

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction



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

Le 25 avril 2013



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la *CIBC*) (l'*assemblée*) aura lieu dans la salle de bal du Fairmont Château Laurier, situé à Ottawa, en Ontario, le jeudi 25 avril 2013 à 10 h (heure avancée de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2012 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 les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC pour l'exercice 2012;
6. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 28 février 2013

Par ordre du conseil d'administration

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

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, a/s de la Société canadienne de transfert d'actions Inc.*, 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 24 avril 2013.**

* La Société canadienne de transfert d'actions Inc. agit à titre d'agent administratif de la Compagnie Trust CIBC Mellon.

ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 25 février 2013 (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 402 060 314.

QUESTIONS

Les actionnaires ayant des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée peuvent communiquer avec la Société canadienne de transfert d'actions Inc., agent administratif de la Compagnie Trust CIBC Mellon, 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.

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 28 février 2013

INVITATION ADRESSÉE AUX ACTIONNAIRES

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC qui aura lieu dans la salle de bal du Fairmont Château Laurier, situé à Ottawa, en Ontario, le jeudi 25 avril 2013 à 10 h (heure avancée de l'Est).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2012 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 2012 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant nos activités qui sont également disponibles sur notre site Web.

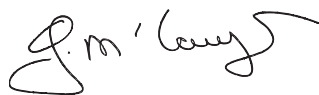
Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



Charles Sirois

Le président et chef de la direction,



Gerald T. McCaughey

Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle

Fairmont Château Laurier
Salle de bal
1, rue Rideau
Ottawa (Ontario)
K1N 8S7

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 18 février 2013, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens.

TABLE DES MATIÈRES

1	RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE	28	LETTRE AUX ACTIONNAIRES SUR LA RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS	76	AUTRES RENSEIGNEMENTS
3	QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR	32	ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	76	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
3	États financiers	46	Rendement pour l'exercice 2012	76	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
3	Nomination des auditeurs	49	Évaluation du rendement individuel des hauts dirigeants visés	76	Indemnisation
4	Élection des administrateurs	52	Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2012	77	Accessibilité de l'information
16	Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs	53	Analyse rétroactive de la rémunération directe globale des hauts dirigeants visés par rapport au rendement total pour les actionnaires	77	Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes
16	Propositions d'actionnaires			77	Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
17	RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL				ANNEXE A – PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES
24	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	55	Tableaux		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 2013 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'assurance, à l'exploitation, à la réputation, à la législation, à la réglementation et à l'environnement; l'efficacité et la qualité de nos modèles et processus de gestion des risques; 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 à attirer et à 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.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

Questions soumises au vote

À l'assemblée annuelle 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;
- 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 25 février 2013.

Le 25 février 2013, il y avait 402 060 314 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 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 présenter au bureau d'inscription.

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 présenter au bureau d'inscription.

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.

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 Société canadienne de transfert d'actions Inc. (la SCTA), agent administratif de la Compagnie Trust CIBC Mellon, agent des transferts de la CIBC, 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 24 avril 2013.

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 la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- 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./S.E.N.C.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;
- CONTRE les propositions d'actionnaires nos 1 à 4.

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 24 avril 2013 ou être remise au président de l'assemblée le 25 avril 2013.

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 et les frais de la sollicitation de procurations seront à la charge de la CIBC. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par la poste et par des employés de la CIBC, par téléphone ou par écrit.

Confidentialité

Afin de protéger la confidentialité de votre procuration, la SCTA, à titre d'agent administratif de la Compagnie Trust CIBC Mellon, agent des transferts de la CIBC, dénombre les procurations indépendamment de la CIBC et ne communique pas à la CIBC la façon dont chaque actionnaire a voté sauf lorsque la loi l'exige ou lorsque les remarques d'un actionnaire sont destinées à la direction.

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2012 figurent dans le Rapport annuel 2012 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./S.E.N.C.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 2012, 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 clos les 31 octobre 2012 et 2011 figurent ci-après.

non audités, en millions

Honoraires facturés par E&Y	Exercice 2012 (\$)	Exercice 2011 (\$)
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	15,3	17,9
Honoraires liés à l'audit ⁽²⁾	1,8	2,6
Honoraires liés à la fiscalité ⁽³⁾	0,8	0,8
Autres	0,3	0,1
Total	18,2	21,4

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 des contrôles internes sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.
- (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 décrite à la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de la CIBC datée du 5 décembre 2012, 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 :

- la municipalité de résidence;
- l'âge;
- l'expérience sectorielle;
- 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;
- les domaines d'expertise;
- 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 27. 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 ». À l'exception de M. Kevin Kelly, tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC et ont été élus à la dernière assemblée annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 26 avril 2012. Voir la page 8 pour obtenir des renseignements sur M. Kelly.

Candidats à un poste d'administrateur



BRENT S. BELZBERG

Toronto, Ontario

Canada

Âge : 62 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. M. Belzberg a fait partie du conseil d'entités dans lesquelles Torquest Partners a investi et est administrateur de Tandem Expansion Management Inc. 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	15/15	1/1
Comité de gouvernance (2009)	6/6	1/2
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008), président (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⁾	

Aucune

⁽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 : 67 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

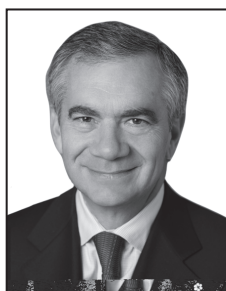
Services financiers
Industriel/manufacturier
Services professionnels

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 2001 à 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2003)	15/15	0/1
Comité de vérification (2003 – 2009) (janvier 2012)	4/4	–
Comité de gouvernance (2003), président (2010)	6/6	2/2
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2010 – janvier 2012)	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

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2012 à ce jour	Vérification, planification des ressources en gestion et rémunération
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Audit, gouvernance (président)
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Audit, gouvernance



DOMINIC D'ALESSANDRO
O.C.

Toronto, Ontario
Canada

Âge : 66 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

Services financiers

M. D'Alessandro est l'ancien président et chef de la direction de Société Financière Manuvie, poste qu'il a occupé 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 administrateur des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous. Il est comptable agréé et titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Concordia. Il a également reçu des 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2010)	15/15	1/1
Comité de gestion du risque (2010)	7/7	4/4
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 ⁽³⁾	1994 – 2009

(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) Était une société fermée avant mai 1999.

**PATRICK D. DANIEL**Calgary, Alberta
Canada

Âge : 66 ans

Indépendant**Expérience sectorielle :**Énergie
Services publics

M. Daniel est l'ancien président et chef de la direction d'Enbridge Inc., poste qu'il a occupé de 2001 à 2012. Auparavant, il faisait partie de la haute direction d'Enbridge Inc. ou de la société qu'elle a remplacée depuis 1994. 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. 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	15/15	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (janvier 2012)	5/5	–
Comité de gestion du risque (2009 – janvier 2012)	2/2	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

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

Auparavant

Compania Logistica de Hidcarburos, S.A.	2002 – 2008
Enbridge Inc.	2000 – 2012
Encana Corporation	2001 – 2009
Enerflex Systems Income Funds ⁽³⁾	1998 – 2010
Synenco Energy Inc.	2005 – 2008

**LUC DESJARDINS**Calgary, Alberta
Canada

Âge : 60 ans

Indépendant**Expérience sectorielle :**Biens de consommation
cyclique
Énergie
Industriel/manufacturier/
logistique
Technologie de
l'information/
télécommunications

M. Desjardins est président et chef de la direction de Superior Plus Corp., société ouverte située à Calgary (Alberta), qui offre des services d'approvisionnement en énergies, en gaz naturel, en électricité, en pétrole et en propane tout en étant une société de produits chimiques et un distributeur de produits de construction. 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. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessous, M. Desjardins est administrateur de Gestion Jourdan S.E.C. 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	15/15	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (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

Superior Plus Corp.	2011 à ce jour
---------------------	----------------

Auparavant

Transcontinental inc.	2000 – 2008
-----------------------	-------------

(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 : 63 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

Énergie
Services financiers
Gouvernement
Matériaux/ressources
Services professionnels

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington, D.C., et à Atlanta, en Géorgie depuis 2001. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est président du conseil de TransAlta Corporation et administrateur principal de Canadian Natural Resources Limited. Il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil des fiduciaires de The Carter Center et au comité consultatif de McLarty Global 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. Il a également reçu un doctorat honorifique de la State University of New York.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions au cours de l'exercice 2012	
		Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2001)		15/15	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008)		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			
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Finances, environnement, sûreté et sécurité, investissements, planification stratégique	
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance (président)	
Just Energy Group Inc.	2006 à ce jour	Rémunération, ressources humaines, environnement, santé et sécurité, risque	
TransAlta Corporation	2002 à ce jour		
Auparavant			
AbitibiBowater Inc.	2007 – 2009		



LINDA S. HASENFRATZ

Guelph, Ontario
Canada
Âge : 46 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. 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 et de membre du comité consultatif canadien de Catalyst. Elle est administratrice de l'Original Equipment Suppliers Association et vice-présidente du 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 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	15/15	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)	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		
Linamar Corporation	1998 à ce jour	

⁽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.


