le marché pour nos pratiques de communication.

Risque et rémunération

Le principe de base de la CIBC est d'être une banque à faible risque. À ce titre, la CIBC veut créer de la valeur pour les parties intéressées en respectant sa direction stratégique de résultats constants et durables à long terme.

Notre structure de rémunération des cadres supérieurs appuie notre faible tolérance aux risques et notre direction stratégique :

- les primes en espèces annuelles sont vraiment variables et peuvent être réduites à zéro si le rendement à court terme n'est pas conforme aux attentes;
- notre recours à des options de souscription d'actions se situe très en-dessous de la médiane de notre groupe de sociétés de référence – environ 10 % de la rémunération globale pour l'équipe de la haute direction – et en reportant l'acquisition jusqu'à trois et quatre ans de la date de l'octroi, la valeur de paiement des attributions d'options est soumise au rendement du cours de l'action de la CIBC pendant un cycle économique à moyen et à long terme;
- les unités d'actions attribuées en fonction du rendement sont acquises trois ans après la date de l'octroi, le montant du paiement se situant entre 75 % et 125 % du nombre d'unités attribuées en fonction du rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui des sociétés de référence du secteur au cours d'une période de trois ans et selon le rendement du cours de l'action de la CIBC;
- le programme d'unités attribuées à la valeur comptable, lancé en 2009 à l'intention de l'équipe de la haute direction, est conforme à l'accent que met la CIBC sur les résultats constants et durables, un bilan solide et une faible tolérance au risque, en procurant un indicateur stable et fiable de la valeur de la CIBC à long terme, à l'abri de l'influence de facteurs temporaires du marché sur le cours de l'action;
- des niveaux élevés d'actionnariat et des reports prolongés atténuent encore davantage la prise de risques et raffermissent l'harmonisation à notre stratégie.

À la CIBC, les incidences de la prise de risques sont évaluées tout au long du processus de prise de décisions touchant la rémunération

À la CIBC, les incidences de la prise de risques sont évaluées tout au long du processus de prise de décisions touchant la rémunération de tous les employés. En 2011, des réductions ont été apportées à l'enveloppe de rémunération d'encouragement et appliquées aux attributions individuelles pour des raisons de risque opérationnel que le service de gestion du risque a qualifiées de non conformes à la tolérance au risque de la CIBC. Bien que la CIBC ne prévoie pas de problèmes d'inconduite ou de rendement importants qui déclencheraient de tels événements, s'il y en avait, nos régimes de rémunération permettraient la récupération des attributions déjà faites.

Nous vous encourageons à lire davantage sur la structure de rémunération des cadres supérieurs de l'équipe de la haute direction de la CIBC à partir de la page 36.

Rendement en 2011

La CIBC a affiché un fort rendement en 2011.

Comme il est mentionné ci-après dans le présent rapport, le bénéfice net pour l'exercice s'est élevé à 3,1 G\$, soit une hausse de 25,6 % par rapport à 2010, ce qui représente le bénéfice net le plus élevé de la CIBC depuis 2007. Ce résultat a été atteint dans le cadre de notre faible tolérance au risque, au cours d'une année où plusieurs événements macroéconomiques ont limité la croissance du secteur bancaire à l'échelle mondiale.

La CIBC a clos l'exercice en très solide situation financière, les ratios des fonds propres de première catégorie et du total des fonds propres s'élevant à 14,7 % et à 18,4 % respectivement. La CIBC a solidifié les fonds propres tout en affichant les meilleurs rendements sur les capitaux propres du secteur, soit 19,4 % en 2010 et 21,3 % en 2011. Au même moment, la CIBC a réalisé avec succès un plan de croissance stratégique qui comprenait l'ouverture de 111 nouveaux centres bancaires au cours des quatre dernières années, l'achat d'une participation minoritaire dans The Bank of N.T. Butterfield & Son Limited, le rachat de la participation de Crédit aux entreprises CIT Canada Inc. dans une coentreprise de prêts aux entreprises reposant sur l'actif, l'expansion, par l'entremise de MasterCard, de nos activités de cartes de crédit et, plus récemment, l'acquisition d'une participation de 41 % dans American Century Investments, société américaine de gestion d'actifs.

En 2011, la CIBC a affiché une croissance du bénéfice net de 25,6 % et un rendement des capitaux propres de 21,3 %, le meilleur du secteur

De solides résultats financiers et la promotion de notre culture de faible risque sont importants, mais pour les maintenir au fil du temps, des niveaux élevés de satisfaction de la clientèle et de mobilisation des employés sont essentiels. La CIBC a continué de faire des progrès dans ces domaines en 2011.

Les résultats de la CIBC en 2011 sont plus amplement décrits à partir de la page 42.

Rendement et rémunération du chef de la direction

Le conseil a majoré de 12 % la rémunération directe globale cible de M. McCaughey pour 2011 pour la porter à 9,5 M\$, compte tenu principalement d'un examen de son groupe de sociétés de référence et des recommandations du conseiller indépendant du Comité. Même en tenant compte de cette hausse, la rémunération cible de M. McCaughey demeurerait inférieure à la médiane de son groupe de sociétés de référence.

La rémunération directe globale de M. McCaughey pour 2011 s'est élevée à 10 010 000 \$ et était composée d'un salaire de base fixe de 1 500 000 \$, d'une prime d'encouragement en espèces annuelle fondée sur le rendement de 3 404 000 \$ et d'une rémunération d'encouragement reportée et fondée sur le rendement de 5 106 000 \$ (soit 60 % de la rémunération d'encouragement globale). Comparativement à 2010, la rémunération de M. McCaughey s'est accrue de 7,2 %. Cette hausse tient compte de l'incidence de sa cible plus élevée, de son leadership dans l'atteinte du solide rendement de la CIBC décrit ci-dessus et de son rendement par rapport à ses objectifs individuels, comme il est décrit à partir de la page 45.

Nous estimons que la pratique passée de la CIBC quant à la rémunération du chef de la direction démontre notre philosophie de rémunération en fonction du rendement. Le tableau ci-après l'illustre en comparant la valeur actuelle de la rémunération attribuée à M. McCaughey au cours de ses six exercices complets à titre de chef de la direction par rapport au rendement pour les actionnaires au cours de la même période :

Exercice	Rémunération directe globale attribuée ⁽¹⁾ (\$)	Valeur actuelle de la rémunération directe globale au 31 décembre 2011 ⁽²⁾ (\$)	Valeur de 100 \$		
			Période	M. McCaughey ⁽³⁾ (\$)	Actionnaires ⁽⁴⁾ (\$)
2006	9 050 000	7 107 486	du 31/10/2005 au 31/12/2011	79	135
2007	5 312 500	5 652 958	du 31/10/2006 au 31/12/2011	106	107
2008	8 160 000	13 319 841	du 31/10/2007 au 31/12/2011	163	89
2009	6 240 000	6 620 631	du 31/10/2008 au 31/12/2011	106	158
2010	9 337 000	8 927 495	du 31/10/2009 au 31/12/2011	96	131
2011	10 010 000	9 363 133	du 31/10/2010 au 31/12/2011	94	99
			Moyenne pondérée	106	120

Notes :

- (1) La rémunération directe globale (la RDG) est la somme du salaire de base et de la rémunération d'encouragement (prime en espèces annuelle et rémunération d'encouragement reportée) attribuée en fonction du rendement au cours de l'exercice.
- (2) La valeur réelle de la RDG est la somme du salaire et de la prime en espèces annuelle ainsi que de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées au cours de la période (ou de leur valeur réelle si elles sont en cours de validité) et des équivalents de dividendes et de la valeur d'exercice des options de souscription d'actions octroyées au cours de la période (ou de la valeur dans le cours si elles sont en cours de validité).
- (3) Représente la valeur réelle pour M. McCaughey de chaque tranche de 100 \$ attribuée en RDG pour l'exercice indiqué, à la fin de la période.
- (4) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la CIBC effectué le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Changements à l'équipe de la haute direction en 2011

Au début de 2011, sur la recommandation du chef de la direction, le conseil a adopté des changements à l'équipe de la haute direction de la CIBC, notamment de nouvelles nominations et un élargissement des fonctions :

- Jim Prentice est devenu membre de l'équipe de la haute direction à titre de vice-président du conseil avec le mandat d'élargir les relations de la CIBC avec les entreprises clientes et de fournir du leadership sur des questions de politique publique touchant la CIBC et ses clients;
- Richard Nesbitt demeure membre de l'équipe de la haute direction avec des fonctions élargies qui comprennent Stratégie d'entreprise, Opérations internationales et Trésorerie en plus de ses responsabilités touchant Services bancaires de gros, Technologie et opérations et Expansion des affaires;
- David Williamson demeure membre de l'équipe de la haute direction avec les nouvelles fonctions de chef de groupe, Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises;
- Victor Dodig est devenu membre de l'équipe de la haute direction à titre de chef de groupe, Gestion des avoirs;
- Kevin Glass est devenu membre de l'équipe de la haute direction à titre de chef des services financiers.

Le conseil est d'avis que l'équipe de la haute direction forme un groupe solide et cohésif de leaders expérimentés, déterminés à appliquer la direction stratégique de la CIBC qui consiste à procurer des résultats constants et durables, sans encourager la prise indue de risques.

Le rendement et la rémunération en 2011 de M. McCaughey et des autres membres de l'équipe de la haute direction qui sont les hauts dirigeants visés sont plus amplement décrits à partir de la page 45.

Promotion de notre actif le plus important

La philosophie de rémunération constitue un élément important de la stratégie de la CIBC en vue d'attirer, de fidéliser et de motiver nos meilleurs éléments, mais elle ne représente qu'une partie seulement de notre philosophie globale d'investissement dans notre capital humain afin de susciter un succès durable et à long terme.

Au cours des deux dernières années, le Comité et le conseil ont travaillé en étroite collaboration avec la direction pour concevoir et mettre en place une stratégie officielle de perfectionnement de nos employés et d'intensification des capacités de leadership de la CIBC à tous les niveaux de l'organisation. En 2010, les membres de la haute direction et les directeurs généraux de la CIBC ont participé à un programme de perfectionnement de six jours, géré à l'externe et conçu pour améliorer les qualités de leadership de l'équipe de direction de la CIBC, ainsi que la capacité collective de la CIBC de former le leadership en tant qu'entreprise. En 2011, la direction a étendu le programme pour inclure tous les membres de la direction et les directeurs généraux et, à ce jour, plus de 300 leaders principaux de la CIBC y ont participé.

Le conseil de la CIBC travaille en étroite collaboration avec la direction pour mettre en œuvre notre stratégie de gestion des compétences

La CIBC s'est également associée à une école des hautes études commerciales de calibre mondial, afin d'offrir un programme de leadership en services financiers qui donne une formation tant théorique que pratique, pour que la prochaine génération de leaders de la CIBC soit dotée des compétences nécessaires pour exécuter notre stratégie, faire face aux changements économiques à l'échelle mondiale et tirer parti des possibilités qui se présentent sur le marché.

En plus de ces programmes, le Comité a travaillé avec la direction à définir l'expérience essentielle requise des leaders actuels et futurs de la CIBC et à élaborer un processus de planification de la relève plus étoffé comportant une amélioration des mesures de compétences. Nous croyons que ces programmes, combinés à l'accent mis sur la mobilisation de l'ensemble des employés, sont des éléments clés pour concrétiser la stratégie de la CIBC de procurer des résultats constants et durables. En 2012, le Comité continuera de consacrer beaucoup de temps à la question des compétences et s'assurera que la CIBC regroupe les bons leaders et le bon personnel pour procurer ce qui compte aux clients de la CIBC et à nos actionnaires.

Nous croyons que la structure de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC atteint son objectif. Nous continuerons de l'améliorer au fil du temps pour faire en sorte qu'elle continue de s'harmoniser pleinement à la stratégie et à la tolérance au risque de la CIBC, aux principes du Conseil de stabilité financière et aux autres pratiques exemplaires.

Au nom des membres du Comité et de tout le conseil, nous désirons vous remercier de votre soutien constant et nous apprécions vos commentaires.

Salutations distinguées,

Le président du Comité de la
rémunération et des ressources du
personnel de direction,

Le président du conseil,

/s/ Brent S. Belzberg

Brent S. Belzberg

/s/ Charles Sirois

Charles Sirois

La présente analyse de la rémunération explique les politiques, les processus et les pratiques de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ainsi que le processus suivi pour établir la rémunération de l'équipe de la haute direction de la CIBC, qui est composée du chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui, des personnes qui dirigent une unité d'exploitation stratégique ou un groupe de soutien d'infrastructure ou qui ont des mandats spécifiques concernant la stratégie relative à la clientèle. Chacun des hauts dirigeants visés figurant au tableau sommaire de la rémunération à la page 50 est membre de l'équipe de la haute direction.

À l'heure actuelle, la CIBC ne prévoit pas apporter de modifications importantes au cours de l'exercice 2012 aux politiques, processus et pratiques de rémunération des cadres supérieurs décrits aux présentes, y compris notre philosophie de rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction.

TABLE DES MATIÈRES

Rôle du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	30	Rendement pour l'exercice 2011	42
Harmonisation de la philosophie de rémunération avec les principes du Conseil de stabilité financière	32	Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2011	47
Cadre de rémunération pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction	36	Tableaux	50
		Mesures non conformes aux PCGR	69

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

Le Comité est chargé d'aider le conseil d'administration de la CIBC à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et de supervision de l'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC, y compris la supervision active des politiques, des processus et des pratiques de rémunération de la CIBC. Les principales responsabilités du Comité liées à la rémunération comprennent :

- l'établissement du processus de gouvernance touchant la rémunération;
- l'examen, en session conjointe avec le Comité de gestion du risque, d'une évaluation du rendement d'entreprise de la CIBC par rapport à sa tolérance au risque, au cadre de contrôle et aux risques sous-jacents liés au rendement d'entreprise;
- l'établissement du budget de la rémunération d'encouragement et des attributions, en fonction de l'évaluation du rendement d'entreprise et des risques;
- l'approbation de la rémunération individuelle des employés dont la rémunération se situe au-dessus d'un certain seuil;
- l'approbation, et la recommandation en vue de son approbation par le conseil, de la rémunération individuelle des membres de l'équipe de la haute direction et des autres dirigeants clés;
- l'approbation, et la recommandation en vue de leur approbation par le conseil, des nouveaux régimes de rémunération d'encouragement importants ou des modifications aux régimes importants existants.

Une liste plus détaillée des responsabilités qui incombent au Comité figure dans le Rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction à la page 19.

Conseiller indépendant

Le Comité a retenu les services d'un expert en rémunération de réputation internationale, M. Ira Kay, qui a remis des analyses et des recommandations indépendantes au Comité depuis qu'il en est devenu le conseiller en août 2006. Par l'intermédiaire de son cabinet, Pay Governance LLC, M. Kay fournit une analyse et des conseils touchant la philosophie de rémunération, les groupes de sociétés de référence, les pratiques et les niveaux de rémunération sur le marché, les cibles de la rémunération, des recommandations sur la rémunération annuelle du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction, l'élaboration de régimes de rémunération d'encouragement, y compris les mesures des objectifs de rémunération au rendement et de rémunération d'encouragement, les régimes de retraite complémentaires et d'autres questions, selon les demandes du Comité.

Le tableau suivant indique les honoraires versés par le Comité au cours des deux derniers exercices aux anciens employeurs de M. Kay et à son cabinet de consultation actuel. Depuis le 1^{er} juillet 2010, M. Kay a fourni des services au Comité uniquement par l'entremise de Pay Governance LLC et ni lui ni Pay Governance LLC n'ont participé à aucun autre mandat pour la CIBC.

En se fondant sur ce qui précède et sur d'autres considérations, le Comité estime que M. Kay est indépendant à cette fin.

	2011	2010 ⁽¹⁾			
	Pay Governance LLC (\$)	Total (\$)	Pay Governance LLC (\$)	Ira T. Kay & Company (\$)	Towers Watson (\$)
Honoraires pour l'exercice					
Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	394 571	448 902	173 537	98 517	176 848
Tous autres honoraires	—	206 231	—	—	206 231 ⁽²⁾

Notes :

- (1) En janvier 2010, M. Kay a créé un nouveau cabinet de conseillers en rémunération des cadres supérieurs, Ira T. Kay & Company. Pour une partie de l'exercice 2010, des personnes chez Towers Watson ont été spécifiquement désignées pour fournir un soutien en analyse et en information sur le marché à M. Kay et ne pouvaient travailler à d'autres mandats de la CIBC. En juillet 2010, Pay Governance LLC, dont M. Kay est associé directeur, a été constituée et Towers Watson a cessé de fournir un soutien au Comité.
- (2) Honoraires au cours de l'exercice 2010 relativement à des études sur la rémunération (23 541 \$), à un soutien à la direction concernant la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance (161 739 \$) et à des services connexes relatifs à des demandes d'ordre actuariel et liées aux régimes de retraite aux États-Unis (20 951 \$).

Compétences et expérience des administrateurs

Les compétences diversifiées des membres du Comité ont aidé ce dernier à s'acquitter de son mandat au cours de l'exercice 2011, y compris pour ce qui suit :

- leadership organisationnel – une expérience dans la gestion d'une organisation;
- gestion du risque – une expérience dans la gestion du risque, en particulier au sein d'une institution financière;
- gouvernance du risque – une compréhension du rôle du conseil dans la supervision des principes et des pratiques de gestion du risque;
- ressources humaines – une compréhension des principes et des pratiques liés aux ressources humaines et/ou une expérience dans la gestion ou l'encadrement des ressources humaines, y compris une expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le développement du leadership, la gestion des compétences, la planification de la relève et la prise de décisions touchant la rémunération, dont les aspects liés au risque.

Le tableau ci-après souligne l'expérience et les compétences de chacun des membres du Comité :

Membre du Comité	Expérience et compétences	Perfectionnement des administrateurs et engagement des parties intéressées
Brent Belzberg (président)	• Expérience de <i>leadership organisationnel</i> et <i>compétences en gestion des ressources humaines</i> à titre d'associé directeur principal et de cofondateur d'une société de capital-investissement • Expérience des <i>pratiques de rémunération</i> à titre d'ancien membre du comité de la rémunération d'une autre société ouverte • Expérience de <i>gestion du risque</i> et de <i>gouvernance du risque</i> à titre d'ancien membre du Comité de gestion du risque de la CIBC	Les compétences et l'expérience qu'apportent collectivement les membres sont accrues grâce au perfectionnement des administrateurs et à l'engagement des parties intéressées. Les faits saillants pour 2011 comprennent : • des sessions de <i>perfectionnement des administrateurs</i> pour les membres du Comité sur des sujets pertinents au mandat du Comité : – les pratiques exemplaires dans la conception de la rémunération des cadres supérieurs – des mises à jour sur les modifications récemment apportées au cadre réglementaire à l'échelle mondiale et les incidences de ces modifications sur la rémunération – les tendances du marché concernant la rémunération du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction – les nouvelles tendances dans la conception de régimes de retraite • la <i>participation</i> du président du Comité et des autres membres du Comité à des forums sur les compétences, le risque, les nouvelles tendances et la gouvernance (Deloitte Directors' Series, Tapestry Networks) • la <i>participation</i> du président du conseil, du président du Comité et des autres membres du Comité à des réunions avec des parties intéressées comme des organismes de réglementation, des actionnaires et des organismes de gouvernance afin de discuter de leurs points de vue sur la philosophie de la CIBC relativement à la gouvernance et à la rémunération des cadres supérieurs
Gary Colter	• Expérience de <i>leadership organisationnel</i> à titre d'ancien vice-président du conseil d'un important cabinet d'experts-comptables canadien et de président d'une société de conseils en restructuration et en gestion de stratégies de sociétés • Expérience des <i>pratiques de rémunération</i> à titre d'ancien membre du comité de la rémunération d'une autre société ouverte • Expérience de <i>gestion du risque</i> et de <i>gouvernance du risque</i> à titre d'ancien membre et président du Comité de gestion du risque de la CIBC	
Luc Desjardins	• Expérience de <i>leadership organisationnel</i>, <i>compétences en gestion des ressources humaines</i> et expérience des <i>pratiques de rémunération</i> à titre de chef de la direction d'une société ouverte	
Gordon Giffin	• Expérience des <i>pratiques de rémunération</i> grâce à la supervision du processus de rémunération d'une importante agence gouvernementale aux États-Unis, à l'administration de la rémunération au sein d'un important cabinet d'avocats à l'échelle continentale et à titre de membre du comité de la rémunération d'autres sociétés ouvertes • Expérience de <i>gestion du risque</i> et de <i>gouvernance du risque</i> à titre de membre du comité de gestion du risque d'une autre société ouverte	
Linda Hasenfratz	• Expérience de <i>leadership organisationnel</i>, <i>compétences en gestion des ressources humaines</i> et expérience des <i>pratiques de rémunération</i> à titre de chef de la direction d'une société ouverte	

Harmonisation de la philosophie de rémunération avec les principes du Conseil de stabilité financière

En 2009, le Conseil de stabilité financière (le CSF) a publié ses principes et normes connexes visant de saines pratiques de rémunération. Le CSF est un organe international créé dans le but d'améliorer la stabilité du système financier mondial et d'éviter la prise de risque excessif. Les membres canadiens du CSF sont le Bureau du surintendant des institutions financières (le BSIF), la Banque du Canada et le ministère fédéral des Finances. Le tableau ci-après décrit la philosophie de rémunération de la CIBC en utilisant les principes du CSF :

Éléments clés des principes du CSF	Philosophie de la CIBC
Encadrement actif par le conseil	Le conseil, le Comité et le Comité de gestion du risque de la CIBC surveillent activement les politiques, processus et pratiques de rémunération de la CIBC pour tous les employés, comme il est indiqué dans leurs mandats. Par exemple, le Comité recommande et le conseil approuve tous nouveaux régimes de rémunération d'encouragement importants⁽¹⁾ ou toutes modifications à ces régimes. Une fois l'an, le Comité passe en revue : 1) une évaluation, par les fonctions de contrôle de la CIBC, de la conformité aux exigences réglementaires et aux exigences de la CIBC relativement à la gestion du risque, à la gouvernance, au contrôle et à la politique et 2) des analyses de scénarios et/ou des analyses rétroactives.
Supervision et examen du cadre de rémunération par rapport aux résultats escomptés	- Le mandat du Comité requiert une évaluation annuelle indépendante de tous les régimes de rémunération d'encouragement importants afin d'assurer que ceux-ci : 1) s'harmonisent avec la stratégie et la tolérance au risque de la CIBC, 2) sont conformes aux exigences réglementaires et 3) sont conçus pour verser un niveau approprié de rémunération pour le rendement d'entreprise atteint et les risques pris. Le service de vérification interne de la CIBC élabore et exécute le plan de vérification et effectue ces évaluations, avec l'aide de consultants externes. - Au moment d'établir le budget de l'enveloppe annuelle de rémunération d'encouragement ou lorsque des modifications aux régimes sont étudiées, le Comité passe en revue des analyses rétroactives et des analyses de scénarios des régimes importants en vue de s'assurer que le niveau de la rémunération qui sera versée s'harmonise comme prévu avec les résultats d'entreprise. - Avant que le Comité ne détermine la rémunération à attribuer au chef de la direction et aux autres membres de l'équipe de la haute direction pour un exercice, des analyses rétroactives et des analyses de scénarios sont passées en revue et étudiées. Par exemple, la somme de la rémunération versée et de la rémunération en cours (c.-à-d. les versements du salaire de base, des primes en espèces annuelles, des dividendes et des mesures d'encouragement reportées ainsi que des gains non réalisés sur la rémunération d'encouragement reportée acquise et non acquise) est comparée à la fluctuation du cours de l'action de la CIBC sur une période de plusieurs années afin de vérifier que la rémunération réellement versée est conforme à ce que les actionnaires auraient connu au cours de la même période.
Indépendance des fonctions de contrôle	- Une tranche de 20 % des primes en espèces annuelles pour le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque et le chef de l'administration est fondée sur une évaluation faite par le président du Comité de vérification ou le président du Comité de gestion du risque, selon le cas. Le président du conseil passe en revue ces évaluations. - Pour les chefs des fonctions de contrôle, y compris le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le chef de la Conformité et le vérificateur principal, le Comité évalue le rendement et détermine la rémunération selon que la personne s'est acquittée de ses obligations de gouvernance et en se fondant sur l'atteinte des résultats d'ensemble de la CIBC. La CIBC a amélioré ce processus en 2011 en faisant en sorte que le chef de l'administration et le vice-président à la direction, Ressources humaines attestent au Comité de gestion du risque ou au Comité de vérification, selon le cas, que le Comité a évalué l'efficacité de ces personnes par rapport à leurs obligations de gouvernance. - La rémunération des employés dans des fonctions de contrôle, y compris le risque, la conformité, les finances et la vérification, est établie en fonction des résultats d'ensemble de la CIBC et du rendement individuel de la personne et est indépendante des résultats de l'entreprise particulière visée.

Éléments clés des principes du CSF	Philosophie de la CIBC
Rajustement de la rémunération selon chaque type de risque	• Dans le cadre du processus trimestriel de budgétisation de la rémunération d'encouragement, le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque évaluent le rendement d'entreprise, y compris leurs points de vue sur la durabilité des résultats et tous les aspects du risque (par exemple, risque de marché, de crédit, d'exploitation, de réputation et d'illiquidité) et le chef de l'administration évalue la conformité au cadre de contrôle de la CIBC, y compris la conformité réglementaire et des questions de vérification interne. Ces évaluations sont d'abord présentées au chef de la direction à des fins d'examen dans l'établissement de l'enveloppe globale de rémunération d'encouragement et de la répartition entre les entreprises, puis au Comité, le président du Comité de gestion du risque étant présent. Chaque trimestre, le chef de la gestion du risque ou le chef de l'administration peut recommander des rajustements de l'enveloppe de rémunération d'encouragement pour tenir compte de la prise de risques contraires à la tolérance au risque de la CIBC ou de tous manquements importants aux contrôles. En 2011, le chef de la gestion du risque a exercé ce pouvoir discrétionnaire à l'égard de certains incidents concernant le risque d'exploitation, ce qui a entraîné des réductions des attributions de rémunération d'encouragement aux personnes directement responsables et à leurs directeurs. • Dans le cadre de l'examen et de l'approbation annuels de l'enveloppe de rémunération d'encouragement, des grilles de pointage d'entreprise formelles sont préparées et passées en revue au cours d'une réunion conjointe du Comité et du Comité de gestion du risque. Dans le cadre de ce processus, le service de la gestion du risque effectue des évaluations indépendantes de l'harmonisation du rendement d'entreprise avec les mesures de la tolérance au risque de la CIBC. • Le chef de la direction peut rajuster les montants trimestriels budgétés de rémunération d'encouragement ou l'enveloppe de rémunération d'encouragement pour l'exercice entier en fonction du rendement, du risque et d'autres critères que le Comité a approuvés. Les montants budgétés de rémunération d'encouragement, y compris les rajustements effectués par le chef de la direction, sont soumis à l'examen final du Comité et à l'approbation du conseil. • Les décisions touchant la rémunération de l'équipe de la haute direction, d'autres postes de contrôle clés et des employés dont la rémunération est supérieure à un certain seuil sont prises en utilisant des grilles de pointage individuelles qui comprennent des mesures clés du risque. • La non-conformité aux politiques, à la gestion du risque et aux contrôles de la CIBC est prise en compte dans les décisions touchant la rémunération de tous les employés.
Symétrie entre les résultats concernant la rémunération et ceux concernant le risque	• Les primes en espèces annuelles du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction sont variables et peuvent aller de zéro à 150 % de la cible. La prime en espèces annuelle est également limitée à un plafond de 40 % de l'ensemble des attributions d'encouragement, les autres 60 % ou plus étant reportés sous forme d'attributions à base d'actions ou à base d'unités à la valeur comptable qui sont acquises sur une période de trois ou de quatre ans. • Les régimes de rémunération de la CIBC comprennent des dispositions de récupération en cas d'inconduite et de récupération liée au rendement qui permettent à la CIBC de récupérer de la rémunération comme il est mentionné ci-dessous : – si l'inconduite d'un employé occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou entraîne un retraitement important des états financiers de la CIBC, l'employé est tenu de rembourser à la CIBC, sur demande, la valeur totale de tout versement de rémunération d'encouragement en espèces ou reportée effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC détermine qu'une perte importante a été subie ou qu'un retraitement important est nécessaire. Les gains découlant d'options de souscription d'actions qui ont été acquises et exercées au cours de la période de 12 mois sont également récupérés et toutes les attributions de rémunération d'encouragement reportée non acquises et toutes les attributions de rémunération d'encouragement reportée en cours (c.-à-d. les unités à la valeur comptable (les UVC), les octrois d'actions subalternes (les OAS), les unités d'actions en fonction du rendement (les UAR) et les unités d'actions à dividende différé (les UADD)) qui ont été acquises au cours de la période de 12 mois sont annulées; – si, au cours d'un exercice, la CIBC, une unité d'exploitation stratégique ou un secteur d'activité clé subit une perte imprévue égale ou supérieure au total du bénéfice net avant impôts des trois derniers exercices, la CIBC a le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UVC, des OAS et des UAR qui seront acquises au cours de l'exercice suivant par ceux qui ont contribué à la perte imprévue.

Éléments clés des principes du CSF	Philosophie de la CIBC														
Harmonisation des versements de rémunération avec l'horizon temporel des risques	• Une partie considérable de la rémunération directe globale (la <i>RDG</i>) (la somme du salaire de base et des attributions de rémunération d'encouragement) de tous les cadres supérieurs et les directeurs généraux de Services bancaires de gros est reportée, la valeur du versement futur étant subordonnée au rendement futur du cours des actions de la CIBC, au rendement futur des capitaux propres par rapport aux autres grandes banques canadiennes ou aux variations futures de la valeur comptable de la CIBC. Toutes les attributions de rémunération d'encouragement reportée sont acquises sur une période d'au moins trois ans. • En outre, tous les cadres supérieurs (y compris l'équipe de la haute direction) et les directeurs généraux de Services bancaires de gros doivent respecter les niveaux d'actionnariat minimal suivants : <table data-bbox="639 518 1340 816"> <tr> <th>Niveau du cadre supérieur</th><th>Multiple du salaire de base</th></tr> <tr> <td>Chef de la direction</td><td>6,0 fois</td></tr> <tr> <td>Premier vice-président à la direction</td><td>3,0 fois</td></tr> <tr> <td>Vice-président à la direction</td><td>2,5 fois</td></tr> <tr> <td>Premier vice-président</td><td>2,0 fois</td></tr> <tr> <td>Vice-président</td><td>1,0 fois</td></tr> <tr> <td>Directeur général de Services bancaires de gros</td><td>2,0 fois ou valeur fixe en dollars</td></tr> </table> Aux termes des lignes directrices relatives à l'actionnariat, l'actionnariat comprend la propriété directe d'actions ordinaires de la CIBC, les titres détenus dans le régime d'achat d'actions par les employés (le <i>RAAE</i>), les équivalents d'actions dans les régimes de rémunération d'encouragement reportée en OAS, UAR et UADD et la propriété indirecte d'actions. Les cadres supérieurs nouvellement nommés et les recrues provenant de l'externe doivent respecter les lignes directrices dans les cinq ans suivant leur nomination, alors que les cadres supérieurs promus à un niveau de direction supérieur devraient respecter la ligne directrice supérieure dans les trois ans suivant leur promotion. • Pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction, les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent jusqu'après la retraite. M. McCaughey est tenu de détenir au moins 6 000 000 \$ en actions ordinaires de la CIBC ou en équivalents d'actions pendant une période de deux ans suivant son départ à la retraite (voir la page 62). Pour les autres membres de l'équipe de la haute direction, les niveaux d'actionnariat minimal pour les premiers vice-présidents à la direction indiqués ci-dessus doivent être maintenus pendant un an après le départ à la retraite.	Niveau du cadre supérieur	Multiple du salaire de base	Chef de la direction	6,0 fois	Premier vice-président à la direction	3,0 fois	Vice-président à la direction	2,5 fois	Premier vice-président	2,0 fois	Vice-président	1,0 fois	Directeur général de Services bancaires de gros	2,0 fois ou valeur fixe en dollars
Niveau du cadre supérieur	Multiple du salaire de base														
Chef de la direction	6,0 fois														
Premier vice-président à la direction	3,0 fois														
Vice-président à la direction	2,5 fois														
Premier vice-président	2,0 fois														
Vice-président	1,0 fois														
Directeur général de Services bancaires de gros	2,0 fois ou valeur fixe en dollars														
Conformité de la composition de la rémunération avec l'harmonisation du risque	• Pour tous les employés, les primes en espèces annuelles sont établies en fonction du rendement individuel, du rendement de l'unité d'exploitation stratégique (c.-à-d. Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises, Gestion des avoirs ou Services bancaires de gros) et du rendement de l'ensemble de la CIBC, alors que les montants des versements de rémunération d'encouragement reportée sont établis en fonction du rendement absolu et relatif de l'ensemble de la CIBC. • Le cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction comprend une fourchette réduite de rémunération et une possibilité moindre de volatilité sur 12 mois par rapport au groupe de sociétés de référence en ayant une proportion de rémunération fixe plus élevée que la proportion de rémunération variable. • Des niveaux de 40 % à 60 % de report de la rémunération d'encouragement sont obligatoires pour les postes qui présentent la possibilité de créer un risque important pour la CIBC. Par exemple, pour l'équipe de la haute direction, 60 % de la rémunération d'encouragement est reportée pendant au moins trois ans et pour les vice-présidents à la direction et les membres de la haute direction de Services bancaires de gros, 50 % de la rémunération d'encouragement est reportée pendant au moins trois ans. • L'utilisation que fait la CIBC des options de souscription d'actions est considérablement inférieure à la médiane de notre groupe de sociétés de référence, l'acquisition étant reportée dans une proportion de 50 % après les troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi.														

Éléments clés des principes du CSF	Philosophie de la CIBC
Politiques / arrangements contractuels	• La Politique en cas de changement de contrôle comprend deux événements déclencheurs (voir la page 64). • Les primes garanties ne peuvent pas dépasser 12 mois et ne peuvent être utilisées que pour de nouvelles recrues et, dans des circonstances exceptionnelles, pour régler des questions importantes de fidélisation. • La Politique sur les opérations personnelles interdit aux employés d’avoir recours à des stratégies de couverture conçues pour monétiser la rémunération liée aux actions ou réduire le risque de marché qui y est associé.
Communication d’information	• La CIBC fournit aux actionnaires des renseignements opportuns, simples et transparents concernant sa philosophie de rémunération, à partir de la page 36. • On peut trouver des renseignements supplémentaires concernant la rémunération aux termes des normes du CSF à partir de la page 66.

Note :

- (1) Un « régime de rémunération d’encouragement important » s’entend d’un arrangement officiel de rémunération qui vise 10 % ou plus des employés de la CIBC, comporte des déboursés annuels de 50 M\$ ou plus ou vise des postes qui pourraient créer un risque important pour la CIBC.

Cadre de rémunération pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction

La philosophie de rémunération de la CIBC comporte trois objectifs principaux :

1. raffermir la stratégie de la CIBC visant des résultats constants et durables sans encourager la prise indue de risques;
2. harmoniser la rémunération avec le rendement;
3. soutenir la capacité de la CIBC d'attirer, de motiver et de fidéliser les meilleurs éléments.

Dans l'application de cette philosophie, la CIBC jette un regard global sur la rémunération des cadres supérieurs, en utilisant une combinaison de rémunération directe et de rémunération indirecte afin de récompenser ses cadres supérieurs pour l'exécution soutenue de la stratégie de la CIBC. Les incidences de la prise de risques sont évaluées de manière explicite à différentes étapes du processus décisionnel concernant la rémunération afin de s'assurer que les décisions touchant la rémunération des cadres supérieurs s'harmonisent avec la tolérance au risque de la CIBC.

Le tableau suivant décrit comment les différents éléments de la rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction sont conçus afin d'harmoniser le rendement individuel avec le rendement pour les actionnaires :

Rémunération directe globale	
Salaire de base <i>Rémunération selon les fonctions et les compétences individuelles</i>	Établi au début de l'exercice à des niveaux habituellement supérieurs à la médiane du groupe de sociétés de référence pertinent pour tenir compte de la fourchette inférieure de rémunération globale possible des membres de l'équipe de la haute direction et de la décision du conseil d'atténuer la prise de risques en offrant une proportion de rémunération fixe plus élevée que celle de rémunération variable
Prime en espèces annuelle <i>Attribution « à risque » selon le rendement annuel individuel et d'entreprise</i>	- Cibles confirmées au début de l'exercice et montants définitifs fixés après la fin de l'exercice - Seule composante variable de la RDG - Peut être réduite à zéro - Maximum de 40 % de la rémunération d'encouragement globale (la tranche en sus de 40 % étant convertie en UVC) - Lie le versement à l'atteinte d'objectifs de rendement d'entreprise et de rendement individuel grâce à l'utilisation de grilles de pointage d'entreprise et de grilles de pointage individuelles qui comprennent des mesures du risque
Prime pour l'atteinte stratégique <i>Attribution périodique « à risque » pour l'exécution de la stratégie à moyen terme qui entraîne un rendement soutenu et amélioré</i>	- Les attributions sont de nature périodique puisque le rendement n'est évalué que sur une période de plusieurs années - Le versement requiert un rendement soutenu grâce à l'atteinte d'objectifs stratégiques à moyen terme précis - Aucune prime n'a été attribuée à ce jour

Attributions de rémunération d'encouragement reportée

Versements « à risque » pour le rendement à moyen et à long terme; assujettis à une récupération en cas d'inconduite et, pour certains régimes, à une récupération liée au rendement

Les niveaux des attributions de rémunération d'encouragement reportée sont confirmés au début de l'exercice et sont octroyés sous forme de valeurs fixes en dollars après la fin de l'exercice

Les octrois antérieurs ne sont pas pris en compte lors de la détermination de nouveaux octrois

Unités d'actions en fonction du rendement	- Attributions annuelles - Période de report de trois ans avec acquisition en bloc à la fin de la période - Versements futurs se situant entre 75 % et 125 % du nombre d'unités initialement octroyées, en fonction du rendement futur du cours de l'action et du rendement des capitaux propres par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC - Limitent le risque de baisse mais également la possibilité de hausse - Font en sorte que les cadres supérieurs se concentrent sur l'atteinte d'un rendement soutenu à moyen et à long terme
--	--

Unités à la valeur comptable⁽¹⁾	• Attributions annuelles; les premiers octrois effectués pour 2009 • Période de report de trois ans avec acquisition en bloc à la fin de la période • Versements futurs fondés sur la croissance de la valeur comptable par action (rajustée pour tenir compte des dividendes, des émissions d'actions et des rachats d'actions) entre la date de l'octroi et la date d'acquisition • Récompensent la croissance soutenue des résultats en utilisant une mesure fondée sur la valeur autre que le rendement du cours de l'action puisque le cours de l'action peut être influencé à court terme par des facteurs indépendants de la direction
Options de souscription d'actions	• Faible pourcentage de la RDG • Attributions annuelles • Durée de dix ans • Depuis les octrois effectués en décembre 2010, l'acquisition se fait à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi (auparavant les options étaient acquises à raison de 25 % par année) • Gain futur fondé sur le rendement du cours de l'action de la CIBC entre la date de l'octroi et la date d'exercice • Valeur réalisable nulle à moins que le cours de l'action n'augmente à plus long terme

Rémunération indirecte

Avantages sociaux et avantages accessoires	• Programme d'avantages sociaux flexible et concurrentiel, offert à tous les employés au Canada, pour promouvoir la santé et le bien-être • Comme ceux de notre groupe de sociétés de référence (décrit ci-après), les membres de l'équipe de la haute direction profitent de frais d'adhésion à des clubs, de bilans de santé annuels et d'avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile dans le cadre des avantages accessoires usuels offerts aux cadres supérieurs de la CIBC au Canada. La politique sur les avantages accessoires prévoit que l'utilisation personnelle de l'avion de la CIBC par le chef de la direction est subordonnée à la disponibilité de l'avion et est remboursée par le chef de la direction
Programmes de revenu de retraite	• Mécanismes de retraite (régime de retraite à prestations déterminées ou REER collectif) concurrentiels sur le marché, offerts à tous les employés au Canada • Le régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS), offert aux cadres supérieurs canadiens à partir de l'échelon de premier vice-président, est généralement conforme à celui de notre groupe de sociétés de référence (décrit ci-après) à une exception près. La CIBC utilise une approche plus prudente pour les gains utilisés afin de calculer les prestations de retraite aux termes du RRCCS. Les gains ouvrant droit à pension de la CIBC sont plafonnés à une limite fixe en dollars plutôt que d'être calculés comme un pourcentage des gains ouvrant droit à pension sans limite. Ceci signifie que les prestations de retraite aux termes du RRCCS à la CIBC n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de rémunération

Note :

(1) Le régime d'unités à la valeur comptable, mis en place en 2009 au titre du nouveau cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction, est un régime fondé sur des unités qui prévoit un lien avec une mesure fondée sur l'exploitation plutôt qu'avec une mesure fondée sur le cours de l'action.

La valeur comptable est généralement définie comme la valeur de l'actif net d'une société, qui augmente ou diminue selon les résultats financiers de celle-ci. La valeur comptable par action représente la capacité d'une société d'accumuler des bénéfices à long terme et est souvent décrite comme la « valeur intrinsèque » d'une société. Le Comité estime que la valeur comptable constitue une indication stable et fiable de la valeur d'une société à long terme et n'est pas soumise à l'effet de facteurs temporaires du marché sur le cours des actions.

La CIBC utilise ce régime car elle estime que la valeur comptable réaffirme l'accent que nous mettons sur des résultats constants et durables, un bilan solide et une stratégie d'entreprise à faible risque. La valeur comptable récompense ou pénalise les participants pour des facteurs commerciaux qu'ils peuvent contrôler et elle équilibre les mesures d'encouragement reportées de la CIBC grâce à une mesure qui est plus étroitement liée à la création d'une valeur durable à long terme que ne l'est le cours de l'action, répondant de ce fait aux préoccupations soulevées par les groupes de revendication en matière de gouvernance voulant que les bénéficiaires de mesures d'encouragement reportées fondées sur le cours de l'action aient profité de hausses des valeurs boursières qui n'avaient que peu de corrélation avec le rendement d'entreprise.

Le conseiller indépendant du Comité a effectué des analyses pour vérifier si le nouveau régime d'unités à la valeur comptable atténue la volatilité des versements effectués selon divers scénarios. Le conseiller a conclu, et une analyse ultérieure a confirmé, que le programme devrait entraîner des versements moins volatils sur douze mois qu'un programme fondé sur des actions, tout en faisant en sorte que les participants se concentrent sur le rendement qui est mesuré en fonction de la création d'une valeur à long terme.

Comparaison de la rémunération à celles des groupes de sociétés de référence

La rémunération du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction est évaluée par rapport à celle de sociétés du secteur des services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la CIBC. Compte tenu de ces critères, le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est formé des quatre autres grandes banques canadiennes (BMO Groupe financier, RBC Groupe Financier, Banque Scotia et Groupe Financier Banque TD) et des deux plus importantes sociétés canadiennes d'assurances (Financière Manuvie et Financière Sun Life). Pour les autres membres de l'équipe de la haute direction, la comparaison se fait par rapport aux quatre autres grandes banques canadiennes.

Les fonctions au sein de la CIBC sont comparées à celles au sein des sociétés de référence au moyen de deux méthodes différentes afin d'aplanir les différences dans les structures organisationnelles et la complexité des tâches. La comparaison est effectuée par The Hay Group, fournisseur de services externe, qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada.

Composition de la rémunération

Le tableau ci-après résume la composition de la RDG cible pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2011 :

	Salaire de base (fixe) A	Prime en espèces annuelle (variable) B	Unités d'actions en fonction du rendement (fixe) C	Unités à la valeur comptable (fixe) D	Options de souscription d'actions (fixe) E	Total (fixe + variable) F = A+B+C+D+E	Total en espèces G = A+B	Total des mesures d'encouragement reportées (fixe) H = C+D+E	Reportée sous forme de pourcentage du total des mesures d'encouragement I = H / (F-A)
Chef de la direction	16 %	34 %	20 %	20 %	10 %	100 %	50 %	50 %	60 %
Équipe de la haute direction – unités d'exploitation stratégiques	10 %-26 %	30 %-34 %	18 %-22 %	18 %-22 %	9 %-11 %	100 %	44 %-56 %	44 %-56 %	60 %-62 %
Équipe de la haute direction – infrastructure et autres	25 %-38 %	25 %-30 %	15 %-18 %	15 %-18 %	8 %-9 %	100 %	54 %-62 %	38 %-46 %	60 %-63 %

La variabilité moindre du cadre de rémunération de l'équipe de la haute direction est conforme à la stratégie de résultats constants et durables de la CIBC. De manière générale, les fourchettes de rémunération pour l'équipe de la haute direction sont inférieures à celles du groupe de société de référence pertinent, mais comprennent une proportion de rémunération fixe plus élevée (c.-à-d. le salaire de base et la rémunération d'encouragement reportée). La valeur moindre de la rémunération d'encouragement reportée à l'octroi limite la possibilité de hausse future et entraîne une rémunération plus prévisible et moins instable au fil du temps.

Établissement des fourchettes de rémunération directe globale

Au début de chaque exercice, la direction recommande au Comité, à des fins d'examen, et au conseil, à des fins d'approbation, la RDG cible pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. La « cible » est le niveau de la RDG habituellement attribué lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel « répond aux attentes ». Les cibles sont révisées uniquement en cas de modifications des fonctions ou de changements importants sur le marché. Conformément à la volatilité moindre du régime de rémunération de l'équipe de la haute direction de la CIBC, les cibles sont généralement établies à l'extrémité inférieure de la fourchette pour le groupe de sociétés de référence pertinent, d'après la dernière période de trois ans. Après l'établissement de la RDG cible pour chaque membre de l'équipe de la haute direction, la RDG minimale et la RDG maximale sont fonction de la prime en espèces annuelle variable qui se situe entre zéro et 150 % de la prime en espèces annuelle cible. Par exemple, une RDG cible de 3 M\$ avec une prime en espèces annuelle cible de 33 % (ou 1 M\$) et une rémunération fixe (c.-à-d. le salaire de base plus les mesures d'encouragement reportées) de 67 % (ou 2 M\$) entraînerait la fourchette de RDG suivante :

Minimum (prime en espèces annuelle nulle) : $(0 \% \times 1\,000\,000 \$) + 2\,000\,000 \$ \text{ (fixe)} = 2\,000\,000 \$$

Maximum (prime en espèces annuelle de 150 %) : $(150 \% \times 1\,000\,000 \$) + 2\,000\,000 \$ \text{ (fixe)} = 3\,500\,000 \$$

La RDG minimale est habituellement attribuée au cours d'une année où le rendement est inférieur aux attentes et la RDG maximale peut être attribuée au cours d'une année où le rendement d'entreprise et le rendement individuel dépassent considérablement les attentes. Puisqu'au moins 60 % de la rémunération d'encouragement globale doit être reportée sous forme d'attributions à base d'actions (UAR ou options de souscription d'actions) ou d'UVC, la tranche de la prime en espèces annuelle en sus de 100 % de la cible est reportée sous forme d'UVC supplémentaires, comme pour les exercices 2011 et 2010.

Analyse de la rémunération

Le Comité et le conseil ont le pouvoir discrétionnaire de verser une RDG inférieure au minimum ou supérieure au maximum dans des circonstances extraordinaires. Ce pouvoir a été exercé au cours de l'exercice 2007 alors que le Comité et le conseil ont réduit la RDG de certains membres de l'équipe de la haute direction à un niveau inférieur au niveau minimal.

Établissement de la prime en espèces annuelle

Pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction, la prime en espèces annuelle découle d'une évaluation des grilles de pointage individuelles, des grilles de pointage d'entreprise et des multiples qui en résultent. Le Comité prend une décision finale concernant les multiples du rendement en jugeant des facteurs quantitatifs et qualitatifs. En outre, les membres de l'équipe de la haute direction qui occupent des fonctions clés de contrôle sont soumis à des évaluations indépendantes du rendement par les présidents des comités du conseil desquels ils relèvent.

Les pondérations du rendement individuel et du rendement d'entreprise, ainsi que les évaluations des comités du conseil pour les fonctions clés de contrôle, sont prédéfinies pour chaque membre de l'équipe de la haute direction de la manière suivante :

	CIBC	Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	Gestion des avoirs	Services bancaires de gros	Individuel	Comité du conseil
Président et chef de la direction	80 %	—	—	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	40 %	40 %	—	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Gestion des avoirs	40 %	—	40 %	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires de gros, Opérations internationales et Technologie et opérations	50 %	—	—	30 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	60 %	—	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque	60 %	—	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction et chef de l'administration et avocat général	60 %	—	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction et conseiller au bureau du chef de la direction	40 %	20 %	—	20 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction et vice-président du conseil	80 %	—	—	—	20 %	—

Le processus d'établissement de la prime en espèces annuelle pour chacun des membres de l'équipe de la haute direction comprend quatre étapes.

Première étape L'évaluation du rendement d'entreprise conduit aux multiples du rendement d'entreprise

Grilles de pointage d'entreprise

Le rendement de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques est évalué au moyen de grilles de pointage d'entreprise. Les grilles mesurent le rendement dans quatre catégories – résultats financiers (pondération de 50 %), exécution de la tolérance au risque (20 %), satisfaction de la clientèle (20 %) et mobilisation des employés (10 %) – en utilisant les objectifs publiés tels qu'ils sont énoncés à la page 8 du Rapport annuel de la CIBC et d'autres mesures clés que la direction et le conseil utilisent régulièrement pour surveiller le rendement d'entreprise. Les résultats dans chaque catégorie sont évalués par rapport au plan d'affaires approuvé par le conseil (le cas échéant), à l'exercice antérieur, aux trois exercices antérieurs et par rapport aux sociétés de référence ou aux références du secteur.

Le Comité approuve au début de chaque exercice les grilles de pointage d'entreprise. Le tableau ci-après indique les catégories de rendement et les mesures clés connexes du rendement approuvées pour l'exercice 2011 :

Catégories de rendement	CIBC	Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	Gestion des avoirs	Services bancaires de gros
Résultats financiers (50 %)	- Revenus - Frais - Bénéfice et résultat par action - Rendement des capitaux propres - Rendement total pour les actionnaires⁽¹⁾	- Revenus - Levier d'exploitation⁽²⁾ - Bénéfice net	- Revenus - Levier d'exploitation⁽²⁾ - Bénéfice net	- Revenus - Frais - Bénéfice net
Exécution de la tolérance au risque (20 %)	- Ratios des fonds propres - Rendement du capital rajusté en fonction du risque⁽³⁾ - Pertes sur créances - Pertes d'exploitation	- Rendement du capital rajusté en fonction du risque⁽³⁾ - Pertes sur créances - Pertes d'exploitation	- Rendement du capital rajusté en fonction du risque⁽³⁾ - Pertes d'exploitation	- Rendement du capital rajusté en fonction du risque⁽³⁾ - Pertes sur créances - Pertes d'exploitation - Valeur de négociation à risque⁽⁴⁾
Satisfaction de la clientèle (20 %)	Mesurée à l'échelon des unités d'exploitation stratégiques	- Indice du service à la clientèle⁽⁵⁾ - Part de marché	Part de marché	- Part de marché (classements) - Résultats du Brendan Wood International Survey
Mobilisation des employés (10 %)	- Indice de mobilisation des employés provenant de sondages réalisés auprès des employés de la CIBC et des unités d'exploitation - Roulement du personnel			

Notes :

- (1) Dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.
- (2) Croissance des revenus moins la croissance des frais autres que d'intérêts.
- (3) Bénéfice net divisé par le capital économique (pondéré en fonction du risque).
- (4) Mesure du risque généralement reconnue qui utilise des modèles statistiques pour estimer la distribution de rendements possibles sur un portefeuille selon un degré de confiance déterminé.
- (5) Mesure compilée par un cabinet indépendant de recherche sur le secteur.

Multiples du rendement d'entreprise

À la fin de chaque exercice, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le chef de l'administration et le vice-président à la direction, Ressources humaines examinent les grilles de pointage d'entreprise de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques avec le chef de la direction et recommandent, à des fins d'examen et d'approbation par le chef de la direction, des notes de rendement et des multiples du rendement d'entreprise connexes pour chacune des quatre catégories de rendement, en utilisant l'échelle suivante :

Fourchette des multiples du rendement d'entreprise		
Au-dessus des attentes	Conforme aux attentes	En dessous des attentes
125 % – 150 %	100 %	0 % – 75 %

Un multiple du rendement d'entreprise global est par la suite calculé pour la CIBC, Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises, Gestion des avoirs et Services bancaires de gros, compte tenu des pondérations des composantes, et revu au cours d'une réunion conjointe du Comité et du Comité de gestion du risque en novembre, la recommandation de la direction pouvant y être rajustée selon le bon jugement des membres. Le Comité passe de nouveau les multiples en revue au cours de sa réunion de décembre puis les approuve, avec toutes les modifications que le président du Comité ou du Comité de gestion du risque peut juger adéquates, et les recommande au conseil en vue de leur approbation.

Deuxième étape L'évaluation du rendement individuel conduit aux multiples du rendement individuel

Au début de chaque exercice, le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction établissent des objectifs individuels, y compris des objectifs de rendement et des mesures connexes, qui sont transposés dans des grilles de pointage individuelles. Le Comité et le conseil passent en revue et approuvent la grille de pointage pour le chef de la direction. Le chef de la direction passe en revue et approuve les grilles de pointage pour les autres membres de l'équipe de la haute direction et le Comité examine un résumé de celles-ci.

Évaluations et multiples du rendement individuel

À la fin de l'exercice, le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction procèdent à des autoévaluations de leur rendement par rapport aux objectifs de leur grille de pointage individuelle et indiquent les principales réalisations, les défis, les facteurs ayant une incidence sur le rendement et les principaux domaines ciblés pour le prochain exercice.

Analyse de la rémunération

Après un examen des grilles de pointage individuelles par le chef de la direction et le vice-président à la direction, Ressources humaines, le chef de la direction recommande une note de rendement et un multiple du rendement individuel connexe pour chaque membre de l'équipe de la haute direction à l'aide de l'échelle suivante :

Fourchette des multiples du rendement individuel			
Exceptionnel	A dépassé les attentes	A répondu avec succès aux attentes	En dessous des attentes (aucune prime en espèces annuelle n'est versée)
150 %	120 % – 135 %	100 % – 110 %	0 %

Les tableaux de bord du rendement individuel, les notes de rendement recommandées et les multiples du rendement individuel connexes pour l'équipe de la haute direction sont alors présentés au Comité et au conseil en vue de leur examen et de leur approbation. La grille de pointage du chef de la direction est présentée au Comité et au conseil qui déterminent la note de rendement et le multiple du rendement individuel pour le chef de la direction.

Évaluations par les comités du conseil

Avant que les multiples du rendement individuel ne soient établis pour les membres de l'équipe de la haute direction dans des postes clés de contrôle (le chef de l'administration, le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque), leur rendement individuel est évalué par le président du Comité de vérification ou le président du Comité de gestion du risque, selon le cas. Les présidents des comités évaluent la mesure dans laquelle ces membres de l'équipe de la haute direction se sont acquittés de leurs responsabilités de gouvernance et assignent un multiple pour cette composante de la grille de pointage selon la même échelle que celle utilisée par le chef de la direction pour les notes de rendement individuel.

Troisième étape La prime en espèces annuelle est calculée en fonction du rendement d'entreprise et du rendement individuel

Lorsque les évaluations du rendement d'entreprise et du rendement individuel et les évaluations par les comités du conseil sont terminées, et que les multiples du rendement d'entreprise et du rendement individuel correspondants sont assignés, la prime en espèces annuelle est calculée de la manière suivante :

Prime en espèces annuelle cible (\$)	X	Multiple du rendement pondéré (0 % à 150 %)	=	Montant de la prime en espèces annuelle (\$)
Varie selon les fonctions		Multiple de la CIBC x pondération de la CIBC + Multiple de l'unité d'exploitation stratégique x pondération de l'unité d'exploitation stratégique + Multiple individuel x pondération individuelle + Multiple du conseil x pondération du conseil		Paiements varient de 0 % à 150 % de la prime en espèces annuelle cible

Quatrième étape La prime en espèces annuelle calculée et la RDG qui en résulte sont évaluées afin d'en vérifier le caractère raisonnable

Le chef de la direction effectue un examen des primes en espèces annuelles et de la RDG de l'équipe de la haute direction en vue d'en vérifier le caractère raisonnable. Le Comité effectue par la suite un examen final et détermine les primes et la RDG du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction, y compris une analyse du caractère raisonnable, un processus qui comprend l'obtention de commentaires de son conseiller et un examen de l'analyse des scénarios et de l'analyse rétroactive de la rémunération individuelle pour s'assurer que la rémunération recommandée atteint les résultats escomptés. Le Comité a le pouvoir discrétionnaire d'augmenter ou de diminuer les recommandations concernant la RDG dans des circonstances extraordinaires, comme des changements importants du rendement d'entreprise, des manquements importants à l'égard de la réglementation ou du risque, des réalisations exceptionnelles qui pourraient justifier une prime d'atteinte stratégique, ou pour faire face à des événements particuliers ou imprévus sur le marché.

Le Comité présente par la suite ses recommandations concernant la RDG du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction au conseil en vue de leur approbation.