KEVIN J. KELLY

Toronto, Ontario
Canada

Âge : 58 ans

Indépendant
Expérience sectorielle :

Services financiers
Gouvernance
Gestion de placements
Stratégie

M. Kelly est administrateur de sociétés. Il a été administrateur principal de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) de 2010 à 2012 et commissaire de 2006 à 2010. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans la gestion de patrimoine et d'actif au Canada et aux États-Unis. M. Kelly a occupé les postes de président et chef de la direction de Bimcor, Inc. de 1992 à 1996; de président et chef de la direction de Fidelity Canada de 1996 à 1997; de président, Fidelity Investments Institutional Services Company de 1997 à 2000; de président, Fidelity Brokerage Company de 2000 à 2003; et de président et cochef de la direction de Wellington West Capital, Inc. de 2004 à 2005. M. Kelly est ancien administrateur et président du conseil de la Fondation pour les échanges éducatifs entre le Canada et les États-Unis d'Amérique (le programme de bourses Fulbright). Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : s.o.	Réunions EXTRAORDINAIRES
À l'heure actuelle, M. Kelly n'est pas administrateur.	S.O.	S.O.
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		


NICHOLAS D. LE PAN

Ottawa, Ontario
Canada

Âge : 61 ans

Indépendant
Expérience sectorielle :

Services financiers
Gouvernement

M. Le Pan est administrateur de sociétés et possède une vaste expérience des questions liées 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2008)	15/15	1/1
Comité de gouvernance (2010)	6/6	2/2
Comité de gestion du risque (2008), président (2010)	7/7	4/4
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		

⁽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.



**L' HONORABLE
JOHN P. MANLEY**
C.P., O.C.

Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 63 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :
Gouvernement
Services professionnels

M. Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE), poste qu'il occupe depuis janvier 2010. De 2004 à 2009, 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 dont ministre de l'Industrie, ministre des Affaires étrangères, ministre des Finances et vice-premier ministre du Canada. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration du CCCE, 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 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. Il a également reçu des doctorats honorifiques de la University of Toronto, de l'Université d'Ottawa, de la Carleton University et de la University of Western Ontario.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions au cours de l'exercice 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	15/15	1/1
Comité de vérification (2005 – 2007) (2008)	7/7	–
Comité de gouvernance (2009)	6/6	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.	2008 à ce jour	Vérification, ressources humaines
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 à ce jour	Vérification, finances
TELUS Corporation	2012 à ce jour	Audit

Auparavant

Corporation Nortel Networks	2004 – 2009
Nortel Networks Limitée	2004 – 2009



GERALD T. MCCAUGHEY

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 56 ans

Non indépendant⁽³⁾

Expérience sectorielle :
Biens de consommation
cyclique
Services financiers

M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC. Il a débuté sa carrière en 1981 en tant que chargé de compte chez Merrill Lynch. Il a occupé des postes de direction de plus en plus élevés au sein des activités canadiennes de Merrill Lynch. En 1990, la CIBC, par l'entremise de sa filiale en propriété exclusive Wood Gundy, a acquis les activités de Clientèle privée de Merrill Lynch Canada. En 1994, il est devenu président de la division Placements clientèle privée Wood Gundy, division de CIBC Wood Gundy valeurs mobilières Inc. Il a été nommé premier vice-président à la direction de la CIBC, responsable de Gestion des avoirs en 1999 et vice-président du conseil de la CIBC en décembre 2002. En février 2004, il est devenu président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC, division des services bancaires d'investissements mondiaux de la CIBC. M. McCaughey est devenu président et chef de l'exploitation de la CIBC en décembre 2004. Il a été nommé président et chef de la direction et membre du conseil d'administration de la CIBC en août 2005. Il est membre du St. Michael's Hospital Foundation Cabinet, du U.S. Council on Foreign Relations, du Toronto Financial Services Alliance Leadership Council, du Conseil canadien des chefs d'entreprise et est président du conseil consultatif du secteur privé de l'Alliance-Éducation. Il a siégé au conseil consultatif du Canada Institute of the Woodrow Wilson Center et au conseil du Frontier College. M. McCaughey a présidé la campagne 2012 de Centraide de la région du Grand Toronto et a coprésidé la campagne de financement 2011 de l'École nationale de théâtre. Il a été nommé l'un des leaders les plus influents au monde en 2012 par le magazine *Bloomberg Markets*. 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	15/15	1/1
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		

(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 14.

**JANE L. PEVERETT**

West Vancouver,
Colombie-Britannique
Canada
Âge : 54 ans

Indépendante**Expérience sectorielle :**

Énergie
Services financiers
Services publics

M^{me} Peverett est administratrice de sociétés. Elle 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 des postes de direction de plus en plus élevés en finances, en réglementation et en direction au sein de Westcoast Energy Inc., de 1988 à 2003. 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.

		Présence aux réunions au cours de l'exercice 2012	
		Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Admission au conseil et aux comités du conseil			
Conseil (2009)		15/15	1/1
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), candidatures et gouvernance, réserves	
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Organisation et rémunération des cadres supérieurs, affaires publiques et politique environnementale	

**LESLIE RAHL**

New York, New York
États-Unis
Âge : 62 ans

Indépendante**Expérience sectorielle :**

Services financiers
Services professionnels

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. La seconde édition du livre de M^{me} Rahl, *Risk Budgeting: Risk Appetite and Governance in the Wake of the Financial Crisis*, a été publiée en septembre 2012 par Risk Books. 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2007)	15/15	1/1
Comité de gestion du risque (2007)	7/7	4/4
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

(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.



CHARLES SIROIS
C.M., O.Q.

Montréal, Québec
Canada
Âge : 58 ans

Indépendant

Expérience sectorielle :

Services financiers
Technologie de
l'information/
télécommunications

M. Sirois, président du conseil de la CIBC, est également président du conseil de Télésystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire. Il est également 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. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessous, 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 et d'une maîtrise en finance de l'Université Laval (Québec). Il a également reçu des 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (1997), président du conseil (2009)	15/15	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		
Rogers Communications	2012 à ce jour	Finances

Auparavant

Groupe Cossette Communication inc. 2007 – 2009



KATHARINE B. STEVENSON

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 50 ans

Indépendante

Expérience sectorielle :

Services financiers
Technologie de
l'information/
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 haute dirigeante 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 vice-présidente du conseil des gouverneurs 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2011)	15/15	1/1
Comité de gestion du risque (2011)	7/7	3/4
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

Auparavant

Afexa Life Sciences Inc. 2011 – 2011
OSI Pharmaceuticals, Inc. 2005 – 2010

⁽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.

**RONALD W. TYSOE**

Jupiter, Floride

États-Unis

Âge : 59 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 2007, vice-président du conseil d'administration de Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.) de 1990 à 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 2012	
	Réunions ORDINAIRES Taux d'assiduité : 100 %	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	15/15	1/1
Comité de vérification (2007), président (2009)	7/7	–
Comité de gouvernance (2009)	6/6	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

Cintas Corporation	2008 à ce jour	Audit (président), gouvernance
Pzena Investment Management, Inc.	2008 à ce jour	Audit, rémunération, gouvernance (président)
Scripps Networks Interactive Inc.	1996 à ce jour	Audit (président), rémunération
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Audit, direction

Auparavant

Retail Opportunity Investments Corp. (auparavant NRDC Acquisition Corp.)	2007 – 2009
---	-------------

⁽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.

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/ de l'expertise	Expérience/Expertise	Nombre d'administrateurs qui possèdent de l'expérience/ 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	14	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	
Services financiers Expérience dans le secteur des services financiers ou expérience dans la supervision d'opérations financières complexes et la gestion de placements	11		
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 formation continue des administrateurs sur la gouvernance du risque d'une institution financière et/ou la gestion du risque	7	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	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	9
		Technologie de l'information Expérience à titre de membre de la haute direction d'une importante société spécialisée dans la technologie	6
		Commercialisation Expérience à titre de membre de la haute direction dans une importante société de produits, de services ou de distribution au détail	4
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	6	Énergie Expérience à titre de membre de la haute direction dans une importante société d'énergie	5
		Législation / Réglementation / Conformité Formation et/ou expérience en droit et en conformité pour des cadres réglementaires complexes	7
		Politique publique / Relations avec les gouvernements Expérience dans la politique publique et les relations avec les gouvernements	7

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité au cours de l'exercice 2012

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2012. Le relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses notes biographiques aux pages 4 à 12. Chaque candidat au poste d'administrateur a assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités au cours de l'exercice 2012. 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	15	1	100 %
Comité de vérification	7	0	100 %
Comité de gouvernance	6	2	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	7	0	100 %
Comité de gestion du risque	7	4	100 %

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 26 avril 2012, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

Indépendance des administrateurs

Le conseil a établi que 15 des 16 candidats proposés en vue de leur élection à titre d'administrateurs, soit 94 % 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	Indépendant	Non indépendant	Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
Brent S. Belzberg	✓		
Gary F. Colter	✓		
Dominic D'Alessandro	✓		
Patrick D. Daniel	✓		
Luc Desjardins	✓		
Gordon D. Giffin	✓		
Linda S. Hasenfratz	✓		
Kevin J. Kelly	✓		
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'est, à la date de la présente circulaire, ou n'a été au cours des dix dernières années :

- a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui (i) alors que cette personne agissait en cette qualité, 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 fait l'objet d'une ordonnance qui a été rendue après que cette personne a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances et qui découlait d'un événement survenu alors que cette personne agissait à titre d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances;
- b) 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 contre les 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.

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations (suite)

Leslie Rahl	Federal National Mortgage Association (<i>Fannie Mae</i>)	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 <i>FHFA</i>), 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, Mme Rahl a démissionné de son poste d'administratrice de Fannie Mae.
Charles Sirois	Microcell Télécommunications Inc. (<i>Microcell</i>)	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 2013 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 « Lettre aux actionnaires sur la rémunération des cadres supérieurs » et « Analyse de la rémunération » débutant à la page 28. 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.

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, le point de vue du conseil et de la direction sur chacune de ces propositions et la recommandation du conseil quant au vote sur chacune de celles-ci.

Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2013 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 30 novembre 2013 et respecter les exigences de la *Loi sur les banques*.

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte quatre comités, soit : le Comité de vérification, le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 2012, 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 2012.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 18 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, du rapport de gestion connexe 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 d'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 de gestion connexe et le rapport des auditeurs externes sur les états financiers consolidés ✓ 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 ✓ l'indépendance, les compétences et le rendement des auditeurs externes ✓ 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 ✓ le choix et la recommandation des auditeurs externes aux fins de leur nomination par les actionnaires • Fonction de vérification interne ✓ le cadre organisationnel et les Règles de vérification interne ✓ la nomination ou la destitution du vérificateur principal ✓ le mandat, les objectifs, l'efficacité et l'indépendance du vérificateur principal et l'indépendance et l'efficacité de la fonction de vérification interne ✓ le plan de vérification annuel des vérificateurs internes • Fonction des finances ✓ le cadre organisationnel de la fonction des finances ✓ la nomination ou la révocation du chef des services financiers ✓ 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 ✓ le cadre organisationnel de la conformité ✓ la nomination ou la révocation du chef de la Conformité ✓ 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 ✓ l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de contrôle interne ✓ le programme de prévention et de détection de la fraude ✓ 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 ✓ 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)

RÉALISATIONS EN 2012	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 International Bank (<i>CIBC FirstCaribbean</i>). 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 2012	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 • J.P. Manley • J.L. Peverett 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 <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> 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 aux réunions des comités.

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 5 décembre 2012, 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 la Norme canadienne d'audit 260 (*Communication avec les responsables de la gouvernance*), 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 son indépendance 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 en valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur le formulaire 40-F pour l'exercice clos le 31 octobre 2012 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, Gary F. Colter, John P. Manley et Jane L. Peverett.

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 ✓ la structure et les activités de gouvernance ✓ les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC ✓ la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance • Composition et rendement du conseil d'administration et de ses comités ✓ les candidatures au conseil d'administration et à ses comités ✓ la révocation d'un administrateur d'un comité du conseil d'administration ✓ les critères de sélection des membres du conseil d'administration et de ses comités ✓ la supervision des programmes de perfectionnement des administrateurs ✓ les objectifs de rendement du président du conseil d'administration ✓ la rémunération des administrateurs ✓ 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 ✓ l'évaluation du rendement du conseil d'administration, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil d'administration ✓ l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et des critères d'indépendance des administrateurs ✓ 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 ✓ le respect du Code de conduite des employés de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs ✓ 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
RÉALISATIONS EN 2012	Renouvellement du conseil : Dans le cadre de son engagement envers le renouvellement continu du conseil, le Comité a retenu les services d'un conseiller externe pour l'aider à recruter un candidat au poste d'administrateur. La candidature de M. Kevin J. Kelly sera soumise à l'élection des administrateurs par les actionnaires. Voir la page 8 pour obtenir plus de renseignements sur M. Kelly. Cadre du conseil sur l'engagement envers les parties intéressées : Le Comité a continué de mettre au point le cadre du conseil sur l'engagement envers les parties intéressées en intensifiant le dialogue avec les autorités de réglementation; les sujets abordés comprenaient les principales responsabilités du conseil, la supervision efficace de la gouvernance et la gouvernance du risque. Grâce à des réunions et à la correspondance avec les actionnaires ou des partisans de la gouvernance, le président du conseil et le Comité demeurent au fait de l'opinion des parties intéressées de la CIBC à l'égard de la gouvernance et réceptifs à leurs commentaires. Amélioration de l'efficacité du conseil et des comités : Le Comité a continué d'encourager l'amélioration du processus de présentation de l'information au conseil et de la tenue des réunions du conseil et des comités afin d'accroître l'efficacité des administrateurs et de leur prise de décisions.
PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2012	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.

Rapport du Comité de gouvernance (suite)

TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> 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 aux réunions des comités.
--------------------------------	--

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 28.

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 ✓ 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 ✓ 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 ✓ le plan de relève pour le chef de la direction et les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction ✓ 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 ✓ 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 de Gestion des avoirs et de Services bancaires de gros • Philosophie de rémunération, méthodologie et gouvernance ✓ la philosophie, la méthodologie et la gouvernance ✓ les politiques et régimes de rémunération importants ✓ 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 des risques d'affaires • 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 ✓ 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
---	---

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

RÉALISATIONS EN 2012	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 continué de consacrer une grande partie de son temps au déploiement de la stratégie de gestion des compétences de la CIBC, notamment en développant un solide pipeline de futurs leaders et en améliorant le processus d'examen des aptitudes de direction, l'efficacité organisationnelle et la planification de la relève grâce à l'accent mis sur les postes clés dans l'organisation. Au cours de l'année, les critères pour la relève du chef de la direction ont été davantage intégrés aux plans de perfectionnement pour les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction; les profils des compétences ont été élaborés pour tous les cadres supérieurs et des examens détaillés des compétences ont eu lieu pour chacun des responsables d'unités. En outre, des objectifs de gestion des compétences ont été davantage intégrés à la stratégie commerciale.
PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2012	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, sur les modifications récentes apportées au cadre réglementaire à l'échelle mondiale de même que les incidences de ces modifications sur la rémunération, et sur le rôle et les responsabilités fiduciaires du Comité à titre de promoteur et d'administrateur d'un régime de retraite.
MEMBRES	• B.S. Belzberg, <i>président</i> • P.D. Daniel • 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 <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> 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 aux réunions des comités.

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 la conformité 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 ✓ l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC et la conformité du plan stratégique avec cet intérêt ✓ les limites de risque et les politiques et procédures de gestion du risque ✓ le plan et les politiques en matière de capital de la CIBC ✓ 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 aux activités et à l'exploitation de la CIBC et les nouvelles questions et tendances en matière de risque ✓ des rapports au conseil d'administration concernant tous les crédits et placements que le Comité approuve • Risques juridiques et de réputation, impartition, processus d'approbation des nouvelles initiatives et conformité aux règlements ✓ 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 et les activités du Comité de surveillance des risques juridiques et de réputation ✓ les modifications importantes apportées à la politique d'impartition de la CIBC et le respect de cette politique ✓ les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services ✓ le respect par la direction des lois et des règlements lorsqu'ils concernent le mandat du Comité • Fonction de gestion du risque ✓ le cadre organisationnel de la fonction indépendante de gestion du risque de la CIBC et son efficacité ✓ la dotation en personnel et les plans financiers ✓ le mandat, les objectifs et l'efficacité du chef de la gestion du risque ✓ les plans de relève pour le chef de la gestion du risque et les postes qui relèvent directement de celui-ci • 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
---	--

Rapport du Comité de gestion du risque (suite)