Rendement pour l'exercice 2011

Évaluation du rendement d'entreprise pour l'exercice 2011

En se fondant sur leur évaluation du rendement d'entreprise de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques, le Comité, le Comité de gestion du risque et le conseil étaient d'accord avec les recommandations du chef de la direction et ont attribué les notes et les multiples du rendement suivants pour l'exercice 2011 :

Catégories de rendement	CIBC	Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	Gestion des avoirs	Services bancaires de gros
Résultats financiers	Au-dessus des attentes	Conforme aux attentes	Au-dessus des attentes	Conforme aux attentes
Exécution de la tolérance au risque	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes
Satisfaction de la clientèle	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes
Mobilisation des employés	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes
Évaluation globale	Au-dessus des attentes	Conforme aux attentes	Au-dessus des attentes	Conforme aux attentes
Multiple global	115 %	103 %	120 %	108 %

Les tableaux qui suivent décrivent le rendement de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques pour l'exercice 2011 par rapport aux principales mesures de la grille de pointage d'entreprise qui figurent à la page 40 de la présente circulaire. Les mentions du « plan » désignent le plan financier approuvé par le conseil pour l'exercice 2011.

Dans l'évaluation du rendement financier, le Comité et le Comité de gestion du risque examinent les résultats publiés qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada (les PCGR) et les résultats « rajustés ». Les résultats rajustés constituent des mesures financières non conformes aux PCGR que la direction juge utiles pour évaluer le rendement d'exploitation de base. Le Comité et le conseil jugent ces mesures non conformes aux PCGR utiles à l'analyse du rendement d'exploitation de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques. Un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR figure à partir de la page 69.

La CIBC dans son ensemble

À l'appui de la note « au-dessus des attentes » pour le rendement de la CIBC dans son ensemble et du multiple du rendement de 115 %, le Comité a pondéré le solide rendement de la CIBC par rapport à des mesures financières et à des mesures du risque à la lumière du progrès que nous avons accompli dans la promotion d'une forte culture de faible risque, l'amélioration de la satisfaction de la clientèle et le maintien de hauts niveaux de mobilisation des employés.

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus (BIE)⁽¹⁾ de 12,4 G\$ en hausse de 2 % sur une base publiée et de 4 % sur une base rajustée⁽¹⁾ par rapport à 2010 - Bénéfice net de 3,1 G\$ en hausse de 26 % sur une base publiée et de 17 % sur une base rajustée⁽¹⁾ par rapport à 2010. Le bénéfice net a dépassé le plan et la croissance des résultats rajustés sur douze mois⁽¹⁾ était la deuxième plus élevée des grandes banques canadiennes - Résultat en espèces par action publié de 7,39 \$, en hausse de 24 % par rapport à 2010 et supérieur au plan - Rendement des capitaux propres publié de 21,3 %, en hausse de 190 points de base par rapport à 2010 et le meilleur des grandes banques canadiennes - Rendement total pour les actionnaires en 2011 de 0,4 %, supérieur au rendement de l'indice S&P/TSX pour les banques de 0,1 %. Sur une période mobile de trois ans, le rendement total pour les actionnaires de 61,0 % a dépassé le rendement de l'indice de 42,5 %
Exécution de la tolérance au risque	- Ratio des fonds propres de première catégorie et ratio du total des fonds propres⁽²⁾ de 14,7 % et de 18,4 %, respectivement, au 31 octobre 2011, le meilleur de toutes les banques canadiennes et de la plupart des banques à l'échelle mondiale - Bien positionnée pour la mise en place entre 2015 et 2019 des nouvelles normes relatives aux fonds propres et à la liquidité établies par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire - Ratio des pertes sur prêts sous gestion⁽¹⁾ de 48 points de base, une amélioration par rapport aux 56 points de base en 2010 - Rendement du capital rajusté en fonction du risque de 33 %, en hausse par rapport à 28 % en 2010 - Toutes les notes de crédit confirmées et les perspectives de notes de Moody's Investor Services à la hausse, passant de négatives à stables

Analyse de la rémunération

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Satisfaction de la clientèle	Voir les commentaires quant aux unités d'exploitation stratégiques ci-après
Mobilisation des employés	- Participation record au sondage annuel des employés - Hausse de l'indice de mobilisation des employés en 2010 pour la sixième année consécutive - Diminution du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2010

Notes :

- (1) Pour un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 69 de la présente circulaire.
- (2) Ratios des capitaux propres réglementaires tels qu'ils sont définis à la page 233 du Rapport annuel 2011 de la CIBC.

Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises

À l'appui de la note « conforme aux attentes » pour le rendement de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises dans leur ensemble et du multiple de 103 %, le Comité a pondéré le solide rendement global obtenu dans les services bancaires aux entreprises à la lumière des solides résultats obtenus dans les services bancaires aux particuliers.

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus de 8,0 G\$, en hausse de 5 % par rapport à 2010 - Levier d'exploitation négatif de 0,5 % comparativement à un levier positif de 1,6 % en 2010 - Bénéfice net de 2,1 G\$, en hausse de 15 % par rapport à 2010 et supérieur au plan
Exécution de la tolérance au risque	- Pertes sur prêts de 1,1 G\$, en baisse de 10 % par rapport à 2010 - Rendement du capital rajusté en fonction du risque de 57 %, en hausse par rapport à 54 % en 2010 - Pertes d'exploitation de 55 M\$, en baisse par rapport à 79 M\$ en 2010
Satisfaction de la clientèle	- Dans les Services bancaires de détail : - les mesures de la satisfaction de la clientèle se sont améliorées par rapport à 2010 mais étaient inférieures aux cibles établies au début de l'exercice - la part de marché s'est accrue par rapport à 2010 dans l'assurance et les hypothèques et dépôts en centre bancaire et a diminué par rapport à 2010 dans les produits de cartes, les prêts et les hypothèques générés par des courtiers - Dans les Services bancaires aux entreprises : - les mesures de satisfaction de la clientèle étaient en hausse par rapport à 2010 et supérieures aux cibles établies au début de l'exercice - la part de marché s'est accrue par rapport à 2010, tant pour les prêts que pour les dépôts
Mobilisation des employés	- Hausse de l'indice de mobilisation des employés par rapport à 2010 - Diminution du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2010

Gestion des avoirs

À l'appui de la note « au-dessus des attentes » pour le rendement de Gestion des avoirs et du multiple du rendement de 120 %, le Comité a évalué le solide rendement global à la lumière de l'amélioration de l'état du marché en 2011 par rapport à 2010.

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus de 1,6 G\$, en hausse de 11 % par rapport à 2010 - Levier d'exploitation de 3,9 %, en hausse par rapport à 0,8 % en 2010 - Bénéfice net de 279 M\$, en hausse de 24 % par rapport à 2010 et supérieur au plan
Exécution de la tolérance au risque	- Rendement du capital rajusté en fonction du risque de 27 %, en hausse par rapport à 21 % en 2010 - Pertes d'exploitation de 7 M\$, en baisse par rapport à 8 M\$ en 2010
Satisfaction de la clientèle	- Dans les fonds communs de placement : - la part de marché pour les biens sous gestion s'est accrue, passant à 7,2 % par rapport à 6,9 % en 2010 - la part de marché pour les ventes à long terme s'est accrue, passant à 15,5 % par rapport à 10,9 % en 2010 - Dans le courtage de plein exercice, la part de marché pour les biens sous gestion a diminué, passant à 15,2 % par rapport à 15,6 % en 2010 - Dans le courtage autogéré, la part de marché pour les biens sous gestion a augmenté, passant à 6,2 % par rapport à 5,9 % en 2010
Mobilisation des employés	- Hausse de l'indice de mobilisation des employés par rapport à 2010 - Diminution du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2010

Services bancaires de gros

À l'appui de la note « conforme aux attentes » pour le rendement de Services bancaires de gros et du multiple du rendement de 108 %, le Comité a pondéré les forts revenus et la croissance du bénéfice net par rapport à 2010 à la lumière du manque par rapport au plan ambitieux de 2011. Le Comité a également tenu compte de la gestion du risque efficace au sein de Services bancaires de gros dans un marché difficile, et ce, en établissant un multiple du rendement à l'extrémité supérieure de la fourchette pour cette note.

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus (BIE)⁽¹⁾ de 2,1 G\$, en hausse de 17 % par rapport à 2010. Revenus rajustés (BIE)⁽¹⁾ de 2,0 G\$, en hausse de 7 % par rapport à 2010 - Frais autres que d'intérêts de 1,2 G\$, en hausse de 4 % par rapport à 2010. Frais autres que d'intérêts rajustés⁽¹⁾ de 1,1 G\$, en hausse de 3 % par rapport à 2010 - Bénéfice net de 565 M\$, en hausse de 65 % par rapport à 2010 mais inférieur au plan. Bénéfice net rajusté⁽¹⁾ de 659 M\$, en hausse de 32 % par rapport à 2010 mais inférieur au plan
Exécution de la tolérance au risque	- Pertes sur prêts de 32 M\$, en baisse par rapport à 88 M\$ en 2010 et meilleures que le plan. Pertes sur prêts rajustées⁽¹⁾ de 7 M\$ (aucun rajustement pour 2010) - Rendement du capital rajusté en fonction du risque de 25 %, en hausse par rapport à 14 % en 2010 - Pertes d'exploitation de 9 M\$, en baisse par rapport à 44 M\$ en 2010 - Valeur à risque de négociation⁽²⁾ de 6,5 M\$, en hausse par rapport à 4,2 M\$ en 2010 mais bien inférieure aux niveaux du secteur et aux niveaux passés de la CIBC
Satisfaction de la clientèle	- Bons classements au Canada, dont le premier rang pour les nouvelles émissions de titres de capitaux propres, la négociation de titres et les fusions et acquisitions, le deuxième rang pour les nouvelles émissions de titres d'emprunt gouvernementaux et le troisième rang pour les nouvelles émissions de titres d'emprunt de sociétés et la syndication de prêts aux entreprises - Maintien au cinquième rang pour les prêts aux entreprises bien que l'écart avec le troisième rang se soit rétréci
Mobilisation des employés	- Hausse de l'indice de mobilisation des employés par rapport à 2010 - Diminution du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2010

Notes :

- (1) Pour un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 69.
- (2) Mesure de la gestion du risque généralement reconnue qui a recours à des modèles statistiques pour estimer la distribution des rendements possibles sur un portefeuille selon un degré de confiance déterminé en tant que mesure du risque de marché d'un portefeuille. La plus grande partie de l'augmentation de 2,3 M\$ sur une période de douze mois de la valeur à risque de négociation est attribuable à un changement de méthodologie au cours du premier trimestre de 2011.

Évaluation du rendement individuel des hauts dirigeants visés

Le Comité et le conseil ont accordé les notes « a répondu avec succès aux attentes » ou « a dépassé les attentes » aux hauts dirigeants visés d'après le rendement individuel de ceux-ci par rapport aux objectifs indiqués ci-après et, le cas échéant, les évaluations qu'ont faites les comités du conseil de leur rendement par rapport à leurs responsabilités de gouvernance.

Les objectifs de rendement en 2011 pour M. McCaughey, M. Williamson (dans son poste actuel) et M. Nesbitt étaient les suivants :

- atteindre ou dépasser le plan d'affaire approuvé par le conseil pour 2011;
- identifier et mettre en œuvre des mesures axées sur l'amélioration de la part de marché;
- maintenir ou améliorer la réputation de la CIBC auprès des parties intéressées externes;
- faire progresser la stratégie de gestion des compétences de la CIBC.

Les objectifs de rendement en 2011 pour M. Glass (dans son poste actuel) et M. Capatides étaient les suivants :

- respecter le budget d'exploitation approuvé par le conseil pour 2011;
- soutenir les stratégies de la CIBC en maintenant un solide cadre de contrôle;
- maintenir ou améliorer la réputation de la CIBC auprès des personnes intéressées externes;
- faire progresser la stratégie de gestion des compétences de la CIBC.

M. McCaughey

À titre de président et chef de la direction de la CIBC, M. McCaughey est chargé, et responsable envers les actionnaires par l'intermédiaire du conseil d'administration, d'établir et de mettre en œuvre les priorités stratégiques de la CIBC et de diriger les activités d'exploitation quotidiennes de la CIBC.

En 2011, M. McCaughey a fait progresser les priorités de la CIBC. Son fort leadership au sein de l'équipe de la haute direction et de l'ensemble de l'organisation de la CIBC a été déterminant pour l'atteinte par la CIBC de résultats constants et durables tout au long de l'exercice et pour l'harmonisation du rendement avec le principe de base de la CIBC d'être une banque à faible risque. M. McCaughey a été le moteur de plusieurs initiatives de croissance et d'optimisation du capital de la CIBC tout en renforçant le caractère concurrentiel des activités fondamentales de la CIBC et en les positionnant pour une croissance rentable.

Sur recommandation de M. McCaughey, le conseil a approuvé des changements à l'équipe de la haute direction en 2011 afin de miser sur le rendement d'entreprise et d'accroître les tâches et les mandats à l'appui de la promotion de la stratégie d'atteinte de résultats constants et durables de la CIBC. Il a également activement contribué à l'élaboration d'une stratégie pluriannuelle de gestion des compétences pour la CIBC qui regroupe des activités dans les domaines de la planification de la relève, du développement du leadership et de la gestion des compétences dans un plan global entièrement intégré aux priorités d'entreprise de la CIBC.

M. Glass

À titre de chef des services financiers de la CIBC, M. Glass est chargé de la gouvernance financière de la CIBC, y compris la planification et l'analyse financières, la planification et la conformité fiscales, la communication d'information par la direction et la communication d'information d'ordre réglementaire, le maintien des registres comptables et la liaison avec les investisseurs de la CIBC.

M. Glass a été nommé chef des services financiers et est devenu membre de l'équipe de la haute direction à la fin de mars 2011; il occupait auparavant le poste de vice-président à la direction, Services financiers partagés. Pendant ses sept mois à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers, M. Glass a dirigé efficacement le service des finances au cours d'une période d'évolution des tâches et des responsabilités, a fait preuve d'une grande collaboration avec les membres de la haute direction de la CIBC et a fourni de précieux conseils à l'équipe de la haute direction sur des questions financières et de communication d'information. Il a reçu des commentaires positifs de la part du conseil de la CIBC, de la communauté financière et d'autres parties intéressées relativement aux compétences qu'il apporte à son nouveau poste.

M. Williamson

À titre de chef de groupe de Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises, M. Williamson est chargé de diriger les activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la CIBC au Canada. M. Williamson a été nommé à son poste actuel à la fin de mars 2011; il occupait auparavant le poste de chef des services financiers depuis son arrivée à la CIBC en 2008.

Pendant ses sept premiers mois à la tête de Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises, M. Williamson a apporté des changements à son équipe de direction qui ont renouvelé l'accent mis sur l'objectif de la CIBC d'intensifier les liens avec les clients. Il a également aidé à la transition de M. Glass à titre de chef des services financiers. Il a travaillé efficacement avec le chef de la direction et les leaders des autres unités d'exploitation stratégiques de la CIBC à l'élaboration de stratégies ainsi qu'avec le chef de la gestion du risque afin d'assurer que les objectifs de croissance de Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises de la CIBC sont conformes à la tolérance au risque de la CIBC.

M. Nesbitt

À titre de chef de groupe de Services bancaires de gros, Opérations internationales et Technologie et opérations, M. Nesbitt est chargé des activités à l'échelle mondiale de Services bancaires de gros, de Technologie et opérations, de Stratégie et Expansion des affaires, des activités internationales de la CIBC, y compris CIBC FirstCaribbean, et de Trésorerie.

M. Nesbitt a dirigé les activités de Services bancaires de gros de la CIBC depuis son arrivée à la CIBC en janvier 2008. Au cours de cette période, il a repositionné le profil de risque des activités afin de procurer des résultats constants et durables. En 2011, M. Nesbitt a réorganisé l'équipe de direction de Services bancaires de gros, en accordant à des personnes compétentes des promotions à des postes plus élevés afin de faire progresser encore davantage la stratégie de croissance axée sur les clients de l'entreprise, et a amené Services bancaires de gros à afficher de solides résultats présentant des risques contrôlés, et ce, malgré des conditions du marché difficiles et instables. Dans ses autres domaines de responsabilité, M. Nesbitt a fait progresser plusieurs initiatives stratégiques, y compris des changements de leadership, la mise en œuvre d'importants projets de technologie et d'activités visant à optimiser et à positionner la plateforme de la CIBC à l'extérieur du Canada en vue d'une croissance future.

M. Capatides

À titre de chef de l'administration et avocat général de la CIBC, M. Capatides a la responsabilité globale des fonctions juridiques, de conformité, de contrôle, de vérification interne et de ressources humaines à la grandeur de la CIBC et il assure un encadrement des fonctions liées à la protection des renseignements personnels et des fonctions d'ombudsman et de secrétaire général.

En 2011, M. Capatides s'est bien acquitté de toutes ses responsabilités. Il a soutenu l'évolution de la stratégie de gestion des compétences de la CIBC, raffermi la collaboration au sein de l'équipe de la haute direction dans le cadre de plusieurs initiatives à la grandeur de l'entreprise qui soutenaient les stratégies commerciales de la CIBC, généré des économies de coûts, rationalisé les processus opérationnels et amélioré la gouvernance et les contrôles. La gestion efficace par M. Capatides de la réputation et des risques juridiques de la CIBC a solidifié l'évaluation du rendement de la CIBC et du progrès réalisé dans ces domaines par les organismes de réglementation, les investisseurs et les autres parties intéressées externes.

Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2011

Le tableau qui suit présente les décisions prises par le Comité et le conseil pour chacun des hauts dirigeants visés, y compris les montants des attributions au titre de la rémunération d'encouragement et les ratios du montant réel par rapport à la RDG cible :

Gerald McCaughey Président et chef de la direction	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle ⁽¹⁾ (\$)	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽²⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Total des mesures d'encouragement (\$)	Rémunération directe globale (\$)	Pourcentage de la rémunération directe globale cible	Déduction de la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS (\$)
2011	1 500 000	3 404 000	4 146 000	960 000	8 510 000	10 010 000	105	s.o.
2010	1 500 000	3 134 800	3 842 200	860 000	7 837 000	9 337 000	110	s.o.
2009	1 500 000	990 000	3 000 000	750 000	4 740 000	6 240 000		s.o.

Kevin Glass Chef des services financiers	Salaire de base ⁽³⁾ (\$)	Prime en espèces annuelle ⁽¹⁾ (\$)	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽²⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Total des mesures d'encouragement (\$)	Rémunération directe globale (\$)	Pourcentage de la rémunération directe globale cible	Déduction de la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS (\$)
2011	417 000	486 000	594 833	134 167	1 215 000	1 632 000	104	s.o.

David Williamson Chef de groupe, Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle ⁽¹⁾ (\$)	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽²⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Total des mesures d'encouragement (\$)	Rémunération directe globale (\$)	Pourcentage de la rémunération directe globale cible	Déduction de la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS (\$)
2011	750 000	1 078 000	1 302 833	314 167	2 695 000	3 445 000	103	s.o.
2010	750 000	875 200	1 062 800	250 000	2 188 000	2 938 000	107	s.o.
2009	750 000	450 000	880 000	220 000	1 550 000	2 300 000		s.o.

Richard Nesbitt Chef de groupe, Services bancaires de gros, Opérations internationales et Technologie et opérations	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle ⁽¹⁾ (\$)	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽²⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Total des mesures d'encouragement (\$)	Rémunération directe globale (\$)	Pourcentage de la rémunération directe globale cible	Déduction de la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ⁽⁴⁾ (\$)
2011	750 000	2 786 884	3 362 350	817 975	6 967 209	7 925 000	106	207 791
2010	750 000	2 422 137	2 914 964	718 242	6 055 343	7 959 000	106	1 153 657
2009	750 000	1 133 503	1 864 085	466 021	3 463 609	5 425 000		1 211 391

Michael Capatides Chef de l'administration et avocat général ⁽⁵⁾	Salaire de base (\$ US)	Prime en espèces annuelle ⁽¹⁾ (\$ US)	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽²⁾ (\$ US)	Options de souscription d'actions (\$ US)	Total des mesures d'encouragement (\$ US)	Rémunération directe globale (\$ US)	Pourcentage de la rémunération directe globale cible	Déduction de la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ⁽⁴⁾ (\$ US)
2011	750 000	840 000	1 010 000	250 000	2 100 000	2 850 000	104	s.o.
2010	750 000	860 000	1 040 000	250 000	2 150 000	2 900 000	105	s.o.
2009	750 000	136 965	754 864	188 716	1 080 545	2 425 000		594 455

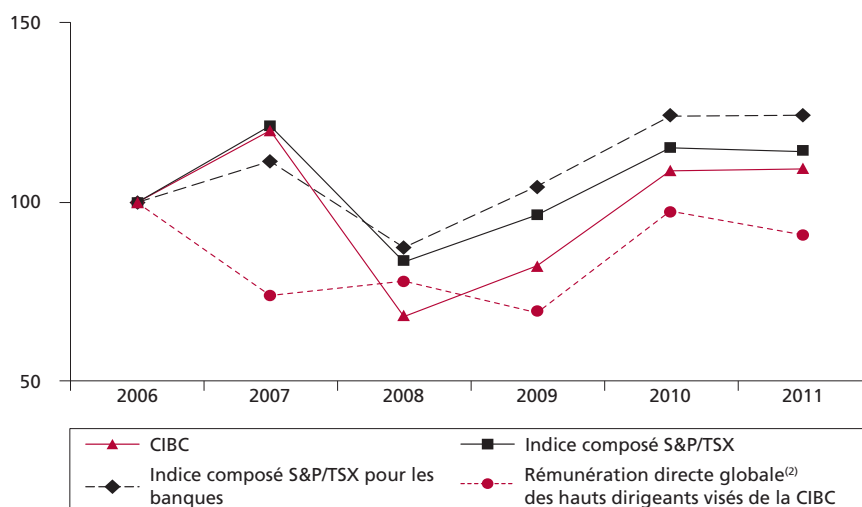
Notes :

- (1) Une partie de la prime en espèces annuelle de l'exercice 2011 et de l'exercice 2010 a été convertie en UVC afin de respecter le taux minimal de report de la rémunération d'encouragement de 60 %.
- (2) Comprend des UVC et des UAR.
- (3) Le salaire de M. Glass représente cinq mois au salaire de 300 000 \$ et sept mois au salaire de 500 000 \$, ce qui reflète sa nomination à titre de chef des services financiers et de membre de l'équipe de la haute direction le 28 mars 2011.
- (4) En reconnaissance de leurs années de service antérieures au sein de la CIBC, MM. Nesbitt et Capatides ont reçu des prestations au titre du RRCCS dont la valeur est compensée par des déductions de leur prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme et des octrois d'options de souscription d'actions.
- (5) La rémunération de M. Capatides est établie et versée en dollars américains, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus. Les sommes équivalentes en dollars canadiens figurent au tableau sommaire de la rémunération à la page 50.

Analyse rétroactive de la rémunération directe globale des hauts dirigeants visés par rapport au rendement total pour les actionnaires

Le graphique ci-après compare le rendement cumulatif total pour les actionnaires de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2006 au 31 octobre 2011 au rendement cumulatif total pour les actionnaires de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la rémunération directe globale annuelle des hauts dirigeants visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération avec le rendement.

Rendement total sur cinq ans d'un placement de 100 \$ par rapport à la rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC 2006 - 2011



Rendement cumulatif ⁽¹⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CIBC	100,00	120,15	67,89	82,19	108,81	109,27
Indice composé S&P/TSX	100,00	121,43	83,36	96,48	115,24	114,28
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	111,62	87,26	104,67	124,17	124,32
Rémunération directe globale ⁽²⁾ des hauts dirigeants visés de la CIBC	100,00	74,04	77,98	69,08	97,54	90,94

Notes :

- (1) Avec le réinvestissement des dividendes.
- (2) La rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date d'octroi des options de souscription d'actions plus la valeur des prestations au titre du RRCS. Afin de pouvoir comparer les montants annuels, le haut dirigeant visé le moins rémunéré a été exclu pour 2008 puisque la CIBC a fourni de l'information à l'égard de six hauts dirigeants visés cette année-là. La rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC en 2006 est établie ci-dessus à 100 \$ comme référence par rapport à la rémunération directe globale pour les exercices ultérieurs.

Ratio du coût de gestion (RCG)⁽¹⁾

Le tableau ci-après résume la rémunération versée aux hauts dirigeants visés exprimée en pourcentage du bénéfice net pour les trois derniers exercices. La composition du groupe des hauts dirigeants visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe des cadres supérieurs inclus dans ce groupe permet de comparer les montants de la rémunération.

Exercice	Rémunération des hauts dirigeants visés ⁽²⁾ (en milliers de dollars)	Bénéfice net (en milliers de dollars)	Rémunération des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du bénéfice net ⁽³⁾
2011	25 820	3 079 000	0,84 %
2010	27 696	2 452 000	1,13 %
2009	19 615	1 174 000	1,67 %

Notes :

- (1) Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure conforme aux PCGR du Canada. Par conséquent, le RCG de la CIBC peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.
- (2) La rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date d'octroi des options de souscription d'actions plus la valeur des prestations au titre du RRCS.
- (3) Le RCG fondé sur le bénéfice net rajusté s'établissait à 0,84 % pour 2011, à 1,04 % pour 2010 et à 0,82 % pour 2009. Un rapprochement entre le bénéfice net publié et le bénéfice net rajusté figure à partir de la page 69.

TABLEAUX

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers et des trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (collectivement, les *hauts dirigeants visés*) pour les exercices indiqués. Nous n'avons pas inclus de renseignements passés pour M. Glass puisqu'il n'était ni un haut dirigeant visé, ni un membre de l'équipe de la haute direction.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'options ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes d'encouragement annuels (prime en espèces)	Régimes d'encouragement à long terme (UVC) ⁽³⁾			
Gerald McCaughey Président et chef de la direction	2011	1 500 000	1 920 000	960 000	3 404 000	2 226 000	591 000	—	10 601 000
	2010	1 500 000	1 720 000	860 000	3 134 800	2 122 200	576 000	—	9 913 000
	2009	1 500 000	1 500 000	750 000	990 000	1 500 000	472 000	2 250	6 714 250
Kevin Glass Chef des services financiers	2011	417 000 ⁽⁸⁾	268 333	134 167	486 000	326 500	260 000	863	1 892 863
David Williamson ⁽⁹⁾ Chef de groupe, Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	2011	750 000	628 333	314 167	1 078 000	674 500	131 000	2 250	3 578 250
	2010	750 000	500 000	250 000	875 200	562 800	133 000	602 250 ⁽¹⁰⁾	3 673 250
	2009	750 000	440 000	220 000	450 000	440 000	101 000	2 250	2 403 250
Richard Nesbitt Chef de groupe, Services bancaires de gros, Opérations internationales et Technologie et opérations	2011	750 000	1 635 951 ⁽¹¹⁾	817 975 ⁽¹¹⁾	2 786 884 ⁽¹¹⁾	1 726 399 ⁽¹¹⁾	175 000 ⁽¹¹⁾	—	7 892 209
	2010	750 000	1 436 484 ⁽¹¹⁾	718 242 ⁽¹¹⁾	2 422 137 ⁽¹¹⁾	1 478 480 ⁽¹¹⁾	171 000 ⁽¹¹⁾	—	6 976 343
	2009	750 000	932 043 ⁽¹¹⁾	466 021 ⁽¹¹⁾	1 133 503 ⁽¹¹⁾	932 042 ⁽¹¹⁾	1 695 000 ⁽¹¹⁾	—	5 908 609
Michael Capatides ⁽¹²⁾ Chef de l'administration et avocat général	2011	738 975	492 650	246 325	827 652	502 503	210 000	370 489 ⁽¹³⁾	3 388 594
	2010	782 025	521 350	260 675	896 722	563 058	179 000	457 955 ⁽¹³⁾	3 660 785
	2009	874 275	439 972 ⁽¹⁴⁾	219 986 ⁽¹⁴⁾	159 660 ⁽¹⁴⁾	439 972 ⁽¹⁴⁾	862 000 ⁽¹⁴⁾	346 857 ⁽¹³⁾	3 342 722

Notes :

(1) Les montants indiqués représentent la valeur d'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'attribution des UAR est fondée sur le cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre de l'exercice indiqué.

Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans. Le nombre d'unités qui sont acquises est fondé sur le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui de notre groupe de sociétés de référence. Les distributions sur les UAR seront effectuées en espèces et chaque unité sera alors évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2014, le 1^{er} décembre 2013 ou le 1^{er} décembre 2012, selon l'année de l'attribution. En ce qui a trait aux UAR attribuées pour l'exercice 2009, les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur le nombre minimal d'UAR qui seront acquises (75 % du nombre attribué). À la fin de la période d'acquisition, le montant des équivalents de dividendes sera rajusté, au besoin, pour refléter le nombre réel d'UAR acquises. En ce qui a trait aux UAR attribuées pour les exercices 2010 et 2011, les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur 100 % du nombre attribué et aucun rajustement ne sera apporté au nombre réel d'UAR qui sont acquises. Voir la note (7) ci-après.