RÉALISATIONS EN 2012	Tolérance au 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 2012, le Comité a supervisé les améliorations apportées à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque et a intégré davantage les questions relatives à la tolérance au risque dans les processus de planification stratégique et financière de la CIBC. Le Comité a examiné les plans stratégiques et sélectionné des initiatives de croissance des affaires à la lumière de la tolérance au risque afin d'aider la direction à trouver et à maintenir le juste équilibre entre la croissance et la prise de risques disciplinée, et il a régulièrement examiné le profil de la CIBC par rapport à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque approuvé. Le Comité a également examiné les précisions apportées aux diverses limites et politiques quant au risque ainsi que les rapports réguliers de conformité. Essais sous contrainte et suffisance des fonds propres : Les essais sous contrainte à l'échelle de l'entreprise, y compris l'analyse des contraintes de marché ou des contraintes économiques du marché mondial, ont continué de représenter une partie importante des activités du Comité en 2012. Au cours de l'année, le Comité a examiné les résultats des essais sous contrainte à l'échelle de la Banque CIBC et l'évaluation par la direction de la suffisance des fonds propres à divers degrés de contrainte, ainsi que des simulations de crise et la méthode suivie par la direction pour atténuer les risques associés aux différentes activités commerciales. Examens des risques d'affaires : Le Comité a analysé des présentations sur diverses activités commerciales, notamment en ce qui a trait à CIBC FirstCaribbean, Compagnie Trust CIBC Mellon, et d'autres placements importants, Prêts immobiliers commerciaux, Prêts immobiliers résidentiels, Portefeuilles de cartes de crédit et Négociation sur les marchés financiers. Le Comité a assuré la supervision de l'identification et du contrôle de l'atténuation des risques, ainsi que de l'harmonisation avec la tolérance au risque. Autres activités de gouvernance : En 2012, le Comité a supervisé l'élaboration des plans de reprise et de solution de la CIBC et a présenté des commentaires sur l'examen par la CIBC de son cadre de la gouvernance. Le Comité a reçu des rapports sur des modifications au cadre réglementaire, comprenant les incidences de celles-ci pour la CIBC, afin de s'assurer que les stratégies et la tolérance au risque tiennent compte de ces incidences.
PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2012	Le Comité a assisté à des séances de formation sur les exigences de Bâle III pour les fonds propres et les liquidités ainsi que sur d'autres changements d'ordre réglementaire, sur la gestion du risque opérationnel et sur la gestion des risques associés à certaines activités des salles de marchés.
MEMBRES	• N.D. Le Pan, <i>président</i> • D. D'Alessandro • L. Rahl • K.B. Stevenson
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> 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 aux réunions des comités.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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, 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 ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs, la faisant passer de 450 000 \$ à 550 000 \$ (cinq fois la provision annuelle), avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2012. En outre, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une diminution de la rémunération versée aux membres du comité spécial du contentieux, la faisant passer de 25 000 \$ à 10 000 \$ par année, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2012.

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 2012.

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)	70 000 \$ par année
Provision des présidents de comités :	
– Comité de vérification	40 000 \$ par année
– Comité de gouvernance	25 000 \$ par année
– Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	40 000 \$ par année
– Comité de gestion du risque	40 000 \$ par année
Provision des membres des comités ⁽⁴⁾	5 000 \$ par année
Provision des membres du comité spécial du contentieux ⁽⁵⁾	25 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du comité spécial ⁽⁶⁾	1 000 \$ par réunion
Jeton de présence aux réunions du conseil et des comités ⁽⁷⁾	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence des administrateurs non résidents ⁽⁸⁾	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 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.

Rémunération des administrateurs

- (4) 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.
- (5) Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses. En se fondant sur la recommandation du Comité de gouvernance, le conseil a réduit la provision fixe versée aux membres de ce comité, la faisant passer de 25 000 \$ à 10 000 \$ par année, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2012.
- (6) 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.
- (7) Le jeton de présence aux réunions est le même, que l'administrateur y assiste en personne ou par téléconférence.
- (8) 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 62 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 2012.

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 capitaux propres ⁽³⁾ (\$)	Composante en espèces ⁽⁴⁾ (\$)						Actions ordinaires (\$)	UADD (\$)	
Brent S. Belzberg	70 000	40 000	45 000	62 000	—	217 000	—	—	217 000	100 % en UADD
Gary F. Colter ⁽⁵⁾	70 000	40 000	30 000	85 000	—	225 000	155 000	70 000	—	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Dominic D'Alessandro	70 000	40 000	5 000	57 000	—	172 000	—	—	172 000	100 % en UADD
Patrick D. Daniel	70 000	40 000	5 000	64 000	—	179 000	—	—	179 000	100 % en UADD
Luc Desjardins ⁽⁶⁾	70 000	40 000	5 000	63 000	—	178 000	—	178 000	—	100 % en actions
Gordon D. Giffin ⁽⁵⁾	70 000	40 000	5 000	81 000	—	196 000	126 000	—	70 000	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
Linda S. Hasenfratz	70 000	40 000	5 000	48 000	—	163 000	93 000	70 000	—	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Nicholas D. Le Pan ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	70 000	40 000	45 000	98 000	—	253 000	183 000	—	70 000	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
John P. Manley	70 000	40 000	10 000	64 000	—	184 000	—	—	184 000	100 % en UADD
Jane L. Peverett ⁽⁶⁾	70 000	40 000	5 000	61 000	—	176 000	6 600	—	169 400	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en UADD Reste : 94 % en UADD, 6 % en espèces
Leslie Rahl	70 000	40 000	5 000	72 000	—	187 000	—	—	187 000	100 % en UADD
Charles Sirois ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	—	—	375 000	—	—	375 000	—	—	375 000	100 % en UADD
Robert J. Steacy ⁽⁸⁾	35 000	20 000	2 500	26 000	10 000 ⁽⁹⁾	93 500	56 000 ⁽¹⁰⁾	—	27 500	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
Katharine B. Stevenson	70 000	40 000	5 000	54 000	—	169 000	99 000	70 000	—	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Ronald W. Tysoe ⁽⁵⁾	70 000	40 000	45 000	101 000	—	256 000	186 000	—	70 000	Provision en titres de capitaux propres : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
Total	945 000	540 000	592 500	936 000	10 000	3 023 500	904 600	388 000	1 720 900	

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 55 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 capitaux propres de la provision annuelle (70 000 \$) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (4) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de la composante en espèces de la provision annuelle (40 000 \$) sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (5) 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, ont reçu une provision fixe de 25 000 \$ pour l'exercice 2012 et aucune autre rémunération pour leurs services au sein de ce comité. Les montants versés à chacun des membres du comité au cours de l'exercice 2012 sont inclus dans la colonne « Provision à titre de membre et de président de comités ».
- (6) 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 2012 sont inclus dans la colonne « Jetons de présence (conseil, comités et non-résidents) ».
- (7) 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.
- (8) M. Steacy a quitté le conseil le 28 avril 2012.
- (9) 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.
- (10) La rémunération due aux administrateurs pour le trimestre au cours duquel ils quittent le conseil leur est versée en espèces.

Rémunération des administrateurs

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 celle-ci. 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 550 000 \$, soit cinq fois sa provision de 110 000 \$. 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 15 février 2012.

Nom ⁽¹⁾	Actionnariat au 18 février 2013		Actionnariat au 15 février 2012		Variation nette de l'actionnariat		Valeur des titres de participation ⁽³⁾ (\$)	Date limite pour respecter la ligne directrice
	Actions ordinaires de la CIBC ⁽²⁾ (nbre)	UADD (nbre)	Actions ordinaires de la CIBC (nbre)	UADD (nbre)	Actions ordinaires de la CIBC (nbre)	UADD (nbre)		
Brent S. Belzberg	3 500	21 839	3 500	17 987	—	3 852	2 026 360	Respectée
Gary F. Colter	13 183	—	12 685	—	498	—	1 054 245	Respectée
Dominic D'Alessandro	30 000	6 049	30 000	3 510	—	2 539	2 882 839	Respectée
Patrick D. Daniel ⁽⁴⁾	1 000	7 722	1 000	5 021	—	2 701	697 498	Respectée
Luc Desjardins	8 483	—	7 253	—	1 230	—	678 386	Respectée
Gordon D. Giffin	2 954	11 625	2 954	10 172	—	1 453	1 165 883	Respectée
Linda S. Hasenfratz	7 795	—	7 134	—	661	—	623 366	Respectée
Kevin J. Kelly ⁽⁵⁾	6 202	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	495 974	25 avril 2018
Nicholas D. Le Pan	1 566	6 119	3 126	4 923	(1 560)	1 196	614 569	Respectée
John P. Manley	—	14 385	2 122	11 305	(2 122)	3 080	1 150 368	Respectée
Jane L. Peverett	—	6 622	—	4 096	—	2 526	529 561	26 février 2014
Leslie Rahl	26	16 399	26	13 179	—	3 220	1 313 507	Respectée
Charles Sirois	55 754	30 447	55 156	24 148	598	6 299	6 893 494	Respectée
Katharine B. Stevenson	4 042	—	2 547	—	1 495	—	323 239	1 ^{er} janvier 2016
Ronald W. Tysoe	11 000	22 077	11 000	20 137	—	1 940	2 645 168	Respectée
Total	145 505	143 284	138 503	114 478	800	28 806	23 094 456	

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 37 de la présente circulaire. Les avoirs à base d'actions de M. McCaughey sont indiqués à la page 60.
- (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 capitaux propres est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 décembre 2012 (79,97 \$).
- (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 51 600 \$ au 18 février 2013, selon le cours de clôture de l'action de série 27 à la TSX le 15 février 2013 (25,80 \$).
- (5) M. Kelly est candidat à l'élection au poste d'administrateur qui aura lieu le 25 avril 2013. S'il est élu, M. Kelly aura jusqu'au 25 avril 2018 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs.