(2) La valeur des options indiquée correspond à la juste valeur à la date de l'octroi et est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externes. Le Comité et le conseil estiment que cette méthode est adéquate pour évaluer les octrois d'options et qu'il s'agit d'une approche usuelle sur le marché pour évaluer les options. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés; elle 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 effectués en décembre 2011, les hypothèses clés utilisées pour la méthode de Black et Scholes étaient un taux sans risque de 2,12 %, un rendement des actions de 5,03 %, une volatilité du cours des actions de 0,264 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2011 est d'environ 10,22 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers, qui a donné lieu à une valeur d'environ 8,00 \$ par option octroyée ou un total de 751 248 \$ pour M. McCaughey (une différence de 208 471 \$), de 104 992 \$ pour M. Glass (une différence de 29 135 \$), de 245 856 \$ pour M. Williamson (une différence de 68 225 \$), de 640 104 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 177 629 \$) et de 191 200 \$ pour M. Capatides (une différence de 53 058 \$) pour les options octroyées pour l'exercice 2011.

Pour les octrois annuels effectués en décembre 2010, les hypothèses clés utilisées pour la méthode de Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,19 %, un rendement des actions de 4,43 %, une volatilité du cours des actions de 0,331 % et une durée de 10 ans. En utilisant

ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2010 est d'environ 18,27 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers, qui a donné lieu à une valeur d'environ 13,15 \$ par option octroyée ou un total de 619 102 \$ pour M. McCaughey (une différence de 241 050 \$), de 179 971 \$ pour M. Williamson (une différence de 70 072 \$), de 517 058 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 201 318 \$) et de 188 979 \$ pour M. Capatides (une différence de 73 580 \$) pour les options octroyées pour l'exercice 2010.

Pour les octrois annuels effectués en décembre 2009, les hypothèses clés utilisées pour la méthode de Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,32 %, un rendement des actions de 4,92 %, une volatilité du cours des actions de 0,399 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2009 est d'environ 18,61 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers, qui a donné lieu à une valeur d'environ 11,10 \$ par option octroyée ou un total de 447 297 \$ pour M. McCaughey (une différence de 302 703 \$), de 131 213 \$ pour M. Williamson (une différence de 88 787 \$), de 277 933 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 188 088 \$) et de 132 812 \$ pour M. Capatides (une différence de 89 857 \$) pour les options octroyées pour l'exercice 2009.

- (3) Les montants indiqués représentent la valeur d'attribution des UVC attribuées aux termes du régime d'UVC pour les exercices précisés. Les UVC sont évaluées selon la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux PCGR, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date de l'attribution pertinente et, lorsqu'elles sont payées après l'acquisition, à la date d'acquisition pertinente, conformément au régime d'UVC et sous réserve de celui-ci. Les UVC s'acquièrent à la fin de trois années. Le nombre d'UVC attribuées à un haut dirigeant visé est rajusté trimestriellement pour tenir compte des dividendes versés au cours de l'exercice et pour tenir compte également des émissions ou des rachats d'actions ordinaires.
- (4) Les montants indiqués représentent le changement rémunérateur des obligations de retraite à prestations déterminées, comme il est indiqué dans le tableau des régimes de retraite à la page 60 pour l'exercice 2011.
- (5) La valeur des avantages accessoires pour chaque haut dirigeant visé est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % de son salaire et, comme le prévoient les lois canadiennes sur les valeurs mobilières, n'est donc pas incluse dans « Toute autre rémunération ».
- (6) Les montants indiqués comprennent toutes les cotisations au régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE) versées par la CIBC pour les hauts dirigeants visés. Aux termes du RAAE, les employés peuvent verser une cotisation représentant au maximum 10 % de leurs gains de base annuels, et la CIBC verse le montant correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % des gains de base annuels (sous réserve d'une limite individuelle annuelle de 2 250 \$). Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent les cotisations de la CIBC à un régime d'épargne 401(k) des États-Unis, de 9 656 \$ au cours de l'exercice 2011, de 7 664 \$ au cours de l'exercice 2010 et de 11 424 \$ au cours de l'exercice 2009.
- (7) La communication d'information sur les équivalents de dividendes provenant des UADD, des OAS, des UAR, des UVC, du programme incitatif spécial de retraite (le PISR) et des unités d'actions reportées en vue de la retraite (les UARR) octroyés au cours des années antérieures n'est pas nécessaire puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des octrois à la date de l'attribution. À titre informatif, le montant des équivalents de dividendes pour les exercices 2011, 2010 et 2009 sont les suivants : 1 902 586 \$, 1 616 901 \$ et 1 348 730 \$ pour M. McCaughey; 204 180 \$, 113 383 \$ et 49 192 \$ pour M. Williamson; 427 209 \$, 278 921 \$ et 187 599 \$ pour M. Nesbitt; et 190 121 \$, 151 188 \$ et 130 489 \$ pour M. Capatides. Le montant de M. Glass pour l'exercice 2011 est de 42 143 \$. Le montant des équivalents de dividendes de M. McCaughey pour l'exercice 2009 comprend des versements de rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlaient de la détermination différée de la rémunération de l'exercice 2007, effectués en janvier 2009.

Avec prise d'effet aux attributions pour l'exercice 2009, des attributions annuelles d'OAS ne sont plus effectuées aux membres de l'équipe de la haute direction et, par conséquent, aucune attribution ne figure dans le tableau sommaire de la rémunération. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans la circulaire de sollicitation de procurations 2009.

Le régime d'UARR et le PISR ne sont plus utilisés et aucune attribution n'a été effectuée aux termes de ceux-ci pour les exercices visés par le tableau sommaire de la rémunération. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 1999 et 2000. La CIBC a minimisé son exposition financière découlant de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur des actions de la CIBC au moyen des arrangements suivants. La CIBC couvre le régime d'UARR au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce. Pour le PISR, le financement de ces octrois a été versé à une fiducie qui a acheté des actions ordinaires de la CIBC sur le marché libre et, à ce moment, la charge à payer au titre de la rémunération de la CIBC à l'égard de ces octrois a été supprimée. Il ne reste actuellement que deux participants au PISR. M. McCaughey est le seul haut dirigeant visé participant. Pour M. McCaughey, le nombre et la valeur marchande des unités du PISR sont inclus dans le tableau « Attributions en vertu des régimes d'encouragement » à la page 53. Le règlement et le versement du PISR sont assujettis à un report obligatoire, jusqu'à la retraite ou autre cessation d'emploi. Ces montants ont compensé d'autres formes de rémunération d'encouragement pour chacune des années au cours desquelles des attributions ont été effectuées.

- (8) Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2011 correspond à cinq mois au salaire de 300 000 \$ et à sept mois au salaire de 500 000 \$, ce qui reflète sa nomination à titre de chef des services financiers le 28 mars 2011.
- (9) M. Williamson a occupé le poste de chef des services financiers jusqu'au 27 mars 2011.
- (10) Comprend une attribution non récurrente d'UADD de 600 000 \$ à M. Williamson au cours de l'exercice 2010, comme suite à son offre d'emploi. Cette attribution non récurrente, qui s'acquiert à raison de 20 % au cours de la période de cinq ans qui a débuté le 28 juin 2011 et qui se termine le 28 juin 2015, a permis d'offrir une enveloppe de retraite concurrentielle pour une embauche à mi-carrière. Lorsqu'elles sont acquises, les UADD sont payables à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au décès.
- (11) Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCCS avec prise d'effet à compter de sa date d'embauche à la CIBC en 2008. La valeur économique de l'accumulation annuelle de ses prestations de retraite aux termes du RRCCS sera déduite chaque année du montant de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération d'encouragement reportée. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options, de la prime en espèces annuelle et des UVC indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt tiennent

compte d'une réduction de 207 791 \$ pour l'exercice 2011 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2011, d'une réduction de 195 288 \$ pour l'exercice 2010 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2010 et d'une réduction de 253 022 \$ pour l'exercice 2009 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour les exercices 2009 et 2008.

Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est également vu attribuer la reconnaissance de ses dix années de service antérieures au sein des organisations acquises par la CIBC à titre d'années de service admissibles aux termes du RRCCS au lieu d'une tranche de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options, de la prime en espèces annuelle et des UVC indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt pour chacun des exercices 2010 et 2009 tiennent compte d'une réduction de 958 369 \$ à l'égard de ces années de service antérieures aux termes du RRCCS. La valeur de l'attribution au titre des années de service antérieures est calculée à cette fin sur une base économique, ce qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations de retraite complémentaires par rapport aux prestations de régime enregistré de retraite.

- (12) La rémunération de M. Capatides, à l'exclusion de la valeur du régime de retraite, est établie et lui est versée en dollars américains. Elle a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour les exercices de la manière suivante : 1,00 \$ US = 0,9853 \$ CA pour 2011, 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA pour 2010 et 1,00 \$ US = 1,1657 \$ CA pour 2009. La valeur du régime de retraite est indiquée en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada pour les exercices de la manière suivante : 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA pour 2011, 1,00 \$ US = 1,0202 \$ CA pour 2010 et 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA pour 2009 en fonction du cours au comptant à la fin du mois d'octobre.
- (13) Les montants pour M. Capatides comprennent les paiements de régularisation fiscale effectués pour le compte de M. Capatides pour l'impôt sur le revenu payé au Canada en sus de l'impôt sur le revenu aux États-Unis, puisqu'une partie des tâches de M. Capatides devaient être exécutées au Canada. Les montants s'élevaient à 360 833 \$ au cours de l'exercice 2011, 450 291 \$ au cours de l'exercice 2010 et 335 433 \$ au cours de l'exercice 2009.
- (14) Au cours de l'exercice 2009, des années de service antérieures ont été reconnues à M. Capatides aux termes du RRCCS, qui ont été acquises le 31 octobre 2009, au lieu d'une tranche de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée pour cet exercice-là. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options, de la prime en espèces annuelle et des UVC indiqués dans le tableau pour M. Capatides quant à l'exercice 2009 reflètent la réduction de 692 956 \$ à l'égard des années de service antérieures reconnues aux termes du RRCCS. La valeur de l'attribution des années de service antérieures est calculée à cette fin sur une base économique, ce qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations de retraite complémentaires par rapport aux prestations de régime enregistré de retraite.

Attributions en vertu des régimes d'encouragement – attributions à base d'options et d'actions en cours

Le tableau suivant présente les attributions à base d'options, les attributions à base d'actions et les attributions d'UVC déjà octroyées aux hauts dirigeants visés qui demeurent en cours le 31 octobre 2011. Bien que la communication des gains réalisés à l'exercice des options de souscription d'actions et sur les UVC (les UVC ne constituant pas une rémunération à base d'actions) ne soit pas requise, ces renseignements sont inclus dans le tableau suivant à titre d'information.

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options ⁽¹⁾					Attributions à base d'actions et attributions d'UVC ⁽²⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options ⁽³⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées ⁽⁴⁾ (\$)	Régime	Actions, unités d'actions ou UVC dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions ou des attributions d'UVC dont les droits n'ont pas été acquis au seuil (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Gerald McCaughey	1999	—	—	—	—	—	UARR ⁽⁵⁾	—	—	1 197 295
	2003	—	43,10	4 décembre 2012	—	898 240	PISR ⁽⁵⁾	—	—	25 650 806
	2004	31 535	73,10	1 ^{er} décembre 2014	63 070	—				
	2005	150 000 ⁽⁶⁾	70,00	31 août 2015	765 000	1 456 890				
	2006	40 862	96,25	11 décembre 2016	—	—				
	2007	70 045	79,55	9 décembre 2017	—	—				
		53 741	49,75	7 décembre 2018	1 362 334	1 516 863				
	2008	46 264	49,75	7 décembre 2018	1 172 792	1 240 404	OAS ⁽⁷⁾	27 625	2 074 638	—
							UAR ⁽⁷⁾	34 532	1 945 015	—
	2009	40 297	70,66	6 décembre 2019	178 919	—	UVC	61 112	2 225 088	—
							UAR	22 007	1 239 544	—
	2010	47 080	78,50	5 décembre 2020	—	—	UVC	71 351	2 597 890	—
Kevin Glass							UAR	21 925	1 234 926	—
	2009	8 060	70,66	6 décembre 2019	35 786	—	OAS ⁽⁸⁾	7 605	571 136	—
							OAS	1 467	110 172	—
David Williamson	2010	5 749	78,50	5 décembre 2020	—	—	UAR	3 123	175 903	—
	2008	90 000 ⁽⁹⁾	66,79	2 mars 2018	747 900	—	OAS	4 786	359 429	—
		20 562	49,75	7 décembre 2018	521 247	—	UAR	5 983	336 992	—
	2009	11 821	70,66	6 décembre 2019	52 485	—	UVC	17 926	652 686	—
							UAR	6 456	363 634	—
	2010	13 686	78,50	5 décembre 2020	—	—	UADD ⁽¹⁰⁾	6 951	522 020	130 449
							UVC	18 922	688 950	—
Richard Nesbitt							UAR	6 373	358 959	—
	2008	53 205 ⁽¹¹⁾	66,79	2 mars 2018	442 134	—	OAS	10 877	816 863	—
		45 193 ⁽¹¹⁾	66,79	2 mars 2018	375 554	—	UAR	13 597	765 851	—
		23 365	49,75	7 décembre 2018	592 303	674 085				
	2009	25 039	70,66	6 décembre 2019	111 173	—	UVC	37 972	1 382 561	—
							UAR	13 675	770 244	—
Michael Capatides	2010	39 320	78,50	5 décembre 2020	—	—	UVC	49 708	1 809 868	—
							UAR	18 311	1 031 367	—
	2004	15 164	73,10	1 ^{er} décembre 2014	30 328	—				
	2005	12 645	75,80	5 décembre 2015	—	—				
	2006	13 391	96,25	11 décembre 2016	—	—				
	2007	24 297	79,55	9 décembre 2017	—	—				
	2008	24 592	49,75	7 décembre 2018	623 407	—	OAS	5 724	429 872	—
							UAR	7 156	403 062	—
	2009	11 965	70,66	6 décembre 2019	53 125	—	UVC	18 144	660 623	—
							UAR	6 535	368 084	—
	2010	14 371	78,50	5 décembre 2020	—	—	UVC	19 063	694 084	—
							UAR	6 692	376 927	—

Notes :

- (1) Les options de souscription d'actions visent des actions ordinaires de la CIBC. Les options de souscription d'actions attribuées avant l'octroi annuel d'options de souscription d'actions en décembre 2010 sont généralement acquises sur quatre ans en tranches égales à l'anniversaire de la date de l'octroi. Depuis les octrois annuels d'options de souscription d'actions en décembre 2010, les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi.

- (2) Les UAR sont acquises et payées à la fin des trois années. Le nombre d'UAR acquises est rajusté en fonction du rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui de son groupe de sociétés de référence au cours de la période de rendement de trois ans. Le nombre d'UAR indiqué reflète la totalité de l'octroi initial; la valeur marchande ou de paiement reflète une acquisition de 75 % de l'octroi initial, soit le pourcentage minimal.

Les UADD s'acquiescent généralement sur une période de cinq ans, mais ne sont payables qu'à la fin de l'emploi, à la retraite ou au décès.

Les OAS attribués en 2008 sont acquis et payés à raison de un tiers chaque année.

Depuis l'exercice 2009, les OAS sont remplacés par des UVC pour l'équipe de la haute direction. Bien que les UVC ne constituent pas une rémunération à base d'actions, et qu'elles ne doivent par conséquent être divulguées qu'à l'attribution et au paiement, elles sont communiquées à titre informatif dans ce tableau. Les UVC sont acquises et payées à la fin des trois années, le prix de l'unité étant fondé sur la valeur comptable des actions ordinaires de la CIBC. Les dividendes, les rachats d'actions et les nouvelles émissions d'actions ordinaires ont un effet sur le nombre d'UVC qui sont acquises en bout de ligne.

- (3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.
- (4) La valeur des options exercées correspond au produit tiré, au cours de l'exercice 2011, de l'exercice des options attribuées au cours des exercices antérieurs, avant déduction des impôts.
- (5) Comprend, pour M. McCaughey, les UARR et le PISR qui ont respecté les conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement mais qui ne sont payables qu'à la cessation d'emploi ou à la retraite. Bien qu'il ne soit pas requis de divulguer le nombre d'unités acquises mais non payées, ces renseignements sont fournis à titre informatif : au 31 octobre 2011, il y avait 15 943 UARR et 341 555 unités du PISR.
- (6) M. McCaughey a reçu un octroi spécial de 250 000 options à sa nomination à titre de chef de la direction et ces options sont acquises en versements égaux sur cinq ans. L'acquisition de cet octroi est également subordonnée à l'obtention par la CIBC d'un rendement total pour les actionnaires égal ou supérieur à la moyenne du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour des périodes de rendement précises. Cet octroi n'aura une valeur réalisable que lorsque ces conditions relatives au rendement seront remplies. La condition relative au rendement a été remplie au cours de chacune des cinq années, sauf en 2008. La tranche de 2008 peut être acquise si la condition relative au rendement relatif total pour les actionnaires est remplie avant la fin de la durée des options.
- (7) Attributions d'OAS et d'UAR à M. McCaughey effectuées le 5 novembre 2009 pour l'exercice 2008.
- (8) Ces attributions d'OAS à M. Glass ont remplacé la rémunération perdue qui aurait dû être versée par son ancien employeur.
- (9) Options soumises à des conditions relatives au rendement qui ont été octroyées à M. Williamson sous forme d'attribution spéciale et non récurrente au moment de sa nomination à titre de chef des services financiers. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises en tranches égales sur quatre ans. L'octroi est également assujéti à des conditions d'acquisition liées au rendement en ce que les options ne peuvent être exercées que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC est de 90,00 \$ pendant une période d'au moins 20 jours de bourse consécutifs à la TSX au cours de la période allant de la date de l'octroi à la fin de la durée des options.
- (10) Attribution non récurrente à M. Williamson conformément à son offre d'emploi. Voir la note (10) du tableau sommaire de la rémunération.
- (11) Les octrois d'options à M. Nesbitt ont remplacé la rémunération perdue qui aurait dû être versée par son ancien employeur.

Attributions en vertu de régimes d'encouragement – valeur acquise ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes d'encouragement acquises ou gagnées par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2011 :

Nom	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu de régimes d'encouragement autres qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
			Régime d'encouragement annuel ⁽³⁾
Gerald McCaughey	1 873 971	2 837 867	3 404 000
Kevin Glass	13 279	135 832	486 000
David Williamson	161 851	375 457	1 078 000
Richard Nesbitt	575 028	1 574 291	2 786 884
Michael Capatides	190 010	719 379	827 652 ⁽⁴⁾

Notes :

- (1) Représente la valeur totale des options de souscription d'actions acquises au cours de l'exercice 2011. La valeur correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX à la date d'acquisition respective. Les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à cette date ou par la suite et le montant indiqué peut par conséquent ne pas refléter un montant réel, le cas échéant, réalisé par les hauts dirigeants visés.
- (2) Représente la valeur totale des OAS et des UAR acquis et payés au cours de l'exercice 2011. Le facteur de rendement appliqué aux UAR pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants était de 75 %, d'après le rendement des capitaux propres relatif de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence pertinent pour la période allant du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2010.

Tableaux

- (3) Représente la valeur totale des primes en espèces annuelles pour l'exercice 2011. Ces primes annuelles sont également divulguées à la colonne « Régimes d'encouragement annuels » du tableau sommaire de la rémunération. Voir également les notes (11) et (14) connexes à ce tableau.
- (4) Le montant du « régime d'encouragement annuel » de M. Capatides a été établi et lui a été payé en dollars américains. Il a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice 2011, soit 1,00 \$ US = 0,9853 \$ CA.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2011

Le tableau suivant indique la valeur de l'actionnariat des hauts dirigeants visés.

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire de base)	Valeur de l'actionnariat ⁽¹⁾ (\$)	Actionnariat actuel (multiple du salaire de base) ⁽¹⁾	Respect de la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal
Gerald McCaughey	6	34 815 385	23,2	✓
Kevin Glass ⁽²⁾	3	918 187	1,8	en bonne voie
David Williamson	3	2 501 241	3,3	✓
Richard Nesbitt	3	5 292 898	7,1	✓
Michael Capatides	3	3 007 905	3,9	✓

Notes :

- (1) La valeur est fondée sur le cours à la fin de l'exercice, soit 75,10 \$ au 31 octobre 2011, et comprend les actions en propriété directe ainsi que les actions détenues aux termes du RAAE et les unités équivalant à des actions aux termes de certains régimes de rémunération d'encouragement reportée (UAR, OAS, UADD, PISR et UARR).
- (2) M. Glass a été nommé chef des services financiers le 28 mars 2011 et dispose de trois ans à compter de cette date pour respecter la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal.

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 2011 sur les actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Catégorie de régime	A Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (n ^{bre})	B Prix d'exercice 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 par la colonne A) (n ^{bre})
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	4 746 548	66,34	5 945 121
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	4 746 548	66,34	5 945 121

Régime d'options de souscription d'actions des employés – 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 ROSAE. La durée d'une option est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi et ne peut excéder cette période (sous réserve de changements dans le statut d'emploi ou d'une prorogation en raison de l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous). L'acquisition des octrois effectués avant décembre 2010 se fait généralement au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Pour les octrois effectués depuis décembre 2010, l'acquisition se fait généralement à raison de 50 % après le troisième anniversaire de l'attribution et de 50 % après le quatrième anniversaire de l'attribution. Le prix d'exercice de l'option est fixé par le Comité mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

Le nombre de nouvelles actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises aux termes d'options octroyées à des participants du ROSAE ne peut excéder 42 634 500 actions au total. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation.

À moins de décision contraire de la CIBC, les options sont perdues 30 jours après la démission ou la cessation d'emploi pour un motif valable. Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable, les options demeurent en cours de validité et peuvent être exercées pendant la période consécutive à la cessation d'emploi de l'employé. Dans le cas de la retraite, si le participant est âgé d'au moins 55 ans, les options continuent de s'acquérir et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration. La durée des options émises aux termes du ROSAE qui devraient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions internes de la CIBC sur la négociation ou peu après une telle période est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables suivant la fin des restrictions sur la négociation applicables.

Le ROSAE prévoit que la CIBC peut assujettir les options à la condition qu'au plus 50 % des options octroyées puissent être exercées à titre de droits à la plus-value des actions (les DPVA). Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité. Les DPVA peuvent être échangés contre un montant en espèces correspondant à l'écart entre le prix d'exercice de l'option et le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement celui de l'exercice des DPVA.

Le ROSAE prévoit que, sous réserve des lois applicables, la CIBC peut faire des prêts pour aider les employés à exercer 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. La CIBC n'a pas accordé de tels prêts au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2011.

Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Toutefois, le ROSAE, avec l'approbation préalable de la CIBC, permet à un bénéficiaire d'octrois de céder ses droits à un conjoint, un enfant ou un petit-enfant mineur ou encore une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'octrois et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes.

Le Comité et le conseil peuvent modifier le ROSAE de temps à autre. Toutefois, l'approbation des actionnaires est nécessaire pour les modifications suivantes (à moins que la modification ne découle de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) :

- augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE;
- réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité;
- prorogation de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi;
- modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf si le transfert est en faveur d'un membre de la famille, d'une entité contrôlée par le titulaire de l'option ou un membre de la famille, un organisme caritatif ou à des fins de planification successorale ou de règlement de succession;
- expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE;
- modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions.

La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options de souscription d'actions qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, qui s'appliquera uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE, et qui facilite le respect par la CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options. Aux termes de la politique, les options octroyées aux termes du ROSAE ont un prix d'exercice correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date de l'octroi des options, à moins que le Comité n'indique qu'un prix d'exercice supérieur devrait s'appliquer.

La politique prévoit, en partie, que lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation ont été retirées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la CIBC, respectivement, à moins que le Comité ne désigne une date ultérieure.

Conformément aux dispositions de modification du ROSAE, le Comité et le conseil ont approuvé, avec prise d'effet le 1^{er} décembre 2010, certaines modifications au ROSAE qui prévoient le pouvoir exprès de la CIBC de déterminer, comme condition des octrois d'options, qu'en cas d'inconduite ou dans d'autres circonstances, les options peuvent être annulées ou le montant du gain réalisé par un participant à l'exercice d'une option et à la vente des actions sous-jacentes peut devoir être remboursé à la CIBC sur demande. Les modifications prévoient également expressément le pouvoir de la CIBC de prendre des mesures pour lui permettre de se conformer aux exigences applicables des lois ou des autorités fiscales fédérales, provinciales ou autres relatives à la retenue d'impôt ou à d'autres déductions pour des options octroyées aux termes du ROSAE.

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants – 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 ROSAA. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et a établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs. Le conseil ne peut modifier le ROSAA, à moins d'obtenir ou de respecter toutes les approbations ou les exigences prévues aux termes des lois applicables ou des règles des bourses.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2011

Le tableau suivant présente des renseignements supplémentaires sur les options en cours de validité et les options pouvant être octroyées aux termes du ROSAE et du ROSAA.

Régime	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	4 958 940	1,24 %	5 182 856	1,29 %	10 141 796	2,53 %
ROSAA ⁽²⁾	6 000	0,00 %	74 000 ⁽³⁾	0,02 %	80 000	0,02 %
Total	4 964 940	1,24 %	5 256 856	1,31 %	10 221 796	2,55 %

Notes :

- (1) Au 31 octobre 2011, le nombre total d'options en cours de validité était de 4 746 548, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 5 945 121 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 400 534 211 (y compris les actions autodétenues).
- (2) Au 23 février 2012, il n'y avait pas d'options en cours de validité.
- (3) Bien que ce nombre d'actions ordinaires demeure réservé aux termes du ROSAA, comme il est indiqué ci-dessus, le ROSAA a été modifié de sorte qu'aucune autre option ne sera octroyée aux termes de celui-ci.

L'utilisation d'options de souscription d'actions a une incidence directe sur le résultat par action ordinaire, car cela augmente le nombre réel d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'exercice des options) et le nombre possible d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'octroi des options). La CIBC continue d'adopter une approche prudente concernant l'utilisation des options de souscription d'actions dans le cadre de son régime de rémunération globale et a effectué des octrois d'options représentant moins de 0,3 % des actions ordinaires en circulation (le *taux de dilution possible par année*) pour chacune des six dernières années, ce qui est un taux de dilution possible par année inférieur à la norme recommandée par les organismes de gouvernance. Cette approche prudente se reflète dans les unités de mesure de l'utilisation des options de souscription d'actions indiquées ci-après.

Unités de mesure ⁽¹⁾	Exercice		
	2011	2010	2009
Taux de dilution			
• nombre d'options de souscription d'actions octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,19 %	1,44 %	1,83 %
Taux de dilution excédentaire			
• (nombre d'options de souscription d'actions à octroyer + nombre d'options de souscription d'actions octroyées non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2,67 %	3,04 %	3,61 %
Taux de dilution possible par année			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,10 %	0,18 %	0,28 %

Note :

- (1) Le ROSAE et le ROSAA (qui sont décrits à partir de la page 55) sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus, selon le cas. Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation (y compris les actions autodétenues en circulation).

Régimes de rémunération d'encouragement reportée

Le tableau suivant décrit les régimes d'encouragement à moyen et à long terme de l'équipe de la haute direction. Dans l'établissement et la modification de ces régimes, la direction recommande les conditions de tout nouveau régime ou de toute modification importante des régimes existants au Comité qui, à son tour, les passe en revue et fait des recommandations au conseil d'administration quant à tout nouveau régime ou à toutes les modifications importantes. Une fois l'an, le Comité passe en revue : 1) une évaluation par les fonctions de contrôle de la CIBC du respect des exigences réglementaires et des exigences de la CIBC relatives à la gestion du risque, à la gouvernance, au contrôle et aux politiques et 2) des analyses de scénarios et/ou des analyses rétroactives. Aucune modification importante n'a été apportée à ces régimes au cours de l'exercice 2011.

Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et paiement
Options de souscription d'actions - Les octrois d'options de souscription d'actions sont habituellement fondés sur un montant fixe en dollars. - À compter des octrois effectués pour l'exercice 2010 et par la suite, les options sont soumises à une récupération en cas d'inconduite⁽¹⁾.	10 ans	- Le nombre d'options octroyées est fonction : - de la valeur en dollars de l'octroi; - de l'évaluation Black et Scholes de l'option. - Le prix d'exercice est égal ou supérieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.	- Les options de souscription d'actions octroyées avant décembre 2010 sont généralement acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans. À compter des octrois effectués en décembre 2010, les options de souscription d'actions sont généralement acquises à raison de 50 % après le troisième anniversaire et de 50 % après le quatrième anniversaire de l'octroi. - Lorsqu'elles sont acquises, les options de souscription d'actions peuvent être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'octroi.
Unités d'actions en fonction du rendement⁽²⁾ - Les UAR sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars. - Les UAR sont assujetties au respect de critères supplémentaires de rendement au moment de l'acquisition, fondés sur le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC. - À compter des attributions effectuées pour l'exercice 2009 et par la suite, une récupération des UAR non acquises est possible en cas d'inconduite⁽³⁾. - À compter des attributions effectuées en 2010 et par la suite, la récupération en cas d'inconduite⁽³⁾ a été raffermie et une récupération liée au rendement a été mise en place afin de faire face aux pertes imprévues⁽⁴⁾.	3 ans	- Le nombre d'UAR attribuées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex., le 1^{er} décembre pour les attributions annuelles). - Pour les attributions d'UAR au cours de l'exercice 2009, les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction du nombre minimal d'UAR (c.-à-d. 75 %) qui seront acquises. À la fin des trois années, le montant des dividendes versés sera rajusté, s'il y a lieu, en fonction du nombre réel d'UAR qui seront acquises. À compter des attributions d'UAR pour l'exercice 2010 et par la suite, les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction de la totalité des UAR et aucun rajustement n'est apporté en fonction du nombre réel d'UAR qui sont acquises. - Afin de minimiser, pour la CIBC, l'exposition financière liée aux augmentations de la valeur de l'action de la CIBC pour ces régimes, la CIBC couvre ces obligations⁽⁵⁾.	- Les UAR sont acquises à la fin de la période de trois ans. - Les paiements peuvent varier de 75 % à 125 % du nombre d'UAR attribuées selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui de son groupe de sociétés de référence pendant la période de rendement. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les attributions ont été effectuées. - Une fois acquises, les UAR sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée.
Unités à la valeur comptable⁽²⁾ - Les UVC sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars. - À compter des attributions effectuées pour l'exercice 2009 et par la suite, une récupération des UVC non acquises est possible en cas d'inconduite⁽³⁾. - À compter des attributions effectuées pour l'exercice 2010 et par la suite, la récupération en cas d'inconduite⁽³⁾ a été raffermie et une récupération liée au rendement a été mise en place afin de faire face aux pertes imprévues⁽⁴⁾.	3 ans	- Le nombre d'UVC attribuées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - de la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux principes comptables généralement reconnus, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date d'attribution pertinente, conformément au régime d'UVC. - Le nombre d'UVC attribué est rajusté chaque trimestre pour tenir compte des dividendes versés et des émissions et rachats d'actions au cours du trimestre.	- Les UVC sont acquises à la fin de la période de trois ans. - La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les attributions ont été effectuées. - Lorsqu'elles sont acquises, les UVC sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction de la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux principes comptables généralement reconnus, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date d'attribution pertinente, conformément au régime d'UVC.

Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et paiement
Unités d'actions à dividende différé - Les UADD sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars. - Les UADD permettent des reports plus longs que la limite habituelle de trois ans au Canada - À compter des attributions effectuées pour l'exercice 2010 et par la suite, les attributions sont soumises à une récupération en cas d'inconduite⁽³⁾.	3 ans	- Le nombre d'UADD attribuées est fonction : - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours moyen de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date d'attribution. - Les équivalents de dividende sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées. - Afin de minimiser, pour la CIBC, l'exposition financière liée aux augmentations de la valeur de l'action de la CIBC pour ces régimes, la CIBC couvre ces obligations⁽⁵⁾.	- Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement. - Lorsqu'elles sont acquises, les UADD sont payées après la fin de l'emploi, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales. - Le prix payé correspond au cours moyen de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de cessation d'emploi du participant.

Notes :

- (1) Si l'inconduite d'une personne occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC, cette personne devra rembourser à la CIBC sur demande la valeur totale de tous les gains découlant d'options de souscription d'actions qui sont acquises et qui ont été exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé qu'une perte importante a été subie ou qu'un retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. En outre, toutes les options de souscription d'actions en cours de validité qui ont été acquises dans les 12 mois précédents seront annulées.

L'inconduite est définie comme (i) une inconduite grave, (ii) une fraude, (iii) un manquement important aux conditions d'emploi, (iv) un manquement volontaire aux dispositions du Code de conduite de la CIBC suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, (v) l'omission ou le refus volontaire de la part du bénéficiaire de l'attribution de remplir pour l'essentiel ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du bénéficiaire de l'attribution pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre circonstance justifiant un congédiement motivé.

- (2) Pour l'exercice 2009, seuls les membres de l'équipe de la haute direction ont reçu des attributions aux termes du régime d'UAR. Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent des attributions aux termes du régime d'UVC.
- (3) Si l'inconduite d'une personne occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC, cette personne devra rembourser à la CIBC sur demande la valeur totale de tout versement de la rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé qu'une perte importante a été subie ou qu'un retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De même, toute la rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute la rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UVC, les UAR ou les UADD) qui a été acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) ci-dessus.
- (4) Les dispositions relatives à la récupération liée au rendement prévoient qu'en cas de perte imprévue pour la CIBC, les unités d'exploitation stratégiques ou les secteurs d'activité clés qui est égale ou supérieure au total du bénéfice avant impôts des trois dernières années, la CIBC a le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UVC et des UAR qui sont acquises cette année-là, lorsqu'elle juge que la négligence d'un participant ou certains manquements ont sensiblement contribué à la perte. La récupération peut s'appliquer à la totalité ou à une partie des personnes au sein d'une unité d'exploitation particulière où la perte importante imprévue est survenue ainsi que du groupe d'infrastructure connexe.
- (5) Pour les attributions d'UAR et d'UADD, la CIBC couvre l'exposition financière pour la CIBC découlant des fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du régime de retraite complémentaire des cadres supérieurs (le RRCCS) sont considérées comme une partie intégrante de la rémunération totale des cadres supérieurs, y compris des hauts dirigeants visés. Tous les hauts dirigeants visés participent au régime de retraite enregistré à prestations déterminées de la CIBC, sur une base contributive ou non, ou, dans le cas de M. Capatides, au régime de retraite de Marchés mondiaux CIBC pour les employés des États-Unis, comme tous les autres employés de la CIBC. De plus, les hauts dirigeants visés ont été désignés par le Comité comme admissibles aux prestations du RRCCS. Les prestations du RRCCS pour les participants canadiens sont garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. Chaque année, la CIBC cotise au fonds en fiducie du RRCCS ou obtient de celui-ci un remboursement afin de maintenir un niveau de financement correspondant aux obligations estimées en cas de liquidation pour les prestations accumulées au titre du RRCCS. M. Capatides bénéficie du même niveau de prestations du RRCCS que les autres hauts dirigeants visés (à l'exclusion du chef de la direction); les montants sont toutefois libellés en dollars américains.

Le versement des prestations du RRCCS est soumis au respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.

Aux termes des conditions du RRCCS, les hauts dirigeants visés reçoivent des prestations de retraite fondées sur les dispositions qui suivent.

Disposition	Description
Calcul des prestations de retraite	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), compensé par d'autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	2 300 000 \$ pour M. McCaughey, 910 485 \$ ⁽¹⁾ pour M. Capatides et 913 500 \$ pour les autres membres de l'équipe de la haute direction.

Disposition	Description
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	La somme de : - la moyenne des cinq meilleures années de salaire consécutives au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; - la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées sur cinq ans au cours de la période de 10 ans avant la retraite.
Réduction en cas de retraite anticipée	Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui, conformément à certaines conditions de son contrat d'emploi et sous réserve de celles-ci, est devenu admissible à une prestation de retraite sans réduction à l'âge de 55 ans).
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	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 de rentes du Québec (réduites à compter de l'âge normal de la retraite aux termes de la sécurité sociale du montant d'assurance primaire maximal payable pour M. Capatides).
Forme de prestations	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 équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	Les cadres supérieurs 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.

Note :

- (1) La limite du revenu moyen de fin de carrière pour M. Capatides s'élève à 913 500 \$ US. Elle a été convertie en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en fonction du taux au comptant de la Banque du Canada à la fin du mois d'octobre 2011, soit 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA.

Tableau des régimes de retraite

Le tableau suivant présente les années de service décomptées, les prestations de retraite annuelles estimatives payables et les changements dans la valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées pour les hauts dirigeants visés du 31 octobre 2010 au 31 octobre 2011. Ces changements ont été 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 2011.

Régimes à prestations déterminées							
Nom	Années décomptées ⁽²⁾ (n ^{bre})	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽¹⁾ (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	Changement rémunérateur ⁽⁶⁾⁽⁷⁾ (\$)	Changements non rémunérateurs ⁽⁶⁾⁽⁸⁾ (\$)	Valeur actualisée de fermeture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2011 ⁽³⁾	À 65 ans ⁽⁴⁾				
Gerald McCaughey	30,7	1 414 000	1 610 000	17 600 000	591 000	569 000	18 760 000
Kevin Glass	2,5	46 000	250 000	124 000	260 000	2 000	386 000
David Williamson	3,8	69 000	315 000	366 000	131 000	(5 000)	492 000
Richard Nesbitt	13,7	250 000	414 000	2 290 000	175 000	85 000	2 550 000
Michael Capatides ⁽⁹⁾	16,0	227 000	441 000	2 501 000	210 000	378 000	3 089 000

Notes :

- (1) Représente les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour des années de service décomptées acquises et non acquises constituées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière sera égal ou supérieur à la limite maximale de rémunération couverte applicable aux termes du RRCS. À partir de l'âge de 65 ans, les prestations de retraite aux termes du RRCS seront réduites des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada et, pour M. Capatides, à partir de l'âge normal de la retraite, du montant d'assurance primaire maximal aux termes de la sécurité sociale des États-Unis.
- (2) Reflète les années de service décomptées au 31 octobre 2011. Certains des hauts dirigeants visés ont vu un certain nombre de leurs années de service antérieures auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCS au lieu d'une autre rémunération.

M. McCaughey s'est vu attribuer 10 années de service antérieures aux termes du RRCS au cours de l'exercice 2004 en reconnaissance d'une partie de son service passé au sein de la CIBC. Au moment de sa nomination à titre de chef de la direction, en reconnaissance des autres années de service antérieures au sein de la CIBC et d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer des années de service antérieures supplémentaires aux termes du RRCS, à concurrence de 11,9 ans, qu'il acquiert au taux de 1,7 année de service antérieur pour chaque année d'emploi continu depuis le 1^{er} août 2006. Ce crédit de service antérieur s'ajoute aux années de service décomptées dans le RRCS.

Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCS avec effet rétroactif à la date de son embauche à la CIBC en 2008. La valeur de ses prestations annuelles constituées aux termes du RRCS est déduite chaque année de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération d'encouragement reportée. Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est également vu attribuer la reconnaissance des années de service antérieures pour les 10 années passées au sein d'une organisation acquise par la CIBC, au lieu d'une portion de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée.

Ces attributions, acquises et non acquises, sont incluses dans les années de service décomptées indiquées ci-dessus.

- (3) Tous les montants sont acquis, à l'exception du montant pour M. McCaughey. Le montant acquis pour M. McCaughey s'élève à 1 356 000 \$.
- (4) Les hauts dirigeants visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 61 ans, sauf M. McCaughey qui l'est à l'âge de 55 ans à certaines conditions. Les prestations de retraite annuelles estimatives qui seraient payables à la dernière des éventualités suivantes, à savoir l'âge de la retraite sans réduction ou le 31 octobre 2011, pour chacun des hauts dirigeants visés sont les suivantes :

Nom	Âge de la retraite sans réduction	Prestation de retraite annuelle estimée (\$)
Gerald McCaughey	55	1 356 000
Kevin Glass	61	177 000
David Williamson	61	242 000
Richard Nesbitt	61	341 000
Michael Capatides ⁽⁹⁾	61	371 000

- (5) La valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur actualisée des prestations de retraite projetées gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2011 ou au 31 octobre 2010, selon ce qui est indiqué, y compris les années de service supplémentaires, acquises et non acquises, attribuées à M. McCaughey.
- (6) Ces valeurs sont fondées sur les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes enregistrés de retraite canadiens de la CIBC qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC. Les hypothèses comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 5,5 % (4,75 % pour M. Capatides) dans le calcul de la charge de retraite à payer au 31 octobre 2011 ainsi que le changement rémunérateur au 31 octobre 2011;
 - un taux d'actualisation annuel de 5,5 % dans le calcul de la charge de retraite à payer au 31 octobre 2010;
 - un taux d'augmentation de la rémunération de 3,5 % (3,0 % pour M. Capatides) avant de tenir compte des limites au revenu moyen de fin de carrière pour le RRCS;
 - des taux de retraite hypothétiques qui reflètent les antécédents du régime de retraite de la CIBC.
- 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 RRCS. Le mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés comparativement aux prestations supplémentaires de retraite.
- (7) Le changement rémunérateur comprend le coût des prestations, déduction faite des cotisations des employés, majoré, le cas échéant, de l'incidence des modifications du régime sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées, des hausses des limites maximales de rémunération couverte, des promotions, des reconnaissances d'années de service antérieures et des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs.
- (8) Le changement non rémunérateur comprend des montants attribuables à l'intérêt constitué sur la valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération, les différences des taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien au cours de l'exercice et les changements dans les hypothèses actuarielles.
- (9) La prestation de retraite annuelle estimée de M. Capatides est libellée en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada à la fin du mois d'octobre pour les exercices de la manière suivante : 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA pour 2011 et 1,00 \$ US = 1,0202 \$ CA pour 2010.

Contrat d'emploi de M. McCaughey

Un contrat d'emploi a été établi avec M. McCaughey, qui a pris effet à sa nomination à titre de président et chef de la direction en août 2005 et qui a été modifié le 5 novembre 2009. Les principales conditions de son contrat sont résumées ci-après.

Dirigeant	G.T. McCaughey, président et chef de la direction
Date de prise d'effet	Le 1 ^{er} août 2005
Salaire de base	1 500 000 \$
Rémunération d'encouragement (prime en espèces annuelle et mesures d'encouragement à moyen et à long terme)	Le Comité détermine, à la fin de l'exercice, le montant de la prime en espèces annuelle pour un exercice à partir de l'exercice 2009. La prime en espèces annuelle est fonction des critères qui suivent : • les objectifs personnels et les objectifs de rendement de la CIBC établis pour l'exercice; • le rendement financier de la CIBC, y compris comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes pour cet exercice; • les autres facteurs pertinents conformément aux politiques et aux pratiques passées de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. La rémunération d'encouragement est attribuée par la CIBC sous forme de primes en espèces annuelles et de rémunération d'encouragement à moyen et à long terme (telles que des UAR, des UVC et des options).
Lignes directrices relatives à l'actionnariat	L'actionnariat de M. McCaughey doit correspondre au sextuple de son salaire annuel pendant la durée de son emploi à la CIBC. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent pour une période supplémentaire de deux ans après le départ à la retraite de M. McCaughey. Après son départ à la retraite, il est tenu de détenir, pendant la période pertinente, au moins 6 000 000 \$ en actions ordinaires de la CIBC ou en équivalents. À cette fin, les équivalents d'actions ordinaires qui sont acquis ou payés pendant cette période sont réputés être détenus pendant la période requise.
Prestation de retraite	M. McCaughey participe au RRCCS comme il est décrit à partir de la page 59. Au moment de la nomination de M. McCaughey à titre de chef de la direction, en reconnaissance de ses années de service passées restantes au sein de la CIBC et d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de service passé supplémentaire aux termes du RRCCS, à concurrence de 11,9 ans, qui s'acquiert au taux de 1,7 an de crédit de service passé aux termes du RRCCS pour chaque année d'emploi continu à compter du 1^{er} août 2006. Ce crédit de service passé s'ajoute au crédit de service continu aux termes du RRCCS. La limite maximale de rémunération couverte aux termes du RRCCS sera revue chaque année. La limite de rémunération aux termes du RRCCS est établie à 2 300 000 \$ pour M. McCaughey.
Cessation d'emploi sans motif valable	Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double : • du salaire de base annuel de M. McCaughey; • de trois années de primes en espèces moyennes de M. McCaughey. M. McCaughey peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law. Les options pourront être acquises sur une période de deux ans à compter de la date de la cessation d'emploi et toutes les options acquises pourront être exercées pendant leur durée. Les UAR et les UVC non acquises continuent d'être soumises aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, dans le cas des UAR, du rendement. En outre, certaines des options de M. McCaughey sont assujetties à des récupérations en cas d'inconduite et certaines de ses UAR et UVC sont assujetties à des récupérations en cas d'inconduite et à des récupérations liées au rendement. En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. McCaughey a droit à une prestation de retraite sans réduction aux termes du RRCCS à compter de la date de cessation d'emploi. Les droits de M. McCaughey aux termes du RRCCS sont subordonnés à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.

Contrat d'emploi de M. McCaughey (suite)

Retraite	Au moment où M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC, il a droit à une prestation de retraite sans réduction aux termes du RRCS. Dans ces circonstances, ses options, ses UAR et ses UVC continuent d'être assujetties aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, le cas échéant, du rendement. Les options, les UAR et les UVC en circulation ne seront pas acquises s'il survient un événement postérieur défavorable important⁽¹⁾ ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il a agi à titre de président et chef de la direction. Les conditions suivantes doivent également être remplies : • M. McCaughey fournit un préavis de sa retraite d'au moins trois mois; • M. McCaughey continue de se conformer aux dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation. Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 61 ans, ses UAR, UVC et options continuent d'être assujetties aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement. Les deux conditions qui précèdent relativement à l'avis, à la non-concurrence et à la non-sollicitation continuent de s'appliquer.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi de M. McCaughey à la suite d'un changement de contrôle, celui-ci a le droit de recevoir les avantages aux termes de la Politique en cas de changement de contrôle (voir ci-après). De plus, il a droit à une prestation de retraite sans réduction aux termes du RRCS à compter de la date de la cessation d'emploi.
Octroi spécial d'options	À sa nomination à titre de président et 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, qui sont acquises en tranches égales sur une période de cinq ans et assujetties à des conditions d'acquisition qui sont fonction du rendement, à savoir le rendement total pour les actionnaires de la CIBC comparativement au rendement total pour les actionnaires du groupe de sociétés de référence de la CIBC.

Note :

- (1) À cette fin, on entend par événement postérieur défavorable important un retraitement négatif important des états financiers annuels pour une période antérieure au cours de laquelle M. McCaughey a agi à titre de président et chef de la direction ou une perte importante ayant trait aux activités commerciales au cours de cette période antérieure occasionnant une diminution d'au moins 10 % de la valeur comptable de la CIBC par rapport à celle précédant immédiatement la perte importante.

Contrats relatifs au changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle qui vise 12 postes au sein de sa haute direction, y compris tous les hauts dirigeants visés, en reconnaissance de l'importance, pour la CIBC et ses actionnaires, de neutraliser les conflits d'intérêts éventuels et de stabiliser les fonctions clés de la direction dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisse sous-jacente à la politique est la suivante : en cas de changement de contrôle, aucun autre avantage ne serait conféré à un cadre supérieur que ceux qui seraient par ailleurs prévus aux termes d'un arrangement de départ usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes à la Politique en cas de changement de contrôle relativement aux circonstances particulières qui sont en cause. Le Comité revoit régulièrement les dispositions de la politique afin d'en assurer l'uniformité avec les méthodes exemplaires courantes et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est adéquate. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique.

Admissibilité	Certains hauts dirigeants de la CIBC, y compris chacun des hauts dirigeants visés.
Période visée	24 mois suivant la date de changement de contrôle.
Événements déclencheurs	Le versement d'indemnités de départ et l'acquisition anticipée de la rémunération d'encouragement reportée et de prestations de retraite constituées n'ont lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : • changement de contrôle; et • cessation d'emploi sans motif valable ou démission d'un cadre supérieur pendant la période visée pour des raisons précisées dans la politique.
Indemnités de départ	Le plus élevé des montants suivants, à savoir : • le double de la somme du salaire annuel et des primes en espèces annuelles⁽¹⁾; ou • le montant auquel le cadre supérieur peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	Lorsque les événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises.
Prestations de retraite	Les prestations de retraite sont payées conformément aux conditions usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service).

Note :

(1) En outre, un règlement en espèces correspondant à 10 % du salaire de base est payé au lieu du maintien de la participation aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC qui seraient par ailleurs payables au cours de la période visée.

Avantages après emploi⁽¹⁾

Le tableau suivant résume les paiements supplémentaires estimatifs à chacun des hauts dirigeants visés en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle.

Nom	Composante de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2011	
		Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
Gerald McCaughey	Espèces : Acquisition de la rémunération reportée : Avantages : Total du paiement supplémentaire : Prestation de retraite annuelle⁽⁷⁾ :	8 019 200 ⁽²⁾ — 50 000 ⁽⁵⁾ 8 069 200 151 000	8 433 333 ⁽³⁾ 15 819 502 ⁽⁴⁾ 300 000 ⁽⁶⁾ 24 552 835 151 000
Kevin Glass	Espèces : Acquisition de la rémunération reportée : Avantages : Total du paiement supplémentaire : Prestation de retraite annuelle⁽⁷⁾ :	1 100 000 ⁽⁸⁾ — — 1 100 000 —	2 200 000 ⁽⁹⁾ 942 684 ⁽⁴⁾ 100 000 ⁽⁶⁾ 3 242 684 37 000
David Williamson	Espèces : Acquisition de la rémunération reportée : Avantages : Total du paiement supplémentaire : Prestation de retraite annuelle⁽⁷⁾ :	3 102 133 ⁽⁸⁾ 1 011 885 ⁽¹⁰⁾ — 4 114 018 —	3 300 000 ⁽⁹⁾ 4 845 056 ⁽⁴⁾ 150 000 ⁽⁶⁾ 8 295 056 37 000
Richard Nesbitt	Espèces : Acquisition de la rémunération reportée : Avantages : Total du paiement supplémentaire : Prestation de retraite annuelle⁽⁷⁾ :	6 606 000 ⁽⁸⁾ 816 863 ⁽¹⁰⁾ — 7 422 863 —	6 606 000 ⁽⁹⁾ 8 287 120 ⁽⁴⁾ 150 000 ⁽⁶⁾ 15 043 120 5 000
Michael Capatides	Espèces : Acquisition de la rémunération reportée : Avantages : Total du paiement supplémentaire : Prestation de retraite annuelle⁽⁷⁾ :	— 429 872 ⁽¹⁰⁾ — 429 872 —	2 990 100 ⁽⁹⁾⁽¹¹⁾ 3 701 642 ⁽⁴⁾ 149 505 ⁽⁶⁾ 6 841 247 36 000

Notes :

- (1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités qui ont été convenues par contrat et ne comprend pas les droits éventuels plus élevés en vertu de la common law découlant de la cessation d'emploi sans motif valable. En cas de démission ou de cessation avec motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.
- (2) Voir le résumé du contrat d'emploi de M. McCaughey, à « Cessation d'emploi sans motif valable ».
- (3) M. McCaughey a droit au plus élevé des montants suivants, à savoir la somme prévue aux termes de la Politique en cas de changement de contrôle ou de son contrat d'emploi, si les deux s'appliquent.
- (4) Les valeurs indiquées visent des unités non acquises (UAR, OAS ou UADD, selon le cas) et des options fondées sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 75,10 \$ le 31 octobre 2011. Les UVC non acquises ont été évaluées en fonction de la valeur comptable par action de la CIBC de 36,41 \$ le 31 octobre 2011. Les valeurs indiquées ne sont payables que s'il survient un changement de contrôle et que l'emploi du dirigeant prend fin.
- (5) En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. McCaughey a droit au remboursement des frais liés aux conseils juridiques et de planification financière, à concurrence de 50 000 \$.
- (6) Au lieu de continuer de participer aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC, les hauts dirigeants visés recevraient un versement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire de base dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.
- (7) Les prestations de retraite indiquées correspondent à la rente viagère annuelle supplémentaire payable dès l'âge de 65 ans (ou à un âge de retraite sans réduction antérieur, selon l'admissibilité) à laquelle un haut dirigeant visé aurait eu droit si son emploi avait cessé pour les motifs indiqués en date du 31 octobre 2011. Ces montants s'ajoutent à la prestation de retraite annuelle constituée et acquise au 31 octobre 2011 comme il est décrit à la note (3) à la page 61.

Le paiement supplémentaire en cas de changement de contrôle comprend la prise en compte de deux années de service décomptées supplémentaires pour tous les hauts dirigeants visés.

Le paiement des prestations du RRCCS est assujéti au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

Les valeurs actualisées, au 31 octobre 2011, des prestations de retraite annuelles supplémentaires indiquées ci-dessus, payables à la cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle, sont les suivantes :

Nom	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
Gerald McCaughey	2 059 000	2 059 000
Kevin Glass	—	286 000
David Williamson	—	254 000
Richard Nesbitt	—	68 000
Michael Capatides ⁽¹¹⁾	—	450 000

Les valeurs actualisées ont été établies en utilisant les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2011 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, les hauts dirigeants visés devraient prendre leur retraite dès qu'ils y seront admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2011 si cette date est subséquente), sous réserve d'une réduction de la prestation de retraite en cas de retraite anticipée, le cas échéant.

- (8) S'il est mis fin à leur emploi sans motif valable, MM. Glass, Williamson et Nesbitt ont chacun le droit de recevoir un paiement tenant lieu d'avis qui correspond à la somme du salaire annuel de base et de trois années de primes annuelles moyennes pour M. Glass et au double de la somme du salaire de base annuel et de trois années de primes en espèces annuelles moyennes pour MM. Williamson et Nesbitt.
- (9) Voir le résumé des contrats en cas de changement de contrôle à « Indemnités de départ » à la page 64.
- (10) La valeur indiquée est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 75,10 \$ le 31 octobre 2011 et représente les OAS et les UADD qui deviennent acquis à la cessation d'emploi sans motif valable. Les UAR et les UVC non acquises peuvent être acquises et payées selon le calendrier régulier. Les options continuent d'être soumises à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, le cas échéant, du rendement pendant la période de fin d'emploi et expirent à la fin de cette période. Comme il a déjà été indiqué, le PISR et les UARR détenus par M. McCaughey ont respecté les conditions d'acquisition qui sont fonction du rendement et du temps mais ne sont payables qu'à la cessation d'emploi ou à la retraite. Voir la page 53 pour les valeurs en cours des OAS, des UAR, des UVC, des options et, pour les hauts dirigeants visés concernés, du PISR, des UARR et des UADD au 31 octobre 2011.
- (11) Le montant pour M. Capatides a été converti en dollars canadiens en fonction du taux au comptant de la Banque du Canada à la fin d'octobre 2011, soit 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA.

Renseignements supplémentaires exigés par le Conseil de stabilité financière et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

Les tableaux suivants présentent des renseignements exigés aux termes de la norme 15 des principes du CSF visant de saines pratiques de rémunération, normes d'application et du pilier III du Comité de Bâle.

Aux fins de ces tableaux, la CIBC a inclus dans l'expression « Membres de la haute direction » du CSF les membres de l'équipe de la haute direction et dans l'expression « Employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » les employés qui, selon la CIBC, ont un « rôle important » compte tenu de leurs responsabilités ou du niveau de leur rémunération. Ils comprennent les vice-présidents à la direction, les premiers vice-présidents et les vice-présidents dont la rémunération d'encouragement est supérieure à un seuil préétabli, le chef de la direction de CIBC FirstCaribbean et les personnes qui relèvent directement de lui, le Comité de gestion de Services bancaires de gros, les directeurs généraux ou les chefs de module et tout employé de Services bancaires de gros dont la rémunération d'encouragement est égale ou supérieure à un seuil préétabli. Les montants libellés dans une monnaie étrangère ont été convertis en dollars canadiens aux taux de change utilisés dans le processus de rémunération annuelle. D'autres émetteurs qui communiquent des renseignements de cette nature peuvent inclure des dirigeants et employés différents dans ces catégories, de sorte que les montants divulgués par la CIBC peuvent ne pas être comparables à ceux divulgués par d'autres émetteurs.

Montants et formes de la rémunération attribuée

Ce tableau présente les montants de la rémunération attribuée et les composantes de la rémunération variable pour les exercices 2011 et 2010. La rémunération peut avoir été attribuée et reçue au cours de l'exercice ou attribuée après la fin de l'exercice mais pour des services rendus au cours de l'exercice.

	Exercice 2011		Exercice 2010	
	Équipe de la haute direction	Rôles importants	Équipe de la haute direction	Rôles importants
Salaire de base fixe (\$)	7 000 000	71 500 000	6 500 000	67 100 000
Rémunération variable				
- espèces (\$)	11 900 000	148 600 000	11 800 000	126 000 000
- titres (\$)	17 500 000	107 800 000	17 900 000	111 400 000
- liés aux actions (\$)	10 000 000	107 800 000	10 500 000	111 400 000
- autres (\$)	7 500 000	—	7 400 000	—
Rémunération variable totale (\$)	29 400 000	256 400 000	29 700 000	237 400 000
Rémunération totale (\$)	36 400 000	327 900 000	36 200 000	304 500 000
Nombre de bénéficiaires	9	326	8	316

Rémunération reportée en cours

Ce tableau comprend toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées au 31 octobre 2011. La rémunération reportée comprend les régimes actuels : options de souscription d'actions, OAS, UAR, UADD et UVC, ainsi que les régimes fermés : PISR et UARR. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des régimes fermés et dans certaines autres circonstances limitées, elles peuvent s'étendre jusqu'à la retraite de l'employé concerné.