À NOS ACTIONNAIRES :

La CIBC applique le principe selon lequel elle est une banque à plus faible risque que ses pairs du secteur et elle crée de la valeur pour ses actionnaires, en obtenant des résultats constants et durables au fil du temps. Viennent étayer ce principe les trois objectifs clés de notre philosophie de rémunération :

- consolider la stratégie de la CIBC visant à obtenir des résultats constants et durables sans encourager la prise indue de risques;
- harmoniser la rémunération avec le rendement;
- soutenir la capacité de la CIBC d'attirer, de motiver et de fidéliser du personnel clé.

Le conseil est satisfait de l'exécution de la stratégie de la CIBC par la direction, de même que l'évolution de cette stratégie en vue de contribuer à la croissance et au succès à long terme de la CIBC. Nous sommes également heureux de voir que, lors du vote consultatif sur la rémunération tenu chacune des trois dernières années, nos actionnaires ont voté à 90 % en faveur de la philosophie de rémunération des cadres supérieurs.

Rendement en 2012

Le contexte de 2012 a constitué un défi pour les banques du monde entier. La CIBC a néanmoins déclaré un bénéfice net de 3,3 G\$, ou 8,07 \$⁽¹⁾ par action (rajusté), contre 2,9 G\$, ou 7,57 \$⁽¹⁾ par action il y a un an. Bien que cette croissance des résultats se situe dans la fourchette de son objectif à moyen terme de 5 à 10 %, la CIBC n'a pas atteint les objectifs de son plan financier pour 2012, les conditions qui prévalaient dans le secteur ayant entraîné une croissance des revenus plus faible que celle prévue. Le rendement des capitaux propres est demeuré solide, soit 22 %. Le ratio des fonds propres de première catégorie et le ratio du total des fonds propres de la CIBC de 13,8 % et de 17,3 %, respectivement, continuent de témoigner de notre solidité et de notre stabilité. Au cours de l'exercice, la CIBC a également remboursé des capitaux excédentaires aux actionnaires au moyen d'une majoration de 4 % du dividende et du rachat de 2 025 000 actions ordinaires.

Au-delà du rendement financier, la direction a continué de mettre en œuvre une stratégie de croissance graduelle et à risque contrôlé. Cette stratégie s'articule en quatre volets, comportant chacun des priorités et des objectifs précis indiqués ci-après :

- **renforcer et accroître les activités principales de la CIBC dans les services bancaires de détail au Canada** en se concentrant sur trois priorités : (1) resserrer les relations avec nos clients; (2) améliorer notre potentiel de vente et de service et (3) attirer et fidéliser des clients conformément à ces objectifs;
- **veiller à la croissance des services de gestion des avoirs de la CIBC au Canada et à l'étranger, en particulier aux États-Unis** : (1) en resserrant les relations avec les clients; (2) en accroissant notre clientèle institutionnelle et de détail dans nos marchés intérieurs et (3) en renforçant nos activités au moyen d'acquisitions qui augmentent notre capacité, relèvent le levier d'exploitation et soutiennent la croissance de nos bénéfices à l'échelle internationale;
- **accroître les services bancaires de gros de la CIBC dans des secteurs et des zones géographiques ciblés** où la CIBC a une clientèle et une expertise solides, en particulier dans les domaines clés de l'énergie, des mines, des infrastructures et du financement immobilier commercial aux États-Unis;

⁽¹⁾ Le bénéfice net rajusté est une mesure non conforme aux PCGR. Pour un rapprochement entre le bénéfice net présenté et le bénéfice net rajusté, voir la page 74.

- **améliorer le rendement des activités bancaires de la CIBC dans les Caraïbes**, qui pourront, à notre avis, retrouver les niveaux passés de rentabilité au fur et à mesure que la conjoncture économique s'améliorera et en tirant parti des points forts de la CIBC dans la région.

En plus des progrès réalisés à chacun de ces chapitres en 2012, la CIBC a affiché une hausse de la satisfaction de la clientèle, a amélioré les niveaux déjà élevés de mobilisation des employés et a maintenu son ferme engagement envers le Canada et le dynamisme économique et social des collectivités qu'elle dessert.

Nous sommes fiers des progrès réalisés par la CIBC en 2012 et de la reconnaissance externe qu'elle reçoit. En particulier, Bloomberg a décerné à la CIBC le titre de banque la plus solide en Amérique du Nord et de troisième banque la plus solide au monde, et M. McCaughey a été nommé l'un des 50 leaders les plus influents. La CIBC a également reçu de nombreux prix en 2012; elle figure notamment au palmarès des meilleurs employeurs et a été reconnue comme une entreprise socialement responsable.

Philosophie de rémunération des cadres supérieurs à risque contrôlé et axée sur la stratégie

Le régime de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC récompense la direction pour l'exécution de la stratégie de la Banque et l'augmentation de la valeur de la CIBC de manière durable tout en respectant notre faible tolérance aux risques. Les incidences de la prise de risques sont évaluées tout au long du processus décisionnel concernant la rémunération du chef de la direction, de l'équipe de la haute direction et de tous les cadres supérieurs. Le conseil et la direction s'appuient sur un processus bien établi de même que des critères rigoureux, et exercent un jugement professionnel pour prendre ces décisions.

Le régime de rémunération de la CIBC pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction comporte les principaux éléments et caractéristiques suivants :

- des primes d'encouragement en espèces variables fondées sur le rendement et fonction d'évaluations et de multiplicateurs du rendement d'entreprise et du rendement individuel, qui peuvent être réduites à zéro si le rendement à court terme est bien inférieur aux attentes;
- des unités d'actions attribuées en fonction du rendement (les *UAR*) qui sont fixées au moment de l'octroi, mais qui sont liées au rendement au moment de l'acquisition, le nombre d'unités au moment de l'acquisition se situant entre 75 % et 125 % du nombre d'unités attribuées selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui des pairs du secteur; le montant du paiement est également soumis au rendement du cours de l'action de la CIBC pendant la période d'acquisition de trois ans;
- des unités attribuées à la valeur comptable (les *UVC*) qui procurent un indicateur stable et fiable de la valeur de la CIBC à long terme, à l'abri de l'incidence de facteurs temporaires du marché sur le cours de l'action;
- un niveau d'utilisation des options de souscription d'actions très inférieur à la médiane de notre groupe de pairs, soit environ 10 % de la rémunération globale, dont l'acquisition est reportée jusqu'à trois et quatre ans après la date de l'octroi;
- des niveaux élevés d'actionnariat et des reports prolongés qui atténuent encore davantage la prise de risques et qui cadrent davantage avec notre stratégie.

Nous estimons que notre régime de rémunération actuel, instauré pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction en 2009, a atteint son but. En 2012, la CIBC a affiché la plus faible volatilité des résultats et du cours de l'action des grandes banques canadiennes. À notre avis, cela constitue une solide validation de notre décision de réduire la volatilité de la rémunération sur 12 mois afin d'encourager l'exécution soutenue de la stratégie de la CIBC.

Afin de nous assurer qu'il demeure concurrentiel, qu'il se conforme à notre stratégie et qu'il respecte les nouvelles pratiques exemplaires, nous passons en revue et modifions régulièrement notre régime de rémunération des cadres supérieurs au rythme de l'évolution du secteur financier mondial. À l'aide de ces mêmes critères, le Comité et son conseiller effectuent actuellement un examen et une évaluation approfondis de notre régime pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction, afin de déterminer si des modifications pourraient être justifiées.

Rémunération du chef de la direction et des hauts dirigeants visés

Pour 2012, le conseil a accordé à M. McCaughey une rémunération directe globale de 9,2 M\$, inférieure à sa cible de 9,5 M\$, composée d'un salaire de base fixe de 1,5 M\$, d'une prime d'encouragement en espèces annuelle fondée sur le rendement de 2,9 M\$ et d'une rémunération d'encouragement reportée et fondée sur le rendement de 4,8 M\$ (soit 62 % de sa rémunération d'encouragement globale). Par rapport à 2011, la rémunération de M. McCaughey a diminué de 7,7 %, en raison principalement du multiplicateur moins élevé de la CIBC.

La CIBC utilise une grille de pointage équilibrée pour évaluer le rendement d'entreprise et le rendement individuel. Cette méthode génère un montant initial de rémunération à l'aide d'un multiplicateur fondé sur un jugement professionnel. Un test de vraisemblance est par la suite soumis au chef de la direction et au conseil qui s'assurent que les décisions touchant la rémunération tiennent compte de tous les éléments du rendement. Au cours de ce processus et avec l'appui du Comité et du conseil, le chef de la direction a recommandé que le multiplicateur de la CIBC utilisé pour établir la rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction pour 2012 soit réduit de 105 % à 90 % pour tenir compte du fait que les bénéfices de la CIBC ont été mitigés et que leur croissance sur 12 mois a été inférieure aux prévisions.