	31 octobre 2011		31 octobre 2010	
	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)
Acquise	56 400 000	6 500 000	71 700 000	9 100 000
Non acquise	42 800 000	289 700 000	46 800 000	281 900 000
Total	99 200 000	296 200 000	118 500 000	291 000 000

Rémunération reportée attribuée et versée

Ce tableau présente les montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices 2011 et 2010 ainsi que les montants versés au cours des exercices 2011 et 2010 aux termes des régimes actuels, y compris les exercices d'options de souscription d'actions.

	Exercice 2011		Exercice 2010	
	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)
Attribuée pour l'exercice	17 500 000	110 500 000	17 900 000	111 400 000
Versée au cours de l'exercice ⁽¹⁾	13 300 000	31 100 000	22 500 000	34 100 000

Note :

- (1) Comprend, au cours de l'exercice 2011, des montants versés en décembre 2010 relativement à l'exercice 2009 et à des exercices antérieurs et comprend, au cours de l'exercice 2010, des montants versés en décembre 2009 relativement à l'exercice 2008 et à des exercices antérieurs.

Nouveaux paiements à la signature

Ce tableau présente les attributions en espèces et sous forme de rémunération d'encouragement reportée octroyées au cours des exercices 2011 et 2010 à des fins d'embauche. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2011 ou 2010 ou, si l'attribution comporte une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	Exercice 2011		Exercice 2010	
	Équipe de la haute direction	Rôles importants	Équipe de la haute direction	Rôles importants
Total des paiements à la signature (\$)	—	10 300 000	—	6 800 000
Nombre de bénéficiaires	—	18	—	16

Garanties

Ce tableau présente les attributions garanties en vertu de la rémunération d'encouragement octroyées au cours des exercices 2011 et 2010. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2011 ou 2010 ou, si les attributions comportent une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	Exercice 2011		Exercice 2010	
	Équipe de la haute direction	Rôles importants	Équipe de la haute direction	Rôles importants
Total des garanties (\$)	—	11 100 000	—	9 800 000
Nombre de bénéficiaires	—	10	—	13

Réductions implicites et explicites

Ce tableau indique la valeur de la rémunération reportée en cours et de la rémunération retenue attribuée pour l'exercice 2010 ainsi que la valeur des réductions implicites (comme les fluctuations de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la CIBC) et des réductions explicites (comme celles découlant de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement) au 31 octobre 2011.

	31 octobre 2011	
	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)
En cours/retenue	30 500 000	230 400 000
Réductions	4 100 000	17 600 000
– implicites	4 100 000	17 600 000
– explicites	—	—

Mesures non conformes aux PCGR

Revenu net d'intérêts (BIE)

Nous évaluons le revenu net d'intérêts d'après un montant équivalent avant impôts. Pour arriver au montant selon une base d'imposition équivalente (*BIE*), nous majorons le revenu exonéré d'impôts gagné sur certaines valeurs jusqu'au montant équivalent qui aurait été imposable selon le taux d'imposition prévu par la loi. Entre-temps, l'écriture correspondante est enregistrée dans la charge d'impôts. Cette mesure permet de mieux comparer le revenu net d'intérêts découlant de sources imposables et celui provenant de sources exonérées d'impôts. Le revenu net d'intérêts (*BIE*) sert à calculer le coefficient d'efficacité (*BIE*) et le revenu de négociation (*BIE*). Nous sommes d'avis que ces mesures permettent une évaluation uniforme, de sorte que les utilisateurs de notre information financière peuvent effectuer des comparaisons plus facilement.

Capital économique

Le capital économique fournit le cadre financier permettant d'évaluer le rendement de chaque secteur d'activité, proportionnellement au risque pris. Il comprend le capital nécessaire à la protection contre les pertes imprévues, au cours des périodes de scénarios quasi-catastrophiques de la pire perte envisageable, tout en assurant la poursuite des activités de façon autonome. Le capital économique est donc une estimation des capitaux propres requis par les entreprises pour absorber les pertes, en fonction de la cote de risque ciblée sur une période de un an. La méthode que nous utilisons pour calculer le capital économique comprend certains risques clés dont le risque de crédit, le risque stratégique, le risque opérationnel, le risque de placement et le risque de marché. Le capital économique est une mesure non conforme aux PCGR. Il n'existe pas de mesure comparable au capital économique dans les PCGR.

Mesures de comptabilité de caisse

Les mesures de comptabilité de caisse sont calculées par l'ajustement de l'amortissement des autres actifs incorporels au bénéfice net et des frais autres que d'intérêts. Les mesures de comptabilité de caisse sont calculées par l'ajustement de l'amortissement des autres actifs incorporels au bénéfice net et des frais autres que d'intérêts. Nous utilisons ces mesures pour l'évaluation du rendement et non des liquidités. Ces mesures du rendement permettent davantage d'uniformité et une meilleure comparaison entre nos résultats et ceux des autres banques canadiennes qui font des rajustements similaires dans leurs informations publiques. De plus, certains analystes se servent de ces mesures pour formuler leurs prévisions à l'égard des bénéfices. La présentation de ces mesures peut faciliter leur analyse.

Prêts sous gestion

Nous titrisons des prêts et nous vendons les valeurs mobilières ou les prêts qui en découlent à des entités à détenteurs de droits variables qui émettent à leur tour des titres à des investisseurs. Ces prêts ou valeurs mobilières sont retirés du bilan consolidé à la vente. Les prêts sous gestion incluent les titres et les prêts titrisés, de même que les prêts et les valeurs mobilières vendus. Nous nous servons de cette mesure pour évaluer le rendement du crédit et le rendement financier global des prêts sous-jacents.

Capitaux propres corporels attribuables aux porteurs d'actions ordinaires

Les capitaux propres corporels attribuables aux porteurs d'actions ordinaires (*CPC*) représentent la somme des actions ordinaires, à l'exclusion des positions de négociation à découvert dans nos propres actions, des bénéfices non répartis, du surplus d'apport, des participations ne donnant pas le contrôle et du cumul des autres éléments du résultat étendu moins l'écart d'acquisition et les actifs incorporels, à l'exception des logiciels. Le ratio des *CPC* est calculé en divisant les *CPC* par les actifs pondérés en fonction du risque (*APR*).

Le tableau suivant présente un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR utilisées par la CIBC.

en millions

		2011 (\$)	2010 (\$)
Total des revenus présentés selon les états financiers		12 249	12 085
Rajustement selon la BIE		189	53
Total des revenus (BIE)	A	12 438	12 138
Frais autres que d'intérêts présentés selon les états financiers		7 350	7 027
Moins : amortissement des autres actifs incorporels		42	39
Frais autres que d'intérêts – comptabilité de caisse	B	7 308	6 988
Prêts et acceptations (après déduction de la provision pour pertes sur créances)		194 379	184 576
Ajouter : prêts titrisés		56 317	53 669
Prêts et acceptations sous gestion	C	250 696	238 245
Provision spécifique pour pertes sur créances		925	1 201
Ajouter : pertes sur portefeuille titrisé		270	135
Provision spécifique pour pertes sur créances sous gestion	D	1 195	1 336
Coefficient d'efficacité – comptabilité de caisse (BIE)	B/A	58,8 %	57,6 %
Coefficient des pertes sur créances sous gestion	D/C	0,48 %	0,56 %

Résultats rajustés

Les résultats rajustés constituent des mesures financières non conformes aux PCGR que la direction juge utiles pour évaluer le rendement d'exploitation de base. Le tableau suivant reflète le rapprochement entre les revenus et le bénéfice net publiés et les revenus et le bénéfice net rajustés, pour les exercices 2011 et 2010.

en millions

CIBC	Exercice 2011		Exercice 2010	
	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)
Publiés (PCGR)	12 249	3 079	12 085	2 452
Crédit structuré en voie de liquidation	101	122	133	161
Gain net à la vente d'un placement de services de Banque d'affaires	(141)	(46)	—	—
Gain à la vente des activités de Services aux émetteurs de Compagnie Trust CIBC Mellon	(43)	(37)	—	—
Pertes sur créances dans des activités à effet de levier en voie de liquidation	—	18	—	—
Gain de change sur le rapatriement de capital et des bénéfices non répartis	—	—	(411)	117
Provision pour pertes sur créances inscrite à la provision générale	—	(27)	—	(98)
Baisse de valeur d'actifs d'impôts futurs	—	—	—	25
Reprise de frais d'intérêts liée au règlement favorable de vérifications fiscales relatives à des exercices antérieurs	—	—	(30)	(17)
Évaluation à la valeur du marché de la couverture des prêts aux entreprises	—	—	17	12
Rajustés (non conformes aux PCGR)	12 166	3 109	11 794	2 652
Rajustement selon la BIE	189	—	53	—
Rajustés, BIE (non conformes aux PCGR)	12 355	3 109	11 847	2 652

Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	Exercice 2011		Exercice 2010	
	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)
Publiés (PCGR)	7 965	2 125	7 573	1 843
Baisse de valeur d'actifs d'impôts futurs	—	—	—	(6)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	7 965	2 125	7 573	1 837

Mesures non conformes aux PCGR

Services bancaires de gros	Exercice 2011		Exercice 2010	
	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)
Publiés (PCGR)	1 875	565	1 714	342
Crédit structuré en voie de liquidation	101	122	133	161
Gain net à la vente d'un placement de services de Banque d'affaires	(141)	(46)	—	—
Pertes sur créances dans des activités à effet de levier en voie de liquidation	—	18	—	—
Reprise de frais d'intérêts liée au règlement favorable de vérifications fiscales relatives à des exercices antérieurs	—	—	(30)	(17)
Évaluation à la valeur du marché de la couverture des prêts aux entreprises	—	—	17	12
Rajustés (non conformes aux PCGR)	1 835	659	1 834	498
Rajustement selon la BIE	189	—	53	—
Rajustés, BIE (non conformes aux PCGR)	2 024	659	1 887	498

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Le tableau qui suit indique l'encours des prêts que la CIBC ou ses filiales ont consenti à des administrateurs, à des candidats à un poste d'administrateur, à des hauts dirigeants de la CIBC et à des personnes avec qui ils ont des liens. Ces montants excluent les prêts de caractère courant⁽¹⁾, au sens défini dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. Les prêts sont libellés dans la devise dans laquelle ils ont été contractés.

Prêts aux administrateurs ⁽²⁾ et aux hauts dirigeants dans le cadre 1) de programmes de souscription 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 31 octobre 2011 (\$)	Encours au 31 janvier 2012 (\$)	Achats de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 31 octobre 2011 (n ^{bre})	Garantie de la dette ⁽³⁾ (n ^{bre})	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2011 (\$)
Programmes de souscription de titres⁽⁴⁾						
R.A. Lalonde, ancien premier vice-président à la direction ⁽⁵⁾	CIBC à titre de prêteur	546 836	481 537	—	12 400	—
Autres programmes⁽⁶⁾						
R.A. Lalonde, ancien premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	758 713 US	572 037 US	—	—	—
	CIBC à titre de prêteur	1 843 911	1 778 928	—	—	—

Notes :

- (1) Les prêts de caractère courant comprennent : (i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles consenties aux employés en général, dont le solde impayé n'a pas dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, et à toute personne avec qui ils ont des liens, (ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence et dont le montant total ne dépasse pas leur salaire annuel, (iii) les prêts consentis à une personne qui n'est pas employée à temps plein sensiblement aux mêmes conditions que celles consenties à d'autres clients qui présentent une solvabilité comparable s'ils ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et (iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués à des conditions de commerce normales, ou d'avances de frais de voyage ou de représentation, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.
- (2) 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, respectent l'article 402 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis et constituent des prêts de caractère courant en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes.
- (3) Nombre d'actions ordinaires de la CIBC que celle-ci détenait en garantie au 31 janvier 2012.
- (4) Les employés de la CIBC peuvent obtenir du crédit auprès de la CIBC afin d'acquiescer des actions ordinaires de la CIBC aux termes du programme de prêts aux employés de la CIBC. Tous les prêts consentis aux termes du programme portent le même taux d'intérêt et sont soumis aux mêmes conditions. Les critères de crédit du programme et le niveau de la rémunération de l'emprunteur sont pris en compte au moment d'établir le montant du crédit consenti.
- (5) Le 31 décembre 2010, M. Lalonde a cessé d'être un cadre supérieur de la CIBC.
- (6) 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 dans un fonds qui effectue des placements de capitaux d'investissement sur une base identique à celle de la CIBC et des membres de son groupe. La durée du fonds a été prolongée et M. Lalonde a accepté un prêt de remplacement au taux fixe de 2,75 %, le capital étant payable à l'échéance en mars 2017. Aux termes du prêt, toutes les distributions provenant du fonds seront affectées à l'intérêt et au capital impayés.

Autres renseignements

Le tableau qui suit indique l'encours total de la dette, envers la CIBC et ses filiales, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales. Ce montant exclut les prêts de caractère courant, au sens défini dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. La dette est libellée dans la devise dans laquelle elle a été contractée.

Endettement total		
Objet	Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2012 (\$)	Envers une autre entité
Souscription de titres	481 537	—
Autre dette ⁽¹⁾	169 159 700 US 1 778 928	— —

Note :

(1) L'autre dette est composée de 10 443 323 \$ US en prêts à des employés actuels et de 158 716 378 \$ US et de 1 778 928 \$ CA en prêts à d'anciens employés.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2011, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui les protège à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 M\$ par réclamation et globalement pour les 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2012. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ 2,4 M\$.

Indemnisation

Aux termes de la *Loi sur les banques* et du règlement interne de la CIBC, la CIBC indemnise tout administrateur ou dirigeant de la CIBC, tout ancien administrateur ou dirigeant de la CIBC et toute autre personne qui agit ou a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable pour une autre entité de même que leurs héritiers et représentants personnels de l'ensemble des frais, charges et dépenses, y compris une somme versée en règlement d'une poursuite ou d'un jugement, qu'ils ont raisonnablement engagée à l'égard d'une procédure civile, criminelle, administrative, d'enquête ou autre dans laquelle ils sont concernés en raison de ce lien avec la CIBC ou l'autre entité, pourvu que 1) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et 2) dans le cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle ou administrative qui entraîne une pénalité pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était légale.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2011, la CIBC a versé environ 148 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque et de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC inc., dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Howard Green and Anne Bell v. Canadian Imperial Bank of Commerce, et al.* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

Accessibilité de l'information

Vous pouvez obtenir, sans frais, un exemplaire des documents suivants sur demande adressée à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 :

- la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2011 ainsi que des exemplaires des pages du Rapport annuel CIBC 2011 qui y sont intégrées par renvoi;
- les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2011 ainsi que le rapport connexe des auditeurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières;
- le rapport de gestion annuel de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2011 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs;
- la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Ces documents, ainsi que de l'information supplémentaire sur la CIBC, peuvent être consultés sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com. De l'information financière concernant la CIBC figure dans ses états financiers comparatifs et son rapport de gestion pour l'exercice 2011.

Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes

Après l'assemblée, nous afficherons les documents suivants sur le site Web de la CIBC au www.cibc.com/francais :

- le rapport sur les résultats des votes;
- le procès-verbal de l'assemblée.

Les résultats des votes seront également déposés sur SEDAR sur le site www.sedar.com.

Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

Vous pouvez communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 ou par courriel à corporate.secretary@cibc.com. La secrétaire générale ouvrira ce courrier afin d'établir s'il s'agit d'une communication destinée à un administrateur. Une communication sera acheminée dans les plus brefs délais pour autant qu'elle ne constitue pas une publicité, la promotion d'un produit ou d'un service ou un document manifestement de mauvais goût. Si une communication est adressée à plus d'un administrateur, la secrétaire générale fera suffisamment de copies pour en faire parvenir à chacun des administrateurs.

Approbation des administrateurs

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

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

/s/ Michelle Caturay

Michelle Caturay

Le 23 février 2012

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

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

Les propositions numéro 4 et numéro 5 ont été soumises par M^{me} Yolande Dafoe, 564 Hinchey Road, Shannonville (Ontario) K0K 3A0, téléphone : 613 962-7571, courriel : ydafoe@hotmail.com.

Les propositions numéro 6 à numéro 13 ont été soumises par M. Lowell Weir, appuyé par un membre de sa famille, 4 Armoyn Court, Bedford (Nouvelle-Écosse) B4A 3L5, téléphone : 902 229-6600, courriel : lweir@accesswave.ca.

PROPOSITION N° 1

Options d'achats d'actions et performance réelle des dirigeants

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

La rémunération des hauts dirigeants sous forme d'options d'achats d'actions est une formule qui a contribué à l'augmentation fulgurante de leur rémunération totale. Ces options donnent le droit aux détenteurs d'acheter des actions à un prix stipulé d'avance, les options ne pouvant être exercées qu'après une période d'attente. Le montant de la rémunération ainsi obtenu est égal à la différence entre le prix d'exercice convenu et le cours de l'action au moment de la levée. On souhaite ainsi aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires et les fidéliser.

Cette formule de rémunération tient pour acquis que les hausses boursières sont fonction des décisions des hauts dirigeants. Des études ont démontré que la performance boursière des organisations est influencée par de nombreux facteurs qui ne sont pas contrôlés par les hauts dirigeants comme les taux d'intérêt ou l'inflation. Citons à cet égard l'étude réalisée par le professeur Magnan qui montre que, entre 1998 et 2008, 90 % de l'évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s'explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d'intérêt faibles et un contexte économique favorable. Lier l'exercice des options d'achat uniquement à l'évolution des cours boursiers est donc loin d'être approprié.

Afin que cette portion de la rémunération variable atteigne réellement ses objectifs et tienne compte des éléments sur lesquels les hauts dirigeants peuvent avoir un impact, **nous proposons** que ce options ne puissent être exercées, après le délai d'attente, qu'en fonction de l'atteinte d'objectifs

mesurables et quantifiables comme la croissance du revenu par action, le rendement sur l'avoir des actionnaires ou autres indicateurs extra-financiers jugés pertinents par le comité de rémunération.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.**Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC souscrit à la philosophie de rémunération en fonction du rendement, où la rémunération est utilisée pour attirer et fidéliser des leaders talentueux et les motiver à créer de la valeur durable pour les actionnaires sans encourager la prise indue de risques.

Bien que le conseil et la direction continuent d'estimer que les options d'achat d'actions représentent un outil de rémunération intéressant et concurrentiel, la CIBC a réduit son utilisation de celles-ci au cours des dernières années. Comme il est indiqué à la page 57 de l'analyse de la rémunération, les options attribuées au cours de l'exercice 2011 ne représentaient que 0,10 % du total des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice.

La rémunération d'encouragement reportée de la CIBC pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction est principalement composée d'unités d'actions en fonction du rendement (UAR) et d'unités à la valeur comptable (UVC). Ces deux types d'attribution sont liés directement à des objectifs mesurables et quantifiables autres que le cours futur de l'action de la CIBC. La valeur future de paiement des UAR est liée au rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC au cours de la période d'acquisition de trois ans et la valeur future de paiement des UVC est fondée sur l'augmentation ou la diminution de la valeur comptable de la CIBC, rajustée pour tenir compte des dividendes et des rachats d'actions au cours de la même période.

Par conséquent, le conseil et la direction estiment que la structure actuelle du régime de rémunération de la CIBC prévoit un fort lien avec le rendement de la CIBC et tient compte d'une gamme de mesures financières.

PROPOSITION N° 2

Rémunération selon la performance

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

Le *Globe and Mail* publiait en mai 2011 une étude mettant en relation la performance financière et la rémunération du plus haut dirigeant d'une société avec celles d'un groupe de sociétés comparables. En d'autres termes, cet outil compare le rang de la rémunération du plus haut dirigeant d'une organisation et celui de sa performance financière par rapport à un groupe d'institutions comparables. L'actionnaire peut ainsi se faire une idée quant à la question de savoir si la rémunération du plus haut dirigeant d'une organisation est adéquate compte tenu de la performance financière relative de l'organisation qu'il dirige.

Nous proposons qu'une telle comparaison soit présentée pour le plus haut dirigeant et l'ensemble des quatre autres dirigeants les mieux rémunérés de l'entreprise. Les indicateurs utilisés pour calculer la performance de l'organisation devraient être des éléments sur lesquels les décisions des dirigeants peuvent avoir un impact.

La rémunération variable constitue la plus grande part de la rémunération totale des hauts dirigeants. L'actionnaire doit être en mesure d'évaluer si cette rémunération variable est justifiée compte tenu de la performance financière et extra-financière relative de la société.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le processus qu'utilise la CIBC pour établir la rémunération variable de l'équipe de la haute direction débute avec l'établissement des cibles de rémunération directe globale (RDG) au début de chaque année. Les cibles de RDG ne sont revues qu'en cas de modification des fonctions ou de fluctuations importantes du marché et sont généralement établies au bas de la fourchette de rémunération pour le groupe de sociétés de référence pertinent pendant une période continue de trois ans, ce qui correspond à la volatilité moins élevée des régimes de rémunération de l'équipe de la haute direction de la CIBC.

À la fin de chaque année, le rendement de la CIBC et de ses entreprises est évalué en utilisant une grille de pointage d'entreprise qui comprend des mesures du rendement financier, de l'exécution de la stratégie de tolérance au risque, de la satisfaction de la clientèle et de la mobilisation des employés. Dans l'évaluation du rendement, il est tenu compte des résultats de la CIBC par rapport à des cibles internes, l'année précédente et les trois années antérieures, ainsi que du rendement par rapport au rendement du groupe de référence de la CIBC tel qu'il est défini à la page 38 de l'analyse de la rémunération.

L'évaluation du rendement de la CIBC pour l'exercice 2011 est décrite aux pages 42 à 44 de l'analyse de la rémunération et comprend des commentaires sur le rendement de la CIBC par rapport à celui des sociétés de référence dans chacune des catégories de la grille de pointage d'entreprise.

Le conseil et la direction estiment que la façon d'aborder le processus décisionnel de la CIBC relativement à la rémunération est exhaustive, qu'elle prévoit un fort lien avec le rendement de la CIBC et qu'elle tient compte d'une vaste gamme de mesures financières et de mesures concernant le risque, la clientèle et les employés.

PROPOSITION N° 3

Indépendance des conseillers en rémunération

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

Quelle est l'importance des honoraires tirés par les conseillers en rémunération de leur travail auprès de la société? Ces conseillers jouent un rôle stratégique auprès des membres du comité de rémunération afin de les accompagner dans leur

exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants. Il est permis de penser qu'un conseiller en rémunération dont la majorité des honoraires proviendrait d'un ou de quelques clients pourrait être tenté de céder aux influences de son ou de ses clients importants pour répondre ou justifier les attentes de rémunération des hauts dirigeants.

Nous proposons que cette information soit divulguée afin que l'actionnaire puisse être assuré de ce que le travail du conseiller en rémunération soit objectif, sans conflit d'intérêts.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Comme il est indiqué à la page 30 de l'analyse de la rémunération, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction obtient un avis d'expert de M. Ira Kay, conseiller indépendant de réputation internationale. M. Kay fait rapport directement au Comité et ni lui, ni son cabinet, Pay Governance LLC, ne participent à aucun autre mandat pour la CIBC.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudie la nomination d'un conseiller indépendant chaque année et, ce faisant, il passe en revue un certain nombre de facteurs, dont l'évaluation des services fournis, la qualité des conseils et du conseiller et l'indépendance du cabinet par rapport à la direction. Les clients de M. Kay comprennent des sociétés américaines et mondiales de premier ordre dans divers secteurs industriels, y compris les services financiers, les télécommunications, le commerce de détail, la défense, la technologie, la consultation, les assurances, les services commerciaux, les produits de consommation, les médias, l'alimentation et le transport. Comme il est indiqué sur son site Web, Pay Governance LLC a travaillé avec plus de 250 clients de tailles et de structures d'entreprise diverses, y compris 15 % des sociétés de Fortune 500. Les honoraires de Pay Governance que verse la CIBC ne représentent qu'un faible pourcentage de l'ensemble des revenus du cabinet.

Le conseil et la direction estiment que l'entente actuelle avec Pay Governance LLC qui agit à titre de conseiller indépendant du Comité offre une indépendance totale par rapport à la direction et permet d'éviter tout conflit d'intérêts.

PROPOSITION N° 4

Comme c'est le cas pour l'équipe de la haute direction, inclure le régime d'encouragement annuel/régime d'encouragement à court terme dans le calcul des prestations de retraite pour l'ensemble des employés.

M^{me} Dafoe a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

À l'heure actuelle, une banque canadienne utilise l'équivalent du régime d'encouragement annuel dans le calcul de ses prestations de retraite.

Les employés non membres de la direction sont clairement désavantagés puisque le niveau des salaires est de beaucoup inférieur à celui des postes de direction et le calcul du revenu de retraite diffère entre les deux groupes. La CIBC décrit la

« rémunération globale » comme comprenant le salaire de base, les primes d'encouragement en espèces, les commissions, les primes d'encouragement différées + les prestations de retraite et les avantages sociaux de même que le régime d'encouragement annuel/régime d'encouragement à court terme. Toutefois, lorsqu'un employé prend sa retraite, il perd la couverture des avantages sociaux et il est tenu d'assumer des frais plus élevés avec un revenu moindre. Le revenu de retraite pour les employés non membres de la direction est calculé en fonction des gains moyens sans les versements aux termes du régime d'encouragement annuel/régime d'encouragement à court terme, ce qui réduit considérablement les prestations de retraite offertes aux employés non membres de la direction. Cette situation fait en sorte que la philosophie de « rémunération globale » ne se poursuit pas après le départ à la retraite.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC offre des prestations de retraite aux employés de tous les niveaux de revenu afin de compléter leurs autres sources de revenu de retraite, y compris les programmes de revenu de retraite des gouvernements et l'épargne-retraite personnelle.

La CIBC rejoint la plupart des promoteurs de régimes de retraite au Canada en utilisant le salaire de base comme la base des gains ouvrant droit à pension puisqu'il permet une accumulation équitable et constante des prestations de retraite au fil du temps. Les salaires de base augmentent généralement au fil du temps en fonction du mérite, alors que la rémunération d'encouragement peut varier considérablement d'une année à l'autre. Bien que certains cadres supérieurs puissent participer aux mécanismes de régime complémentaire de retraite que la CIBC a mis en place afin d'attirer et de fidéliser des cadres supérieurs talentueux, la CIBC a fixé des limites sur les gains ouvrant droit à pension de ces régimes.

Le conseil et la direction continueront de comparer la compétitivité de ces régimes à celle des régimes des sociétés de référence dans l'industrie et aux nouvelles pratiques au Canada.

PROPOSITION N° 5

Changer les règles relatives à la retraite anticipée afin de permettre un facteur années plus âge de 90 ans (1 080 mois), de permettre aux employés de longue date d'obtenir une pension non réduite lorsqu'ils prennent une retraite anticipée OU de permettre aux employés de prendre leur retraite après 35 ans avec une pension non réduite.

Mme Dafoe a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Plusieurs sociétés canadiennes (y compris la Banque Scotia) utilisent une formule combinant l'âge et les années de service pour permettre aux employés de prendre une retraite anticipée avec une pension non réduite, certaines avec un facteur de 85 ans. À l'heure actuelle, l'âge normal de la retraite d'un employé de la CIBC est de 65 ans; toutefois, un employé peut prendre une retraite anticipée entre l'âge de 55 et de 64 ans s'il compte au moins deux années de service, auquel cas sa pension anticipée est réduite de 1/3 % par mois. Si un employé obtient l'approbation de la direction, il peut prendre sa retraite à l'âge de 61 ans sans réduction pour retraite anticipée ou prendre sa retraite entre l'âge de 55 et de 61 ans avec une pension anticipée réduite de 1/3 % par mois pour chaque mois avant 61 ans.

La formule actuelle ne récompense pas les employés pour leurs services de longue date et les employés qui comptent 35 années de service pourraient prendre leur retraite à 55 ans avec une réduction de 24 % de leur pension même si 35 constitue le nombre maximal d'années de service décomptées permis.

Bien qu'il soit reconnu qu'un régime de retraite à prestations déterminées est plus avantageux qu'un régime de retraite à cotisations déterminées, les nouveaux employés reçoivent les mêmes avantages que les employés de longue date. Malgré la crainte d'un exode massif des employés si la proposition était adoptée, il est à noter que 5 % des employés comptant 35 années de service ou plus travaillent encore.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le régime de retraite de la CIBC est un régime de retraite à prestations déterminées fondé sur le revenu moyen de fin de carrière qui, contrairement aux régimes de retraite à cotisations déterminées, récompense déjà les employés comptant de longs états de service. Les nouveaux employés ne bénéficient pas du même niveau d'avantages que les employés de longue date puisque la croissance du revenu moyen de fin de carrière avec chaque année de service s'applique à l'ensemble des services ouvrant droit à pension et a une incidence plus grande pour les employés comptant de plus longs états de service.