Le tableau ci-après illustre la pratique passée de la CIBC quant à la rémunération du chef de la direction en comparant la valeur actuelle de la rémunération attribuée à M. McCaughey au cours de ses sept exercices complets à titre de chef de la direction à une mesure comparable de la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période.

Exercice	Rémunération directe globale attribuée ⁽¹⁾ (\$)	Valeur actuelle de la rémunération directe globale au 31 décembre 2012 ⁽²⁾ (\$)	Valeur de 100 \$		
			Période	Pour M. McCaughey ⁽³⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽⁴⁾ (\$)
2006	9 050 000	7 107 486	du 31/10/2005 au 31/12/2012	79	153
2007	5 312 500	5 890 712	du 31/10/2006 au 31/12/2012	111	122
2008	8 160 000	13 497 068	du 31/10/2007 au 31/12/2012	165	102
2009	6 240 000	8 111 417	du 31/10/2008 au 31/12/2012	130	179
2010	9 337 000	9 830 045	du 31/10/2009 au 31/12/2012	105	149
2011	10 010 000	10 742 087	du 31/10/2010 au 31/12/2012	107	112
2012	9 244 000	8 299 102	du 31/10/2011 au 31/12/2012	90	112
			Moyenne pondérée	111	128

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.

Pour 2012, le total de la rémunération directe globale des quatre autres hauts dirigeants visés de la CIBC – M. Glass, M. Nesbitt, M. Williamson et M. Capatides – s'élevait à 16,2 M\$. La rémunération individuelle de ces dirigeants se situe entre 1,3 % et 1,8 % en dessous des cibles.

Par rapport à 2011, la rémunération de MM. Nesbitt et Capatides a diminué de 6,7 % et de 5,1 %, respectivement. La rémunération de MM. Glass et Williamson a augmenté de 32,4 % et de 14,6 %, respectivement; cette hausse découle entièrement des changements apportés en 2011 et 2012 aux cibles afin que la rémunération correspondant à leurs nouveaux rôles se rapproche des niveaux du marché. Ces changements de cible découlant de leur promotion en 2011 compensent ce qui aurait par ailleurs été une diminution de la rémunération sur 12 mois en raison de multiplicateurs de rendement moins élevés.

Promotion de notre capital humain

En plus de la rémunération des cadres supérieurs, le CRRPD est chargé de veiller à l'application de la philosophie globale de la CIBC qui consiste à investir dans son capital humain afin de susciter un succès durable et à long terme.

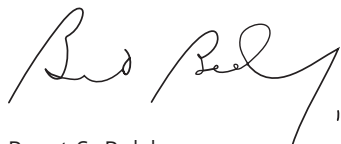
Il y a trois ans, la CIBC mettait en place une stratégie pluriannuelle de perfectionnement des compétences et du leadership. L'exécution de cette stratégie s'est poursuivie en 2012 avec des programmes de formation et de leadership pour les membres de la haute direction et les dirigeants prometteurs. Ces programmes ont mis un accent particulier sur les postes de direction clés désignés comme étant essentiels au succès à long terme de la Banque et sur la mesure du progrès réalisé pour repérer au moins deux successeurs pour chaque poste clé. Ce travail permet à la CIBC de consolider son équipe de direction et de conserver une approche constante et cohérente à l'égard de ses activités et de la poursuite de ses objectifs stratégiques.

Le conseil d'administration de la CIBC est directement responsable envers la Banque et ses actionnaires. Nous nous efforçons de suivre les procédures établies, d'exercer un jugement professionnel et de prendre les meilleures décisions possibles pour faire de la CIBC une institution encore plus solide et de plus grande valeur. Nous pouvons mieux remplir ce rôle grâce aux commentaires judicieux et constructifs de nos actionnaires. Nous vous invitons à nous faire part de vos observations sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs et sur le présent document d'information.

Au nom des membres du CRRPD et de tout le conseil, nous désirons vous remercier du soutien constant que vous accordez à la CIBC.

Salutations distinguées,

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



Brent S. Belzberg

Le président du conseil,



Charles Sirois

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La présente analyse de la rémunération explique les politiques, les processus et les pratiques de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, y compris 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 55 est membre de l'équipe de la haute direction.

TABLE DES MATIÈRES

32	Rôle du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	46	Rendement pour l'exercice 2012
35	Harmonisation de la philosophie de rémunération avec les principes du Conseil de stabilité financière	52	Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2012
39	Cadre de rémunération pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction	55	Tableaux
		74	Mesures non conformes aux PCGR

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 et à superviser les politiques, les processus et les 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'approbation et la recommandation en vue de son approbation par le conseil du budget de la rémunération d'encouragement et des attributions, en fonction d'une évaluation du rendement d'entreprise et des risques d'affaires;
- l'évaluation de tous rajustements discrétionnaires que le chef de la direction peut recommander afin de mieux harmoniser la rémunération au rendement;
- 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, y compris tous rajustements discrétionnaires des multiplicateurs d'entreprise et/ou des recommandations de la rémunération individuelle;
- l'approbation et la recommandation en vue de leur approbation par le conseil des nouveaux régimes de rémunération d'encouragement importants⁽¹⁾ 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 20.

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. M. Kay conseille, depuis plus de 30 ans, des sociétés multinationales, y compris les conseils d'administration de sociétés de services financiers importantes. 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.

(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 dépenses annuelles de 50 M\$ ou plus ou s'applique à des postes qui pourraient créer un risque important pour la CIBC.

Analyse de la rémunération

Le tableau suivant indique les honoraires versés par le Comité au cours des deux derniers exercices à Pay Governance LLC. Ni M. Kay ni Pay Governance LLC n'ont participé à un autre mandat pour la CIBC au cours de ces deux exercices.

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

Services rendus	Exercice 2012	Exercice 2011
Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	263 073 \$	394 571 \$

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 2012, 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;
- pratiques de rémunération – une expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération et dans la prise de décisions touchant la rémunération, dont les aspects liés au risque, et dans la compréhension du rôle du conseil dans la supervision de ces pratiques;
- 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 envers les 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'autres sociétés ouvertes - 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 des membres sont accrues grâce au perfectionnement des administrateurs et à l'engagement envers les parties intéressées. Les faits saillants pour 2012 comprennent : des sessions de <i>perfectionnement des administrateurs</i> sur des sujets pertinents au mandat du Comité : - les pratiques exemplaires dans la conception de la rémunération des cadres supérieurs et les tendances du marché concernant la rémunération - les modifications récemment apportées au cadre réglementaire à l'échelle mondiale et les incidences de ces modifications sur la rémunération - le rôle et les responsabilités fiduciaires du Comité à titre de promoteur et d'administrateur d'un régime de retraite la <i>participation</i> du président du Comité à des forums sur les compétences, la planification de la relève, la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance 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
Patrick Daniel	- 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 président et de chef de la direction d'une société ouverte - Expérience des <i>pratiques de rémunération</i> et des <i>ressources humaines</i> à titre de 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	
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> et des <i>ressources humaines</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 et d'ancien membre du Comité de gestion du risque de la CIBC	
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

Le tableau suivant fait ressortir la façon dont nos pratiques s'harmonisent avec les éléments clés des principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (le CSF). 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. Par exemple, le Comité recommande et le conseil approuve tous nouveaux régimes de rémunération d'encouragement importants ou toutes modifications à ces régimes.
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 en vue de s'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. - Au moment d'établir le budget de l'enveloppe annuelle de rémunération d'encouragement ou lorsque des modifications importantes aux régimes sont étudiées, le Comité passe en revue des analyses rétroactives et des analyses de scénarios des régimes 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.
Indépendance des fonctions de contrôle	- Une tranche de 20 % de la prime en espèces annuelle pour le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque et le chef de l'administration est soumise à des évaluations indépendantes du rendement faites par les présidents des comités du conseil desquels ils relèvent. - 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. Le vice-président à la direction, Ressources humaines atteste 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 par l'employé afin de minimiser les conflits d'intérêts.

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 au chef de la direction 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 2012 et 2011, certains incidents concernant le risque d'exploitation ont été identifiés qui ont 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. Ce processus comprend une évaluation indépendante 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. • Trois membres du Comité, dont le président, ont une expérience de la gestion du risque à titre d'anciens membres du Comité de gestion du risque de la CIBC et un membre du Comité a de l'expérience à titre de membre du comité du risque d'une autre société ouverte. • 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 décrit à la page 62.