Par le passé, les dispositions relatives à la retraite anticipée qui étaient prévues comme des subventions dans des régimes de retraite à prestations déterminées étaient utilisées comme un moyen d'assurer la retraite ordonnée du personnel vieillissant. Au cours des dernières années, le bien-fondé de l'introduction de dispositions relatives à la retraite anticipée dans la planification de la main-d'œuvre et la hausse des coûts qui en résulte ont mené plusieurs promoteurs de régimes de retraite à réévaluer l'efficacité de ces dispositions. En fait, des modifications récentes à la législation relative aux régimes de retraite au Canada ont supprimé l'exigence pour les promoteurs de régimes de retraite d'appliquer la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, reconnaissant le fait que bon nombre de Canadiens continuent de travailler après l'âge traditionnel de la retraite.

Le conseil et la direction continueront de comparer la compétitivité de ces régimes à celle des régimes des sociétés de référence dans l'industrie et aux nouvelles pratiques au Canada.

PROPOSITION N° 6

IL EST RÉSOLU que le paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 soit modifié de la manière suivante :

« Un montant maximal de 4 500 000 \$ provenant des fonds de la Banque peut être payé au cours de chaque exercice aux administrateurs de la Banque en rémunération des services qu'ils rendent à ce titre, selon la répartition que les administrateurs peuvent établir. Ce montant maximal peut être modifié au moyen d'une résolution extraordinaire des actionnaires de la Banque conformément à une proposition détaillée relative au budget présentée aux actionnaires. »

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

La rémunération des administrateurs des banques canadiennes s'est accrue de 75 % au cours des cinq dernières

années alors que, pendant la même période, le rendement total pour les actionnaires n'a fait qu'avoisiner les 50 %. Il est évident que les actionnaires doivent mettre en place des mesures de contrôle adéquates de la rémunération des administrateurs.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Pour la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2011, la rémunération globale des administrateurs de la CIBC s'est accrue de 1 %. Le rendement total pour les actionnaires de la CIBC au cours de cette même période s'établissait à 9,3 %.

La *Loi sur les banques* prévoit un mécanisme d'approbation de la rémunération des administrateurs. Les administrateurs ne peuvent toucher de rémunération tant qu'un règlement administratif fixant le montant global payable au cours d'une période établie n'a pas été approuvé par les administrateurs et confirmé par une résolution extraordinaire des actionnaires. Une résolution extraordinaire est une résolution adoptée au moins aux deux tiers des voix exprimées par tous les actionnaires habiles à voter en l'occurrence.

Un règlement administratif de la CIBC fixe le plafond de la rémunération globale des administrateurs à 4 M\$ au cours de tout exercice. Ce règlement a été approuvé par les administrateurs le 8 janvier 2004 et confirmé par une résolution extraordinaire à l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC tenue le 26 février 2004.

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2011, la rémunération globale des administrateurs s'est élevée à 2 982 000 \$. Le conseil ne croit pas qu'il soit nécessaire ou souhaitable à ce moment-ci de majorer le plafond de la rémunération globale des administrateurs de 4 M\$ à 4,5 M\$. Chaque année, la CIBC communique son programme de rémunération des administrateurs et donne des renseignements détaillés sur la rémunération versée à chaque administrateur. Ces renseignements figurent aux pages 22 à 25.

PROPOSITION N° 7

IL EST RÉSOLU que les actionnaires de la CIBC modifient le règlement administratif de la Banque pour prévoir des procédures de remboursement des frais raisonnables, y compris les frais juridiques, de publicité, de sollicitation, d'impression et de mise à la poste (collectivement, les « Frais »), engagés par un actionnaire ou un groupe d'actionnaires (dans chaque cas, l'« auteur de la proposition ») dans le cadre d'une élection contestée des administrateurs, pourvu que :

- a. l'élection de moins de 50 % des administrateurs à élire soit contestée;
- b. le montant du remboursement ne dépasse pas le montant établi au moyen de la formule suivante : (i) si un candidat proposé par l'auteur de la proposition est élu au conseil, 100 % des Frais de l'auteur de la proposition sont remboursés; (ii) si aucun tel candidat n'est élu, le pourcentage remboursable est établi A) en divisant le nombre le plus élevé de voix obtenues par un candidat non élu proposé par l'auteur de la proposition par le nombre le moins élevé de voix obtenues par un candidat élu et B) en

multipliant le pourcentage remboursable par les Frais; toutefois, si le pourcentage remboursable est inférieur à 20 %, les Frais ne sont pas remboursés.

- c. le règlement administratif ne s'applique pas si les actionnaires ont le droit de cumuler leurs voix pour des administrateurs;
- d. le règlement administratif ne s'applique qu'aux élections contestées qui ont lieu après l'adoption du règlement administratif.

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Le pouvoir qu'ont les actionnaires d'élire les administrateurs représente le mécanisme le plus important qui soit pour assurer que les sociétés sont gérées dans l'intérêt des actionnaires. Certaines autorités en droit des sociétés suggèrent que ce pouvoir est censé agir comme soupape de sécurité, ce qui justifie que l'on accorde au conseil un pouvoir discrétionnaire considérable pour gérer l'entreprise et les affaires internes de la société.

La soupape de sécurité est toutefois inefficace s'il n'existe aucune menace importante de remplacement d'un administrateur. Nous n'estimons pas qu'une telle menace existe à l'heure actuelle au sein de la plupart des sociétés ouvertes, y compris la Banque Canadienne Impériale de Commerce. M. Lucian Bebchuk, professeur à la faculté de droit de Harvard, a estimé qu'entre 1996 et 2002 il n'y a eu que 80 élections contestées environ au sein de sociétés ouvertes américaines qui ne visaient pas à changer le contrôle de la société.

La non-disponibilité du remboursement des frais de la campagne électorale d'un administrateur pour ce qu'on appelle des « listes courtes (*short slates*) » – des listes de candidats au poste d'administrateur qui ne constitueraient pas la majorité du conseil s'ils étaient élus – contribue à la rareté de telles contestations. (Parce que le conseil approuve le paiement de ces frais, en pratique, ils sont remboursés uniquement lorsque la majorité des administrateurs ont été élus au cours d'une élection contestée.) La proposition prévoirait le remboursement des frais raisonnables engagés dans le cadre d'une liste courte – mais non en cas de contestations visant à évincer la majorité ou plus du conseil – lorsqu'au moins un membre de la liste courte réussit à se faire élire. La proposition prévoirait également un remboursement proportionnel pour les élections contestées dans lesquelles aucun candidat de la liste courte n'a été élu, mais uniquement si le candidat de la liste courte ayant le mieux réussi a obtenu au moins 20 % des voix obtenues par l'administrateur élu par le plus petit nombre de voix « en faveur ».

Je recommande vivement aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette proposition.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil estime qu'il a mis en place un processus efficace et approfondi d'examen afin d'identifier et de mettre en nomination des candidats en vue de leur élection au conseil. Ce processus est décrit à l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs ».

Néanmoins, la *Loi sur les banques* prévoit un mécanisme qui permet à un actionnaire de présenter des candidatures en vue de l'élection d'administrateurs au conseil en autant que l'actionnaire ait l'appui d'actionnaires détenant 5 % des actions ordinaires de la CIBC. Un candidat mis en nomination de cette manière serait inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. La CIBC paie les frais de la préparation, de l'impression et de la distribution de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Par conséquent, les actionnaires ont la possibilité de présenter des candidatures en vue de l'élection d'administrateurs sans engager de frais.

Le conseil estime que la *Loi sur les banques* prévoit un système raisonnable permettant aux actionnaires de présenter des candidatures en vue de l'élection d'administrateurs et qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place un mécanisme de remboursement des frais que les actionnaires qui présentent des candidats en vue de leur élection au poste d'administrateur choisissent d'engager.

PROPOSITION N° 8

IL EST RÉSOLU que les actionnaires de la CIBC modifient le règlement administratif pour prévoir des procédures pour le remboursement des frais raisonnables, y compris les frais juridiques, de publicité, de sollicitation, d'impression et de mise à la poste (collectivement, les « Frais »), engagés par un actionnaire ou un groupe d'actionnaires (dans chaque cas, l'« auteur de la proposition ») lorsqu'il soumet une proposition d'actionnaire, pourvu que :

- le montant du remboursement ne dépasse pas le montant établi au moyen de la formule suivante : (i) si la résolution soumise par l'auteur de la proposition est approuvée par les actionnaires, 100 % des Frais de l'auteur de la proposition sont remboursés; (ii) si la résolution n'est pas approuvée mais obtient plus de 10 % des voix, le pourcentage remboursable est établi A) en multipliant le pourcentage des voix en faveur par un facteur de deux (2) et B) en multipliant le pourcentage remboursable par les Frais; toutefois, si le pourcentage remboursable est inférieur à 20 %, les Frais ne sont pas remboursés.

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Le pouvoir qu'ont les actionnaires de soumettre des « propositions d'actionnaires » représente le mécanisme le plus important qui soit pour assurer que les sociétés sont gérées dans l'intérêt des actionnaires.

La non-disponibilité du remboursement des frais associés aux propositions d'actionnaires contribue à la rareté de telles propositions. Cette proposition permettrait le remboursement des frais raisonnables engagés dans le cadre de la soumission de propositions et contribuerait à accroître la participation des actionnaires.

Je recommande vivement aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette proposition.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Aux termes de la *Loi sur les banques*, les actionnaires peuvent soumettre des propositions à des fins d'examen à une assemblée des actionnaires pourvu que les exigences relatives au moment de la soumission, à la propriété d'actions et au

contenu de la proposition aient été remplies. Une proposition faite conformément aux exigences de la *Loi sur les banques* doit être incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction. La CIBC paie les frais de la préparation, de l'impression et de la distribution de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Par conséquent, les actionnaires ont la possibilité de soumettre des propositions sans engager de frais.

Le conseil et la direction estiment que la *Loi sur les banques* prévoit un système raisonnable permettant aux actionnaires de soumettre des propositions et qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place un mécanisme de remboursement des frais que les actionnaires qui présentent des propositions choisissent d'engager.

PROPOSITION N° 9

IL EST RÉSOLU que les actionnaires de la CIBC modifient le règlement administratif de la Banque pour prévoir des procédures exigeant l'approbation des actionnaires relativement aux régimes de rémunération en actions et aux modifications importantes qui sont apportées à ceux-ci.

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Les actionnaires doivent avoir la possibilité de voter sur tous les régimes de rémunération en actions et sur les modifications importantes qui sont apportées à ceux-ci. Les régimes de rémunération en actions peuvent aider à harmoniser les intérêts des actionnaires avec ceux de la direction et les attributions à base d'actions constituent souvent des composantes très importantes de la rémunération des employés. Afin d'offrir des freins et des contrepoids à la dilution qui pourrait résulter du processus de désignation des actions aux fins des attributions à base d'actions, tous les régimes de rémunération en actions et toutes les modifications importantes apportées aux conditions de ces régimes doivent être subordonnés à l'approbation des actionnaires.

Je recommande vivement aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette proposition.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Les règles de la Bourse de Toronto obligent la CIBC à obtenir l'approbation du conseil et des actionnaires pour mettre en place ou modifier de certaines façons des « mécanismes de rémunération en titres », ce qui comprend le régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC et tout autre régime comportant l'émission d'actions. Cette règle assure que les actionnaires ont la possibilité de voter à l'égard des nouveaux régimes ou des modifications des régimes existants qui peuvent comporter une émission d'actions entraînant une dilution.

En outre, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine et, le cas échéant, présente à des fins d'approbation au conseil tout nouveau régime de rémunération important, ou toute modification importante à un tel régime. Cette supervision englobe les mécanismes de rémunération en titres. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction obtient un avis d'un conseiller indépendant relativement à son évaluation de la pertinence des régimes de rémunération de la CIBC.

Le conseil et la direction estiment que les règles de la Bourse de Toronto apportent une solution à la préoccupation soulevée dans cette proposition et que le régime réglementaire se trouve amélioré par la supervision qu'effectue le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

PROPOSITION N° 10

IL EST RÉSOLU que les actionnaires de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « CIBC » ou la « Banque ») modifient le règlement administratif de la Banque pour prévoir qu'un auditeur soit nommé chaque année pour un mandat maximal de cinq années consécutives et que les auditeurs ne puissent être nommés de nouveau à titre d'auditeur pendant une période de cinq années à compter de la date de la fin du mandat antérieur.

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

La principale fonction de l'auditeur est de fournir aux actionnaires une évaluation et une opinion indépendantes concernant la voracité et la fidélité des états financiers de la Banque. Cette opinion de l'auditeur est appuyée par un examen détaillé des contrôles de gouvernance et des activités combiné à des tests et à un examen des opérations.

Un examen, effectué par l'auteur de la résolution, des procédures de gouvernance et d'information financière de quatre des six grandes banques du Canada sur une période de dix ans a révélé des irrégularités dans la comptabilité et dans la présentation des états financiers, des normes laxistes concernant la gouvernance, de multiples irrégularités relatives aux prêts ainsi que plus de soixante-dix violations alléguées de la réglementation de la *Loi sur les banques* concernant les « conflits d'intérêts ».

Le défaut des auditeurs de la banque de régler ces questions d'une manière indépendante, responsable et en temps opportun soulève des préoccupations chez les actionnaires relativement aux liens étroits qui existent entre l'auditeur et la direction de la banque et remet en question l'indépendance de l'audit.

Les actionnaires doivent avoir une confiance pleine et entière dans les auditeurs de la banque et, par conséquent, un changement régulier d'auditeurs est à la fois souhaitable et prudent.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil et la direction appuient la nécessité d'un auditeur externe indépendant supervisé par un comité de vérification indépendant.

Le Comité de vérification de la CIBC est entièrement composé d'administrateurs indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des États-Unis. Chaque année, le Comité de vérification de la CIBC obtient une déclaration écrite formelle de l'auditeur externe de la CIBC qui décrit tous les liens qui existent entre l'auditeur et la CIBC, y compris une confirmation écrite que l'auditeur est indépendant comme l'exigent le code de déontologie de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et les lois sur les valeurs mobilières des États-Unis. En outre, aux termes des exigences relatives à l'indépendance des auditeurs établies par l'Institut des

comptables agréés de l'Ontario, l'associé de E&Y responsable de la mission d'audit de la CIBC doit être remplacé au moins tous les cinq ans.

Le conseil constate que le Public Company Accounting Oversight Board (le PCAOB) demande des commentaires du public quant à des façons d'améliorer l'indépendance des auditeurs. Bien que l'une des approches possibles consiste à rendre obligatoire un changement de cabinet d'audit, le PCAOB a demandé des commentaires sur d'autres approches également. Le conseil et la direction se tiennent au fait de l'examen du PCAOB, qui est toujours en cours.

Entre-temps, le conseil estime que des limites à la durée du mandat ne devraient pas empêcher les actionnaires de nommer un auditeur pour plus de cinq années consécutives. Conserver le même auditeur peut être avantageux pour les actionnaires car la compréhension qu'a le cabinet d'audit des activités de la CIBC et la qualité de l'audit s'en trouvent améliorées. E&Y agit à titre d'auditeur externe de la CIBC depuis décembre 2002. À l'assemblée annuelle de la CIBC qui a eu lieu le 28 avril 2011, 99,7 % des voix exprimées par les actionnaires étaient en faveur de la reconduction du mandat de E&Y à titre d'auditeurs de la CIBC.

Le conseil et la direction continueront de surveiller l'évolution dans le domaine de l'indépendance du cabinet d'audit.

PROPOSITION N° 11

IL EST RÉSOLU que la Banque Canadienne Impériale de Commerce adopte la définition suivante d'« indépendance des administrateurs » :

- a) Un administrateur n'est « indépendant » que si le conseil d'administration établit de façon positive qu'il n'a aucun lien avec la Banque (soit directement, soit en qualité d'associé, d'actionnaire, d'administrateur ou de dirigeant d'une organisation qui a un lien avec la Banque).
- b) De plus, un administrateur n'est pas indépendant dans les cas suivants :
 - (i) L'administrateur est, ou a été au cours des trois dernières années, un employé de la Banque, ou un membre de sa famille immédiate est, ou a été au cours des trois dernières années, un haut dirigeant de la Banque ou d'une filiale.
 - (ii) L'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu, pendant toute période de douze mois au cours des trois dernières années, plus de 120 000 \$ à titre de rémunération directe de la part de la Banque, autre que des jetons de présence pour les réunions du conseil ou des comités et des prestations de retraite ou d'autres formes de rémunération différée pour services rendus (pourvu que cette rémunération ne dépende d'aucune façon d'une prestation de service ininterrompue).
 - (iii) A) L'administrateur est actuellement associé ou employé d'un cabinet qui agit à titre de vérificateur interne ou d'auditeur externe de la Banque; B) un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement associé d'un tel cabinet; C) un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet et travaille personnellement à l'audit de la société inscrite ou D) l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été au cours des trois dernières années associé ou employé d'un tel cabinet et a travaillé personnellement à l'audit de la Banque pendant cette période.
 - (iv) L'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est, ou a été au cours des trois dernières années, employé à titre de membre de la haute direction d'une autre société au sein du comité de rémunération de laquelle un ou plusieurs des hauts dirigeants actuels de la Banque siègent ou ont siégé au même moment.

- (v) L'administrateur est actuellement employé, ou un membre de sa famille immédiate est actuellement membre de la haute direction, d'une société qui a fait des paiements à la Banque, ou qui en a reçus d'elle, pour des biens ou des services d'un montant qui, au cours de l'un des trois derniers exercices, dépasse 1 M\$ ou 2 % des produits d'exploitation bruts consolidés de cette autre société, le montant le plus élevé étant à retenir.

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Exiger que la majorité des administrateurs soient indépendants rehaussera la qualité de la supervision exercée par le conseil et atténuera la possibilité de conflits d'intérêts préjudiciables. Il est impossible d'anticiper, ou de prévoir explicitement, toutes les circonstances qui pourraient signaler des conflits d'intérêts possibles ou qui pourraient avoir une incidence sur l'importance du lien entre un administrateur et la Banque. Par conséquent, il est préférable que le conseil examine de manière générale l'ensemble des faits et des circonstances pertinents lorsqu'il décide de l'« indépendance ». En particulier, lorsqu'il évalue l'importance du lien entre un administrateur et la Banque, le conseil devrait examiner la question non seulement du point de vue de l'administrateur, mais également de celui de personnes ou d'organisations avec lesquelles l'administrateur a un lien.

Je recommande vivement aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette proposition.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil estime que l'indépendance constitue une partie importante de son devoir de supervision de la gestion de l'entreprise et des affaires internes de la CIBC. Tous les candidats aux postes d'administrateur de la CIBC sont indépendants, à l'exception de Gerald McCaughey puisqu'il est président et chef de la direction de la CIBC. Le conseil respecte les exigences réglementaires et les pratiques exemplaires en matière d'indépendance en ayant recours à plusieurs outils. Les normes du conseil en matière d'indépendance, qui comportent des tests afin d'évaluer l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des liens sans importance entre la CIBC et un administrateur qui n'auraient pas d'incidence sur l'indépendance d'un administrateur constituent des moyens importants d'établir l'indépendance.

Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes tirées du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* pris en vertu de la *Loi sur les banques*, des règles de gouvernance de la New York Stock Exchange et des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives à l'indépendance des administrateurs.

La définition de « indépendant » énoncée dans la présente proposition reprend celle contenue dans les règles de gouvernance de la NYSE que la CIBC respecte, à l'exception de la présomption de non-indépendance relativement à un membre du conseil lorsqu'il existe un lien sans importance entre l'administrateur et la CIBC ou une filiale.

Les normes d'indépendance du conseil identifient des liens sans importance qui ne portent pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur, mais il peut en décider différemment pour un lien précis selon les circonstances. Citons comme

exemples de lien sans importance des services bancaires courants et des prêts ou d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la CIBC tant que ces services sont fournis aux conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les seuils monétaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil.

Le conseil estime qu'il n'est pas approprié de modifier les normes d'indépendance de la CIBC afin de créer une présomption de non-indépendance simplement en raison du fait qu'un lien sans importance existe entre l'administrateur et la CIBC lorsque ce lien n'a pas d'incidence sur la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant.

PROPOSITION N° 12

IL EST RÉSOLU que la CIBC et ses filiales communiquent dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction et le rapport annuel des renseignements détaillés sur l'ensemble des prêts, crédits ou garanties de prêt octroyés aux administrateurs, aux dirigeants et aux membres de la famille des administrateurs et des dirigeants de la Banque et/ou de ses filiales, y compris les prêts ou les garanties de prêt consentis à une société de personnes, une société en commandite ou une société par actions dans laquelle un administrateur ou un dirigeant de la Banque ou un membre de la famille d'un administrateur ou d'un dirigeant de la Banque a une participation notable ou dont il est membre du conseil d'administration ou du groupe de direction.

IL EST EN OUTRE RÉSOLU que la Banque et ses filiales communiquent également tous les contrats de location, de services ou autres contrats conclus par la Banque directement avec un dirigeant, un administrateur ou un membre de la famille d'un dirigeant ou d'un administrateur et/ou avec une société de personnes, une société en commandite, un fonds ou une société par actions dans lequel un administrateur ou un dirigeant de la Banque ou un membre de la famille d'un administrateur ou d'un dirigeant de la Banque a une participation notable ou dont il est membre du conseil d'administration ou du groupe de direction.

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

À l'heure actuelle, la Banque ne divulgue que les prêts aux dirigeants qui entrent dans deux catégories mineures. Les prêts aux administrateurs et aux sociétés apparentées aux administrateurs ne sont pas divulgués sous le prétexte qu'il s'agit d'« activités courantes ». Le bouleversement qu'a subi le secteur financier au cours des trois dernières années a clairement démontré que les opérations avec apparentés qu'effectuent les dirigeants et les administrateurs d'institutions financières devraient être complètement transparentes pour tous les actionnaires.

En fait, la communication complète constitue l'un des principaux fondements de la *Loi sur les banques* concernant les opérations avec apparentés effectuées par les dirigeants et les administrateurs.

Je recommande vivement aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette proposition.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC respecte les exigences de la *Loi sur les banques* et de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis qui imposent des

Propositions d'actionnaires

restrictions légales aux opérations d'une banque ou de ses filiales avec des apparentés, y compris les administrateurs, certains dirigeants de la CIBC et les membres de leur famille. Ces règles visent à assurer qu'une banque s'abstienne de conclure des opérations inappropriées avec des apparentés.

La CIBC respecte toutes les obligations d'information pour les opérations entre la CIBC (ou ses filiales) et les administrateurs et les membres de la haute direction de la CIBC et les membres de leur groupe. Aux termes des lois sur les valeurs mobilières au Canada, la CIBC est tenue d'inclure dans sa circulaire de sollicitation de procurations par la direction des renseignements détaillés sur les prêts consentis par la CIBC et ses filiales aux administrateurs, aux candidats aux postes d'administrateur, aux membres de la haute direction et aux membres de leur groupe, à moins que le prêt ne soit considéré comme un « prêt de caractère courant » au sens des lois sur les valeurs mobilières au Canada. Les prêts de caractère courant comprennent : (i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles consenties aux employés en général, dont le solde impayé n'a pas dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, et à toute personne avec qui ils ont des liens, (ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence et dont le montant total ne dépasse pas leur salaire annuel, (iii) les prêts consentis à une personne qui n'est pas employée à temps plein sensiblement aux mêmes conditions que celles consenties à d'autres clients qui présentent une solvabilité comparable s'ils ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et (iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués à des conditions de commerce normales, ou d'avances de frais de voyage ou de représentation, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.

En outre, aux termes des principes comptables généralement reconnus du Canada, la CIBC est tenue de divulguer dans les notes afférentes à ses états financiers des renseignements concernant les opérations permises intervenues entre la CIBC et un apparenté. Cette information figure à la « Note 26 Opérations entre parties liées » des états financiers annuels consolidés de 2011 de la CIBC.

Le conseil et la direction estiment que les restrictions aux opérations entre apparentés et les obligations d'information mentionnées ci-dessus offrent des niveaux de contrôle et de transparence appropriés.

PROPOSITION N° 13

IL EST RÉSOLU que si le résultat du vote consultatif des actionnaires sur la rémunération des cadres supérieurs (« Say on Pay ») s'élève à 60 % ou plus contre la politique de rémunération des cadres supérieurs telle qu'elle est recommandée par le conseil d'administration, alors à l'avenir les régimes de rémunération des cadres supérieurs (prime, rémunération à moyen et à long terme) tels qu'ils sont recommandés par le conseil d'administration ne seront versés qu'au moment où ils sont approuvés par un vote majoritaire des actionnaires désintéressés.

M. Weir a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Il incombe au conseil d'administration de fixer la rémunération des cadres supérieurs. Il s'agit d'un devoir qui, selon la

majorité des actionnaires, n'a pas été bien rempli depuis quelques années.

Depuis 2010, les actionnaires, dans le cadre d'un vote consultatif, expriment leur opinion sur les politiques de rémunération des cadres supérieurs (en particulier, sur la proportion que représente le salaire variable et la valeur de celui-ci selon différents scénarios, que ce soit la tendance du cours de l'action, les ventes ou la croissance du bénéfice, selon ce qui est pertinent).

Ce vote consultatif des actionnaires (« Say on Pay ») a été initialement conçu pour donner au conseil un aperçu de ce que les actionnaires pensent de la politique de rémunération du conseil d'administration pour l'exercice en cours. La rémunération de la direction a déjà fait l'objet de beaucoup d'attention dans plusieurs pays, en particulier aux États-Unis où le Congrès a adopté des mesures pour contrôler les enveloppes de rémunération des cadres supérieurs. Dans des pays comme les Pays-Bas, la Suède et la Norvège, les conseils d'administration doivent demander aux actionnaires d'approuver leur politique de rémunération des cadres supérieurs. La faiblesse de la politique actuelle (« Say on Pay ») réside dans l'absence de critères précis servant de fondement aux mesures que prend le conseil.

Si la majorité des actionnaires n'approuvent pas une enveloppe de rémunération annuelle présentée par le conseil (ce qu'un vote négatif de 60 % indique clairement), alors les enveloppes de rémunération future à l'exception du salaire (prime, rémunération à moyen ou à long terme) ne devraient être versées qu'au moment où l'enveloppe de rémunération est approuvée par un vote majoritaire des actionnaires désintéressés.

Je recommande vivement aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette proposition.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Depuis l'assemblée annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 25 février 2010, la CIBC a instauré un vote consultatif relativement à la rémunération des cadres supérieurs, le vote « Say on Pay ». La CIBC et d'autres sociétés canadiennes qui ont mis en place un vote « Say on Pay » ont travaillé avec les actionnaires et d'autres parties intéressées, y compris la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises, afin d'élaborer une résolution uniforme que la CIBC utilise depuis 2010.

Le conseil et la direction estiment que la résolution qui a été élaborée constitue une approche raisonnable qui donne aux actionnaires la possibilité de faire connaître au conseil leur avis sur la rémunération des cadres supérieurs sans que soient diminuées les responsabilités du conseil. Le conseil et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examinent le résultat du vote dans le cadre de leur examen continu de la rémunération des cadres supérieurs. Aux assemblées annuelles de la CIBC qui ont eu lieu en 2010 et 2011, 92,9 % et à 97,3 %, respectivement, des voix exprimées par les actionnaires étaient en faveur du vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs.



ANNEXE B

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

Le présent énoncé des pratiques 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 s'acquittent de leurs obligations envers la CIBC et ses parties intéressées. Il a été examiné et approuvé pour la dernière fois par le conseil en février 2012.

Au cours de l'année écoulée, le conseil s'est appliqué à renforcer davantage les systèmes de gouvernance de la CIBC et à accroître l'efficacité du conseil, tout en améliorant la supervision de la gestion du risque. Nous avons également consacré plus de temps à notre cadre d'engagement des parties intéressées, à la gestion des compétences et à la rémunération des cadres supérieurs. L'excellence de nos normes de gouvernance a été reconnue en 2011 par GMI, le chef de file des fournisseurs indépendants de service de notation et de recherche sur le risque de gouvernance à l'échelle mondiale, qui positionne la CIBC dans le centile supérieur du classement de toutes les sociétés notées.

Table des matières

Structure de la gouvernance	2	Accès du conseil à la direction et aux conseillers	7
Composition et taille du conseil	2	Orientation et perfectionnement continu des administrateurs	7
Responsabilités du conseil	2	Rémunération des administrateurs	8
Indépendance des administrateurs	3	Rémunération	8
Processus de nomination des administrateurs	4	Relève de la haute direction	8
Mandat des administrateurs	5	Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs	8
Évaluation du rendement annuel du conseil	6	Responsabilité de l'entreprise	9
Le chef de la direction	6	Engagement des parties intéressées	9
Le président du conseil	6		
Les comités du conseil	6		

COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL DE LA CIBC

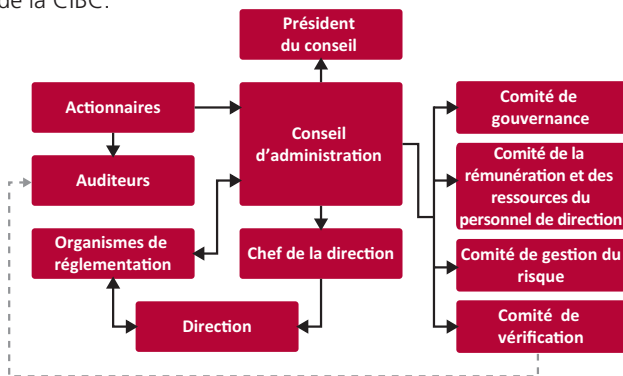
Vous pouvez communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 ou par courriel à corporate.secretary@cibc.com. La secrétaire générale ouvrira ce courrier afin d'établir s'il s'agit d'une communication à l'intention d'un administrateur. Une communication sera acheminée dans les plus brefs délais pour autant qu'elle ne constitue pas une publicité, la promotion d'un produit ou d'un service ou un document manifestement de mauvais goût. Si une communication est adressée à plus d'un administrateur, la secrétaire générale fera suffisamment de copies pour en faire parvenir à chacun des administrateurs.