Éléments clés des principes du CSF	Philosophie de la CIBC																
Harmonisation des calendriers des versements de rémunération avec l'horizon temporel des risques	- Une partie considérable de la rémunération directe globale (la <i>RDG</i>) (c.-à-d. le salaire de base et les 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> <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 ou valeur fixe en dollars</td></tr> <tr> <td>Comité de gestion de Services bancaires de gros</td><td>3,0 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> 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, les équivalents d'actions dans les régimes de rémunération d'encouragement reportée en octrois d'actions subalternes, en unités d'actions en fonction du rendement et en unités d'actions à dividende différé 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 59). 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 ou valeur fixe en dollars	Comité de gestion de Services bancaires de gros	3,0 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 ou valeur fixe en dollars																
Comité de gestion de Services bancaires de gros	3,0 fois																
Directeur général de Services bancaires de gros	2,0 fois ou valeur fixe en dollars																

Éléments clés des principes du CSF	Philosophie de la CIBC
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) ou du groupe de soutien d'infrastructure et du rendement 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 de la CIBC pour la rémunération (voir la page 41) 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 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi. • Les montants des versements de rémunération d'encouragement reportée sont établis en fonction du rendement absolu et relatif de l'ensemble de la CIBC.
Politiques / arrangements contractuels	• La Politique en cas de changement de contrôle comprend deux événements déclencheurs (voir la page 69). • 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 de la CIBC 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.

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 tout au long de l'exercice 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 d'entreprise et le rendement annuel individuel</i>	- Cibles confirmées au début de l'exercice et montants définitifs fixés après la fin de l'exercice - 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 (le RCP) 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	• Attributions annuelles; le premier octroi effectué pour 2009, acquis en décembre 2012 • 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 (ajustée pour tenir compte des dividendes, des émissions d'actions, des rachats d'actions et des rajustements pour tenir compte de la transition des principes comptables généralement reconnus du Canada (les PCGR) vers les IFRS) 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

Analyse de la rémunération

Comparaison de la rémunération à celle 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, la comparaison pour tous les membres de l'équipe de la haute direction se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes. Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux plus importantes sociétés canadiennes d'assurances.

Le tableau suivant indique la position relative de la CIBC pour certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.

en millions

Société de référence	Actifs ⁽¹⁾ (\$)	Revenus ⁽²⁾ (\$)	Capitalisation boursière ⁽³⁾ (\$)
Banque Royale du Canada	825 100	29 772	82 244
Banque TD	811 100	23 122	74 246
Banque Scotia	668 044	19 701	63 988
Banque de Montréal	525 449	16 130	38 372
Société Financière Manuvie	480 839	39 661	21 582
Financière Sun Life Inc.	223 561	20 141	13 556
Banque Nationale	177 903	5 485	12 495
Médiane	525 449	20 141	38 372
CIBC	393 385	12 549	31 879
Rang de la CIBC / % de la médiane	6 sur 8 / 75 %	7 sur 8 / 62 %	5 sur 8 / 83 %

Notes :

- (1) Au 31 octobre 2012 pour les banques et au 30 septembre 2012 pour les sociétés d'assurances.
- (2) Exercice clos le 31 octobre 2012 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2012 pour les sociétés d'assurances.
- (3) Au 31 octobre 2012 tel qu'affiché par Bloomberg.

Pour chaque poste, les données du marché sont examinées en tenant compte de la taille relative de la société de référence, de la taille relative et de l'ampleur du poste ainsi que de l'expérience du titulaire. Les données du marché proviennent de données publiques ainsi que de comparaisons présentées 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 2012.

	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 %-23 %	30 %-34 %	19 %-22 %	19 %-22 %	10 %-11 %	100 %	44 %-53 %	47 %-56 %	60 %-62 %
Équipe de la haute direction – infrastructure et autres	25 %-30 %	28 %-29 %	17 %-18 %	17 %-18 %	9 %	100 %	54 %-58 %	42 %-46 %	60 %-63 %

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 sont « conformes aux attentes ». Les cibles sont révisées uniquement en cas de modifications des fonctions ou de changements importants sur le marché. Conformément à l'objectif de 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.

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 multiplicateurs qui en résultent. Le Comité prend une décision finale concernant les multiplicateurs 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 pour l'exercice 2012 approuvées par le conseil étaient les suivantes :

	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 de l'administration et avocat général	60 %	—	—	—	20 %	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 conseiller au bureau du chef de la direction	40 %	20 %	—	20 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction et vice-président du conseil	60 %	—	—	—	40 %	—

Analyse de la rémunération

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 multiplicateurs 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 et exécution de la stratégie (20 %) et gestion de compétences et mobilisation des employés (10 %). 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 mesures des 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 2012.

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 net - Résultat par action - RCP - 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 (RCPR)⁽³⁾ - Pertes sur créances - Pertes d'exploitation	- RCPR⁽³⁾ - Pertes sur créances - Pertes d'exploitation	- RCPR⁽³⁾ - Pertes d'exploitation	- RCPR⁽³⁾ - Pertes sur créances - Pertes d'exploitation - Valeur de négociation à risque⁽⁴⁾
Satisfaction de la clientèle et exécution de la stratégie (20 %)	Mesurée à l'échelon des unités d'exploitation stratégiques	- Indice du service à la clientèle⁽⁵⁾ - Part de marché (produits émanant de centres bancaires)	Part de marché	- Part de marché (classements) - Résultats du Brendan Wood International Survey
Gestion des compétences et mobilisation des employés (10 %)	- Indice de mobilisation des employés provenant de sondages réalisés auprès des employés de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques - 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 en tant que mesure du risque du marché d'un portefeuille.
- (5) Mesure compilée par un cabinet indépendant de recherche sur le secteur.

Multiplicateurs 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 évaluations et des multiplicateurs du rendement d'entreprise connexes pour chacune des quatre catégories de rendement, en utilisant l'échelle suivante :

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

Un multiplicateur 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. Le Comité passe de nouveau les multiplicateurs en revue au cours de sa réunion de décembre puis les approuve, en tenant compte de toutes les recommandations du président du Comité de gestion du risque, avec toutes les modifications que le Comité peut juger adéquates, et les recommande au conseil en vue de leur approbation.

Deuxième étape L'évaluation du rendement individuel conduit aux multiplicateurs 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 multiplicateurs 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.

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 évaluation et un multiplicateur du rendement individuel connexe pour chaque membre de l'équipe de la haute direction se situant dans quatre catégories de rendement : en dessous des attentes, a répondu avec succès aux attentes, a dépassé les attentes et exceptionnel. En 2012, le conseil a modifié la fourchette des multiplicateurs de rendement individuel qu'il peut affecter à ces catégories de la manière suivante :

Fourchette des multiplicateurs du rendement individuel				
	En dessous des attentes (aucune prime en espèces annuelle n'est versée)	A répondu avec succès aux attentes	A dépassé les attentes	Exceptionnel
Exercice 2011	0 %	100 % – 110 %	120 % – 135 %	150 %
Exercice 2012	0 %	75 % – 125 %	115 % – 145 %	135 % – 150 %

Les sommaires du rendement individuel, les évaluations recommandées et les multiplicateurs du rendement individuel connexes pour l'équipe de la haute direction sont alors présentés au Comité en vue de leur examen. La grille de pointage du chef de la direction est présentée au Comité et au conseil, qui déterminent l'évaluation et le multiple du rendement individuel pour le chef de la direction.

Évaluations par les comités du conseil

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), le rendement individuel est soumis à des évaluations indépendantes du rendement faites par les présidents des comités du conseil desquels ils relèvent. 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 multiplicateur pour cette composante de la grille de pointage selon la même échelle que celle utilisée par le chef de la direction pour les évaluations individuelles.

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

L'utilisation d'une grille de pointage équilibrée du rendement d'entreprise et du rendement individuel donne lieu à un montant initial de rémunération fondé sur la formule indiquée ci-dessus. La dernière étape du processus consiste en un test final du caractère raisonnable effectué par le chef de la direction et le conseil afin de s'assurer que la rémunération résultant de la formule tient compte de tous les éléments du rendement, notamment la qualité des résultats, et est appropriée par rapport aux attentes des actionnaires et au contexte dans lequel la CIBC exerce ses activités. Ce processus comprend l'obtention de commentaires du conseiller du Comité 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 et le conseil estiment qu'il est important d'exercer un jugement professionnel afin de se prémunir contre les résultats non souhaités que pourraient donner des approches utilisant uniquement des formules. Un tel jugement a été exercé lors de l'exercice 2007 lorsque la RDG de certains membres de l'équipe de la haute direction a chuté sous le niveau minimal, de même qu'en 2009 lorsque le multiplicateur calculé de la CIBC a été réduit de 70 % à 25 % et de nouveau en 2012 comme il est indiqué ci-après.

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.

Nous revoyons et modifions périodiquement notre structure de rémunération des cadres supérieurs selon l'évolution du secteur financier mondial pour nous assurer qu'elle demeure concurrentielle, qu'elle respecte notre stratégie et qu'elle est conforme aux nouvelles pratiques exemplaires. Le Comité travaille actuellement avec son conseiller à examiner et à évaluer de manière exhaustive notre structure pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction afin de déterminer si des modifications pourraient être pertinentes.