1. Structure de la gouvernance

En bref

- ϕ Le conseil examine et approuve les documents clés sur la gouvernance chaque année.
 - Énoncé des pratiques de gouvernance
 - Normes d'indépendance du conseil
 - Mandat du conseil
 - Mandat du président du conseil
 - Mandat des comités du conseil
 - Mandat du président d'un comité du conseil
 - Mandat du président et chef de la direction
 - Code de conduite de la CIBC
 - Code de déontologie des administrateurs
- ϕ On les trouvera sur le site www.cibc.com/francais.

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



2. Composition et taille du conseil

En bref

- ϕ La taille optimale du conseil de la CIBC en vue d'une prise de décisions efficace est de 14 à 16 administrateurs non membres de la direction.
- ϕ Le conseil de la CIBC présente à l'assemblée annuelle 2012 15 candidats aux postes d'administrateur. Quatorze candidats sont des administrateurs non membres de la direction.

La composition du conseil est régie 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 leur résidence canadienne. Aux termes du règlement de la CIBC, le conseil peut établir qu'il y aura de 7 à 35 administrateurs. Chaque année, le Comité de gouvernance examine la taille optimale du conseil en vue d'une prise de décisions efficace. Les paramètres établis par le Comité de gouvernance se fondent sur les exigences juridiques, les pratiques exemplaires, les lacunes à combler quant à la compétence du conseil et le nombre d'administrateurs nécessaires pour que soient effectuées les tâches qui incombent au conseil et à ses comités.

3. Responsabilités du conseil

En bref

- ϕ Le conseil examine et approuve le mandat du conseil chaque année.
- ϕ On trouvera le mandat sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com.
- ϕ Les principales responsabilités du conseil comprennent la planification stratégique, la gestion du risque, la gestion des ressources humaines, la gouvernance, les renseignements financiers, les communications, les comités du conseil ainsi que le perfectionnement et l'évaluation des administrateurs.

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et affaires de la CIBC. Il donne des directives à la direction, par l'entremise du chef de la direction, afin de servir les intérêts de la CIBC. Son mandat est intégré par renvoi dans le présent document. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après :

planification stratégique – le conseil supervise l'élaboration de la direction, du processus, du plan et des priorités stratégiques de la CIBC, revoit et approuve le plan stratégique annuel et examine 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, approuve la tolérance au risque de la CIBC et passe en revue les rapports présentés par la direction relativement aux risques importants associés aux entreprises et à l'exploitation 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 gestion des ressources humaines et des compétences de la CIBC, le processus de planification de la relève du chef de la direction et des principaux membres de la direction, les décisions en matière de rémunération compte tenu du rendement d'entreprise et des questions liées au risque de même que la mesure dans laquelle la direction favorise une culture d'intégrité;

gouvernance – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, revoit la philosophie de gouvernance de la CIBC, l'indépendance des administrateurs et les codes de conduite des employés et des administrateurs;

renseignements financiers – le conseil, avec l'aide du Comité de vérification, revoit les contrôles internes de la CIBC relativement aux renseignements financiers, les rapports de la direction sur les lacunes importantes de ces contrôles ainsi que l'intégrité des renseignements et des systèmes financiers de la CIBC;

communications – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, revoit la stratégie globale de communication de la CIBC, les mesures visant la réception de commentaires de la part des actionnaires, les changements importants à la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC et le cadre de communication entre le conseil et ses parties intéressées;

comités du conseil – le conseil crée des comités, il 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 prévue;

perfectionnement et évaluation des administrateurs – tous les administrateurs participent au programme de perfectionnement à l'intention des administrateurs de la CIBC. Le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, évalue son rendement ainsi que celui de chacun de ses comités et de ses administrateurs.

4. Indépendance des administrateurs

En bref

- ✧ Tous les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle 2012 sont indépendants, à l'exception de Gerald McCaughey puisqu'il est président et chef de la direction de la CIBC.
- ✧ Chaque année, le conseil revoit et approuve les normes d'indépendance des administrateurs.
- ✧ On trouvera les normes d'indépendance du conseil sur le site www.cibc.com/francais.

Le conseil estime que l'indépendance constitue une partie importante de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. L'indépendance du conseil conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques exemplaires est atteinte grâce à plusieurs outils. Les normes d'indépendance du conseil, qui comportent des critères pour évaluer l'indépendance d'un administrateur ainsi qu'une description des relations entre la CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur, représentent une façon importante d'établir l'indépendance. Le conseil et ses comités encouragent également l'indépendance :

- en examinant les situations où des membres du conseil siègent ensemble à d'autres conseils d'administration;
- en retenant les services d'un conseiller indépendant;
- en tenant régulièrement des réunions à huis clos du conseil et de ses comités en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- en analysant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant non membre de la direction pour superviser le fonctionnement et les délibérations du conseil.

Normes d'indépendance

Le conseil a des normes d'indépendance selon lesquelles une majorité importante des administrateurs doivent être indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement 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 indirect important. 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 New York Stock Exchange et des règles relatives à l'indépendance des administrateurs des Autorités canadiennes en valeurs

mobilières. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs au moins une fois par année lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Le conseil vérifie l'indépendance des administrateurs à d'autres moments s'il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

Tous les membres des Comités de vérification, de la rémunération et des ressources du personnel de direction et de gouvernance doivent être indépendants, il en va de même pour la majorité des membres du Comité de gestion du risque. Les membres du Comité de vérification doivent également respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi *Sarbanes-Oxley of 2002* des États-Unis. Ces normes sont énoncées dans la description du mandat du Comité de vérification.

Le conseil détermine l'indépendance en s'appuyant principalement sur les résultats des questionnaires remplis par chaque candidat.

Accès à un conseiller indépendant

En bref

- ✧ Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a retenu les services d'un conseiller qui fait rapport directement au Comité, agit uniquement conformément aux directives fournies ou approuvées par le président du Comité et n'exécute aucun autre mandat de la CIBC.

Le conseil, le président du conseil et chaque comité du conseil peuvent retenir les services de conseillers pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités respectives et établir la rémunération des conseillers. L'approbation de la direction n'est pas requise.

Relations négligeables

Le conseil a relevé des relations négligeables qui ne portent pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur, mais il peut en décider différemment pour une relation donnée selon les circonstances. Ces relations négligeables comprennent les services bancaires courants dans le cadre desquels un administrateur, des membres de sa famille immédiate ou des entités qu'ils contrôlent reçoivent des services bancaires, des prêts et d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la CIBC ou de l'une de ses filiales tant que ces services sont en accord avec les conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les niveaux monétaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil. Une relation négligeable comprend également la relation d'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur qui travaille auprès de la CIBC ou d'une filiale (pourvu que le membre de la famille immédiate ne soit pas le conjoint d'un administrateur ou un haut dirigeant de la CIBC ou d'une filiale) si la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille ont été établis par la CIBC conformément aux politiques et pratiques de rémunération applicables aux employés de la CIBC qui occupent des postes comparables.

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

En bref

- Le Comité de gouvernance estime que le fait que des administrateurs de la CIBC siègent ensemble à d'autres conseils ne nuit pas à la capacité de ces administrateurs d'agir dans l'intérêt de la CIBC.

Le conseil ne limite pas le nombre de ses administrateurs qui siègent au même conseil d'une autre société ouverte, mais il revoit cette information et estime qu'il est important de la communiquer.

Le tableau suivant présente les administrateurs de la CIBC siégeant ensemble à d'autres conseils.

Société	Administrateur	Comité
CAE Inc.	John P. Manley	Ressources humaines, vérification
	Katharine B. Stevenson	Vérification

Membres de comités d'audit ou de vérification d'autres sociétés ouvertes

En bref

- Ronald W. Tysoe, président du Comité de vérification de la CIBC, fait partie du comité d'audit ou de vérification de quatre autres sociétés ouvertes. Après avoir examiné la portée des activités de M. Tysoe au sein de comités d'audit, les exigences réglementaires, son emploi du temps, l'ensemble de ses compétences en comptabilité et en finance et son expérience connexe, le conseil a déterminé que sa capacité à siéger à titre de membre et de président du Comité de vérification de la CIBC n'est pas compromise.
- On consultera les notes biographiques des candidats aux postes d'administrateur dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2012 pour en savoir plus sur leur participation à des comités d'autres sociétés ouvertes.

Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre ne peut pas être membre du comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC.

Séances à huis clos

Au cours des réunions ordinaires, le conseil et chacun de ses comités tiennent régulièrement des séances à huis clos. Le chef de la direction et les autres membres de la direction n'y assistent pas. Les séances 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.

Il y a eu 40 séances à huis clos au cours de l'exercice 2011.

Intérêt dans des opérations importantes

Lorsqu'un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la CIBC que le

conseil ou un comité du conseil étudie, il doit déclarer cet intérêt et se retirer de la réunion pendant laquelle l'opération ou l'entente est examinée par le conseil ou le comité du conseil et il ne peut pas exercer de droit de vote à l'égard d'une résolution visant à approuver l'opération ou l'entente.

Président du conseil indépendant non membre de la direction

Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction et respecte les normes d'indépendance du conseil ainsi que les normes d'indépendance supplémentaires du Comité de vérification. Ces facteurs contribuent à une prise de décisions indépendante par le conseil.

5. Processus de nomination des administrateurs

Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande des candidats au conseil en vue de leur nomination, en tenant compte d'une grille de compétences et habiletés qu'il a établie pour le choix des membres du conseil et des comités. De nombreux facteurs influencent le processus de mise en candidature du Comité de gouvernance.

Mandat d'un administrateur

En bref

- Il n'y a pas d'âge obligatoire de la retraite. Un administrateur siège au conseil généralement pendant un maximum de 15 ans.

Aux termes de la *Loi sur les banques* et du règlement interne de la CIBC, le mandat d'un administrateur se termine 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 de la CIBC, la période maximale durant laquelle un administrateur peut faire partie du conseil est de 15 ans. Toutefois, le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de la période de 15 ans s'il est dans l'intérêt de la CIBC de le faire. Il existe un calendrier de transition pour les administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs

Le Comité de gouvernance emploie une grille d'évaluation afin d'évaluer l'ensemble des habiletés des candidats aux postes d'administrateur, d'examiner la composition du conseil en général et de choisir les membres des comités. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après des catégories générales comme l'expérience de leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché, l'expérience en tant que membre d'un conseil et la diversité. La grille est passée en revue annuellement par le Comité de gouvernance et mise à jour pour refléter l'évaluation par le Comité de gouvernance des besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que 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 d'autoévaluation aide le Comité de gouvernance à cerner les lacunes, ce qui le guide dans la recherche de nouveaux candidats.

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats en vue de leur élection aux postes d'administrateur. Avant de recommander un nouveau candidat, le président du conseil et le président du Comité de gouvernance rencontrent le candidat pour parler de ses antécédents, de ses compétences et de son aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour devenir membre du conseil de la CIBC. Le Comité de gouvernance évalue l'intégrité et l'aptitude du candidat en vérifiant son niveau de scolarité et ses antécédents et en évaluant d'éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance ou à la communication d'information du candidat.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats au poste d'administrateur. Avant de recommander un administrateur en poste, le Comité de gouvernance tient compte de certains facteurs identifiés dans la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, notamment :

- ses compétences en vertu de la *Loi sur les banques*;
- le maintien de l'intégrité et de l'aptitude;
- 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 des administrateurs de la CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et de 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. Les administrateurs sont invités à assister à toutes les réunions du conseil et tenus d'assister à au moins 75 % de l'ensemble 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.

Liste de candidats au poste d'administrateur mise à jour périodiquement

La CIBC maintient une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateur qui est mise à jour périodiquement. Des noms de candidats sont ajoutés à la liste selon les recommandations des autres administrateurs et de conseillers externes.

Conseiller externe

Le Comité de gouvernance a le droit de retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés.

Ancien chef de la direction

Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, 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.

6. Mandat des administrateurs

La CIBC a une politique sur le mandat des administrateurs qui aide le conseil et le Comité de gouvernance à évaluer la durée du mandat d'un administrateur au sein du conseil.

Période maximale – Un administrateur prend sa retraite après avoir siégé au conseil pendant 15 ans. Voir « Mandat d'un administrateur » ci-dessus pour obtenir plus de renseignements.

Démission d'un administrateur – La Politique sur le mandat des administrateurs exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences de qualification des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement important survient dans son emploi, s'il accepte d'être administrateur d'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 la CIBC. 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.

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 aux postes d'administrateur correspond au nombre de postes d'administrateur 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 respectent 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 seulement 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 au règlement de la CIBC et à la *Loi sur les banques*.

7. Évaluation du rendement annuel du conseil

En bref

- ❖ Le conseil évalue son rendement chaque année.
- ❖ Les administrateurs participent à un processus d'examen annuel par les pairs.

Le mandat du conseil exige que celui-ci évalue et examine son rendement ainsi que celui de ses comités et de ses administrateurs chaque année. Le conseil délègue cette fonction au Comité de gouvernance. Le Comité de gouvernance fait appel à un conseiller externe pour l'aider dans son évaluation. En outre, le recours à un conseiller externe maintient la confidentialité et favorise l'objectivité dans le cadre du processus d'évaluation. L'évaluation porte sur le rendement du conseil, de chaque comité du conseil, du président de chaque comité, du président du conseil, du chef de la direction et de chaque administrateur.

L'évaluation est fondée sur des commentaires confidentiels obtenus par 1) des entrevues individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil afin de discuter du rendement de l'administrateur, de sa formation et des commentaires de ses pairs, 2) un sondage rempli par chaque administrateur et 3) un sondage rempli par les membres de la haute direction sur le rendement des comités qu'ils soutiennent. Les sondages comprennent des questions sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait et couvrent la structure et la composition du conseil et des comités, le leadership du conseil, les relations entre le conseil et le chef de la direction, la planification de la relève de la direction, la planification stratégique, la gestion du risque, le rendement opérationnel et les procédures et l'efficacité du conseil. Le président du Comité de gouvernance donne au président du conseil les commentaires des administrateurs sur le rendement du président du conseil. L'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert à élaborer des plans visant à améliorer les activités du conseil. Le Comité de gouvernance mesure le progrès accompli par rapport à ces plans.

8. Le chef de la direction

En bref

- ❖ Le conseil examine et approuve le mandat du chef de la direction chaque année.
- ❖ On trouvera le mandat sur le site www.cibc.com/francais.

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 activités et affaires 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 du risque, à la tolérance au risque, 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.

9. Le président du conseil

En bref

- ❖ Le conseil examine et approuve le mandat du président du conseil chaque année.
- ❖ On trouvera le mandat sur le site www.cibc.com/francais.
- ❖ Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction et répond aux normes d'indépendance du conseil.

Les principales fonctions du président du conseil consistent à superviser 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 des réunions 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, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

10. Les comités du conseil

En bref

- ❖ Le conseil compte quatre comités permanents.
- ❖ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2012 présente les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2011.
- ❖ Le conseil examine et approuve les mandats des comités et les mandats des présidents des comités chaque année.
- ❖ Chaque comité fait rapport de ses travaux au conseil après la réunion du comité.
- ❖ On trouvera le mandat de chaque comité et du président du comité sur le site www.cibc.com/francais.

Le **Comité de vérification** révisé l'intégrité des états financiers, des informations financières communiquées et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des exigences juridiques et réglementaires, choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, examine les compétences requises, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC et agit à titre de comité de vérification pour certaines filiales de régime fédéral. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité de vérification rencontre régulièrement les vérificateurs internes, les auditeurs externes et les principaux membres de la direction, tels que le chef des services financiers, le vérificateur principal, le chef de la Conformité et l'avocat général. Tous les membres du comité sont indépendants.

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** aide le conseil à fournir une surveillance stratégique du capital humain de la CIBC, y compris l'efficacité organisationnelle, la planification de la relève, la gestion des compétences et l'harmonisation de la rémunération pour l'ensemble de la Banque avec la stratégie et la tolérance au risque de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des

ressources du personnel de direction examine et approuve la philosophie, les politiques et les pratiques de gouvernance relatives à la rémunération de la CIBC en plus de remplir certaines fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et de superviser la rédaction de l'analyse de la rémunération dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le financement de la rémunération d'encouragement annuelle, de même que les objectifs et l'évaluation du rendement, la rémunération et la planification de la relève du chef de la direction ainsi que la nomination, la rémunération et la planification de la relève des autres membres clés de la direction et en recommande l'approbation au conseil. Tous les membres du comité sont indépendants.

Le **Comité de gouvernance** aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et constitue le comité de révision de la CIBC et de certaines filiales de régime fédéral aux termes de la loi applicable. Le Comité de gouvernance surveille la structure et les activités de gouvernance de la CIBC ainsi que la communication 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 président du conseil, l'évaluation du respect du Code de conduite des employés et des agents contractuels de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs et l'examen des politiques concernant le risque de réputation. Tous les membres du comité sont indépendants.

Le **Comité de gestion du risque** aide le conseil à déterminer la tolérance au risque de la CIBC et à assurer l'harmonisation des plans stratégiques avec la tolérance au risque. Le Comité de gestion du risque est également chargé de surveiller le profil de risque de la CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque, y compris la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC. Le Comité de gestion du risque a des responsabilités spécifiques touchant les risques liés au crédit, aux marchés, aux investissements, à l'exploitation, les risques de réputation et d'ordre juridique, les risques liés à l'assurance, au bilan et aux liquidités, la délégation en matière de crédit et d'investissement ainsi que la définition et l'efficacité de l'organisme indépendant de gestion du risque de la CIBC. Le Comité de gestion du risque examine également les questions relatives au risque des décisions de rémunération. Tous les membres du comité sont indépendants.

Le conseil désigne un **président pour chaque comité** pour un mandat 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.

11. Accès du conseil à la direction et aux conseillers

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants et d'y mettre fin, ainsi que d'établir et de verser la rémunération de ces conseillers sans consulter un cadre supérieur de la CIBC ou obtenir son

approbation. Le conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes.

12. Orientation et perfectionnement continu des administrateurs

En bref

- ✧ Au cours de l'exercice 2011, le perfectionnement des administrateurs a porté principalement sur les changements comptables, les thèmes stratégiques, la gestion du risque et la rémunération, la gestion des compétences et le perfectionnement du leadership, l'Accord de Bâle III, les aperçus économiques et la fonction Trésorerie.
- ✧ Environ 9 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré au perfectionnement des administrateurs au cours de l'exercice 2011.
- ✧ On consultera la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2012 pour obtenir une description détaillée du programme de perfectionnement des administrateurs de chaque comité au cours de l'exercice 2011.

Le programme de perfectionnement continu des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il comporte deux volets : 1) l'orientation des nouveaux administrateurs et 2) le perfectionnement continu des administrateurs. L'objectif du conseil est de consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à des présentations de formation qui s'ajoutent aux points à l'étude et aux décisions à prendre.

Orientation des nouveaux administrateurs – Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs regroupe des documents et des séances d'orientation fixes. Le manuel des administrateurs de la CIBC passe en revue les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la CIBC et la structure organisationnelle actuelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations actuels de la CIBC, les derniers rapports financiers annuels et trimestriels de même que les principales questions opérationnelles. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction, des membres de la direction et des représentants du service de la conformité et de la division du secrétaire général de la CIBC. Le président d'un comité du conseil organise une séance d'orientation pour tout nouvel administrateur qui se joint 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 demande 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, des documents pertinents au rôle des administrateurs, des présentations 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.

13. Rémunération des administrateurs

En bref

- ✧ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2012 présente la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2011.
- ✧ On demande aux administrateurs d'acquiescer des actions ordinaires de la CIBC et/ou des unités d'actions à dividende différé d'une valeur minimale de 450 000 \$ dans les cinq années suivant leur nomination.

Le Comité de gouvernance revoit une fois l'an la rémunération des administrateurs pour évaluer si elle est en lien avec la direction stratégique de la CIBC de procurer des résultats constants et durables à long terme, encourage une prise de décisions prudente et est concurrentielle avec les programmes de rémunération des administrateurs au sein des institutions financières canadiennes. Le Comité de gouvernance recommande des modifications à la rémunération des administrateurs qu'il soumet à l'approbation du conseil lorsqu'il le juge approprié ou nécessaire afin : de l'harmoniser avec ces objectifs, de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités et de refléter les programmes actuels de rémunération des administrateurs. Le Comité de gouvernance peut recourir aux services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et un avis concernant les politiques et les pratiques de rémunération des administrateurs.

14. Rémunération

En bref

- ✧ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2012 décrit la rémunération des cadres supérieurs.
- ✧ Utilisation d'une grille de pointage équilibrée pour évaluer le rendement d'entreprise et individuel, en mettant l'accent sur la croissance de la valeur de la CIBC au fil du temps et en décourageant la prise de risque excessive.
- ✧ Les régimes de rémunération et les pratiques de gouvernance de la CIBC s'harmonisent avec les principes et les normes du Conseil de stabilité financière, y compris :
 - la responsabilité du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction relativement à la rémunération d'encouragement de tous les employés, et non seulement celle des membres de la haute direction;
 - les incidences de la prise de risques sont évaluées tout au long du processus de prise de décisions relatives à la rémunération;
 - une proportion plus élevée de la rémunération reportée pour les personnes pouvant représenter un risque important pour la CIBC;
 - le mécanisme de récupération de la rémunération en cas d'inconduite et de pertes imprévues qui sont importantes.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction utilise une grille de pointage équilibrée qui examine le rendement financier, la réalisation de la stratégie de tolérance au risque de la CIBC, l'effet sur les questions de contrôle et d'autres paramètres pertinents lorsqu'il détermine la rémunération d'encouragement. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

revoit également le sommaire du rendement individuel lorsqu'il évalue le caractère adéquat de la rémunération d'une personne, y compris des renseignements sur le rendement financier, la conformité à la stratégie de tolérance au risque et aux exigences de contrôle de la CIBC, la réalisation de la stratégie et les principaux paramètres relatifs aux clients/employés. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, à l'aide des commentaires du chef de la gestion du risque et du Comité de gestion du risque, revoit et recommande à l'approbation du conseil le niveau global du financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et la répartition entre ses unités d'exploitation stratégiques et ses principaux secteurs d'activité. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande également à l'approbation du conseil le montant de la rémunération directe globale individuelle connexe pour le chef de la direction, les employés sous la responsabilité directe de celui-ci et les titulaires de certains autres postes de responsabilité clés; il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération directe globale se situe au-dessus d'un certain seuil significatif.

15. Relève de la haute direction

En bref

- ✧ Chaque année, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève pour tous les membres de l'équipe de la haute direction, y compris le chef 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.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les plans de relève du chef de la direction, du chef des services financiers et d'autres membres clés de la direction. En outre, le Comité de vérification examine les plans de relève du chef des services financiers et il examine celui du vérificateur principal. Le Comité de gestion du risque examine le plan de relève du chef de la gestion du risque.

Le chef de la direction passe en revue au moins une fois l'an les candidats qui, en situation d'urgence et à long terme, pourraient prendre la relève dans des postes clés de direction au sein du conseil et du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

16. Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs

En bref

- ✧ Chaque année, les employés et les administrateurs attestent de leur bonne connaissance et du respect des codes.
- ✧ Le conseil passe en revue et approuve chaque année le Code de conduite de la CIBC et le Code de déontologie des administrateurs.
- ✧ On trouvera le Code de conduite de la CIBC et le Code de déontologie des administrateurs sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com.

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite de la CIBC s'applique à tous les employés, y compris les employés permanents et temporaires, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel pour la CIBC ou ses filiales en propriété exclusive. Le Code représente les normes minimales à respecter pour ce qui est de la conduite des employés et des obligations de la CIBC. Le Code 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. Un code semblable s'applique à certaines personnes dont la CIBC a retenu les services à contrat pour assumer un rôle équivalent.

Le Code de déontologie des administrateurs s'applique à tous les administrateurs et codifie une norme de conduite à laquelle les administrateurs doivent se conformer. Le Code de déontologie des administrateurs porte sur des questions analogues à celles abordées dans le Code de conduite de la CIBC. Lorsqu'un nouvel administrateur se joint au conseil, il est tenu d'étudier le Code de déontologie des administrateurs et de déclarer par écrit l'avoir fait et il accepte de respecter ledit code.

Le conseil approuve toute modification des codes. Seul le conseil ou le Comité de vérification peut octroyer une dispense d'application du Code de conduite de la CIBC pour certains membres de la haute direction ou du Code de déontologie des administrateurs; ces dispenses doivent être communiquées sans délai aux actionnaires de la CIBC.

17. Responsabilité de l'entreprise

En bref

- ↳ Voir le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et énoncé de responsabilité envers le public 2011 de la CIBC au www.cibc.com/francais

Le Comité de gouvernance et le Comité de gestion du risque ont des responsabilités de supervision relativement à la responsabilité de l'entreprise et à la réputation de la CIBC. Le Comité de gouvernance passe en revue les politiques et procédures de la CIBC sur la réputation de la CIBC et les efforts que déploie cette dernière afin d'exercer ses activités d'une manière responsable sur les plans déontologique et social. Cet examen comprend le Code de conduite des employés, le Code de déontologie des administrateurs, les processus de traitement des plaintes des clients et le cadre de communication du conseil avec les parties intéressées de la CIBC. Le Comité de gestion du risque passe en revue et approuve les politiques et procédures de la CIBC sur l'identification et le contrôle efficaces de divers risques. Cet examen comprend la politique environnementale et la politique relative au risque lié à la réputation relativement aux opérations de la CIBC.

18. Engagement des parties intéressées

En bref

- ↳ Les pratiques existantes de la CIBC atteignent essentiellement les mêmes résultats que le modèle d'engagement des actionnaires (*Model Shareholder Engagement*) et la politique de consultation sur la rémunération (*Say on Pay*) pour les conseils d'administration de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises.

Le conseil estime qu'il est important de comprendre les perspectives très variées des parties intéressées. Les commentaires que ces dernières formulent constituent des outils précieux aidant le conseil à améliorer les pratiques de gouvernance de la CIBC. Le conseil interagit avec les parties intéressées de la CIBC grâce à divers mécanismes dont certains sont décrits ci-après.

Communication de renseignements importants au marché – Le conseil a approuvé une politique sur la présentation de l'information qui traduit l'engagement des administrateurs et de la direction à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes destinées à présenter au marché des informations importantes sur la CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées. Le Comité de gouvernance passe en revue l'administration de la politique par la direction et examine les modifications qui sont soumises au conseil à des fins d'approbation.

Stratégie de communication – Le conseil passe chaque année en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC afin d'évaluer le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la CIBC avec ses employés, ses clients, ses investisseurs, la communauté et le gouvernement. Le conseil a également élaboré un cadre de communications avec les parties intéressées qui prévoit que le président du conseil et des membres de la haute direction rencontrent régulièrement des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres parties intéressées de la communauté financière pour discuter de diverses questions liées à la gouvernance, y compris la supervision par le conseil de la planification stratégique, de la gestion du risque et de la rémunération des cadres supérieurs.

Service confidentiel d'assistance téléphonique en matière de conduite – Le Comité de vérification surveille le programme d'alerte professionnelle de la CIBC, qui permet aux employés d'exprimer leurs préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification à la CIBC. Bien qu'il existe différentes façons d'exprimer ces préoccupations, le Service d'assistance téléphonique en matière de conduite de la CIBC permet aux employés de le faire de manière anonyme et confidentielle. Ce service permet également aux employés de faire état de leurs préoccupations concernant des fraudes, des questions d'intégrité, des comportements contraires à l'éthique ou des violations du Code de conduite de la CIBC.

Consultation sur la rémunération – Les actionnaires ont la possibilité de voter en faveur de la philosophie de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC ou contre celle-ci. Bien que le conseil ne soit pas lié par le vote, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudie le résultat de ce vote dans le cadre de son examen continu de la rémunération des cadres supérieurs.

Communications des actionnaires – Les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur de la manière indiquée à la page 1 à « Communication avec le conseil de la CIBC ». Le conseil apprécie ces communications qui comprennent souvent des commentaires utiles pour étoffer encore davantage la philosophie de gouvernance de la CIBC.

Siège social
199 Bay Street
Commerce Court
Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2
Demande de renseignements
généraux : 416 980-2211

Relations avec les investisseurs
Téléphone : 416 980-8691
Télécopieur : 416 980-5028
Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com



Pour ce qui compte
dans votre vie