Rendement pour l'exercice 2012

Évaluation du rendement d'entreprise pour l'exercice 2012

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 ont approuvé les évaluations et les multiplicateurs du rendement suivants pour l'exercice 2012 recommandés par le chef de la direction :

Catégories de rendement	CIBC	Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	Gestion des avoirs	Services bancaires de gros
Résultats financiers	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes	En dessous des attentes	En dessous des attentes
Exécution de la tolérance au risque	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes	Conforme aux attentes	Au-dessus des attentes
Satisfaction de la clientèle et exécution de la stratégie	Conforme aux attentes	En dessous des attentes	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes
Gestion des compétences et mobilisation des employés	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes	Au-dessus des attentes	Conforme aux attentes
Évaluation globale	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes	Conforme aux attentes
Multiplicateur global	105,0 % (sans rajustement) 90,0 % (avec rajustement pour le chef de la direction)	100,0 %	90,0 %	92,5 %

Les tableaux qui suivent décrivent le rendement de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques pour l'exercice 2012 par rapport aux principales mesures de la grille de pointage d'entreprise qui figurent à la page 43 de la présente circulaire et aux mesures financières à moyen terme indiquées aux pages 8 à 10 du Rapport annuel 2012 de la CIBC. Les mentions du « plan » désignent le plan financier approuvé par le conseil pour l'exercice 2012.

Dans l'évaluation du rendement financier, le Comité et le Comité de gestion du risque examinent les résultats présentés, qui sont conformes aux Normes internationales d'information financière (les *IFRS*) ou aux principes comptables généralement reconnus (les *PCGR*) pour 2012 et aux *IFRS* ou aux principes comptables généralement reconnus du Canada (les *PCGR*) pour 2011⁽¹⁾ 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 la page 74.

La CIBC dans son ensemble

Le chef de la direction a recommandé l'évaluation « conforme aux attentes » pour la CIBC dans son ensemble et une réduction du multiplicateur de la CIBC, de 105 % à 90 %. Le chef de la direction a jugé qu'un rajustement était approprié compte tenu de la qualité de la croissance des résultats de la CIBC, qui a été inférieure au plan même avec le soutien de produits de trésorerie plus élevés et de taxes et impôts moins élevés que ceux de l'exercice antérieur. À l'appui de l'évaluation et de la réduction du multiplicateur, le Comité a pondéré la qualité combinée des résultats financiers à la lumière du progrès accompli dans les domaines de la tolérance au risque, de la satisfaction de la clientèle, de l'exécution de la stratégie, de la gestion des compétences et de la mobilisation des employés. En plus des mesures clés du rendement examinées ci-après, le Comité et le Comité de gestion du risque utilisent plusieurs autres paramètres ainsi que des facteurs qualitatifs pour évaluer le rendement. En particulier, l'exécution de la tolérance au risque comprend une évaluation de la force de la culture de risque de la CIBC.

(1) Le 1^{er} novembre 2011, nous avons adopté les *IFRS*, qui ont remplacé les anciens *PCGR*. À moins d'indication contraire, les données financières comparatives pour l'exercice 2011 ont été retraitées selon les *IFRS*.

Analyse de la rémunération

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus présentés et rajustés⁽¹⁾ de 12,5 G\$, en hausse de 1 % par rapport à 2011 mais inférieurs au plan - Bénéfice net présenté de 3,3 G\$, en hausse de 16 % par rapport à 2011. Bénéfice net rajusté⁽¹⁾ de 3,3 G\$ en hausse par rapport à 2011 mais inférieur au plan - Résultat par action (RPA) présenté de 7,85 \$, en hausse de 17 % par rapport à 2011. RPA rajusté de 8,07 \$, en hausse de 6,6 % par rapport à 2011 et à l'intérieur de la fourchette de 5 % à 10 % de l'objectif à moyen terme de la CIBC mais inférieur au plan - Rendement des capitaux propres de 22,0 %, comparable à celui de 2011 et supérieur à l'objectif de 20 % de la CIBC pendant le cycle - Rendement total pour les actionnaires en 2012 de 9,8 %, inférieur au rendement de l'indice S&P/TSX pour les banques de 12,4 %
Exécution de la tolérance au risque	- Ratio des fonds propres de première catégorie et ratio du total des fonds propres⁽²⁾ de 13,8 % et de 17,3 %, respectivement, au 31 octobre 2012, bien au-dessus des cibles de la CIBC de 8,5 % et de 11,5 %, respectivement - Bien positionnée pour la mise en place des nouvelles normes relatives aux fonds propres et à la liquidité établies par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et adoptées par le BSIF - Ratio des pertes sur prêts de 53 points de base, à l'intérieur de la fourchette cible de 50 points de base à 65 points de base de la CIBC pendant le cycle - RCAR de 30 %, en baisse par rapport à 32 % en 2011 - Notes de crédit des principales agences de notation du crédit⁽³⁾ demeurant fortes
Satisfaction de la clientèle et exécution de la stratégie	Voir les commentaires quant aux unités d'exploitation stratégiques ci-après
Gestion des compétences et mobilisation des employés	- Participation de 95 % au sondage annuel des employés - Hausse de l'indice de mobilisation des employés en 2011 pour la septième année consécutive - Légère augmentation du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2011 - Suivi des progrès dans la gestion des compétences effectué grâce à des comptes rendus réguliers au conseil et à des mesures de l'effectif de réserve

Notes :

- (1) Pour un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 74 de la présente circulaire.
- (2) Ratios des capitaux propres réglementaires tels qu'ils sont définis à la page 36 du Rapport annuel 2012 de la CIBC.
- (3) Pour plus de renseignements sur les cotes de crédit, voir la page 64 du Rapport annuel 2012 de la CIBC.

Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises

À l'appui de l'évaluation « conforme aux attentes » pour Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises dans leur ensemble et du multiplicateur de 100 %, le Comité a tenu compte de la rentabilité globale qui était supérieure à celle de 2011 mais soutenue par des revenus de trésorerie plus élevés et une combinaison des secteurs d'activité, par une solide exécution de la tolérance au risque et de la stratégie, par des résultats qui se sont améliorés pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle mais qui sont encore inférieurs à ceux du secteur et par un progrès continu dans les domaines de la gestion des compétences et de la mobilisation des employés.

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus de 8,2 G\$, en hausse de 1 % par rapport à 2011 et conformes au plan - Levier d'exploitation positif de 0,7 % (IFRS), une amélioration par rapport au levier négatif de 0,5 % en 2011 (PCGRC) - Bénéfice net de 2,3 G\$, en hausse de 5 % par rapport à 2011 et supérieur au plan
Exécution de la tolérance au risque	- Pertes sur prêts de 1,1 G\$, en baisse de 1 % par rapport à 2011 et favorables au plan - RCAC de 53 %, comparable à 2011 et conforme au plan - Pertes d'exploitation de 69 M\$, en hausse par rapport à 55 M\$ en 2011
Satisfaction de la clientèle et exécution de la stratégie	- Indice du service à la clientèle de Services bancaires de détail (à l'exclusion de Services bancaires aux entreprises) en hausse par rapport à 2011 mais toujours inférieur à celui du secteur - Satisfaction de la clientèle de Services bancaires aux entreprises en hausse par rapport à 2011 - Progrès marqué dans la réalisation des priorités stratégiques touchant le raffermissement des relations avec la clientèle, le perfectionnement des aptitudes en vente et service et l'acquisition et la fidélisation des clients.
Gestion des compétences et mobilisation des employés	- Hausse de l'indice de mobilisation des employés par rapport à 2011 - Légère augmentation du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2011

Gestion des avoirs

À l'appui de l'évaluation « conforme aux attentes » pour Gestion des avoirs et du multiplicateur du rendement de 90 %, le Comité a tenu compte de la rentabilité globale qui est comparable à celle de 2011 mais inférieure au plan à la lumière de la situation plus difficile du marché en 2012, de l'amélioration des résultats dans le domaine de la gestion du risque, des résultats mitigés en ce qui concerne les parts du marché, de la solide exécution de la stratégie et d'un bon rendement dans les domaines de la gestion des compétences et de la mobilisation des employés.

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus présentés de 1,7 G\$, en hausse de 2,3 % par rapport à 2011 mais inférieurs au plan. Revenus rajustés⁽¹⁾ de 1,6 G\$, en hausse de 0,1 % par rapport à 2011 - Levier d'exploitation positif de 3,1 % (IFRS), en baisse par rapport à 3,9 % en 2011 (PCGRC) - Bénéfice net présenté de 339 M\$, en hausse de 22 % par rapport à 2011 mais inférieur au plan. Bénéfice net rajusté⁽¹⁾ de 305 M\$, en hausse de 9 % par rapport à 2011
Exécution de la tolérance au risque	- RCAR de 16 %, en baisse par rapport à 27 % en 2011 et inférieur au plan - Pertes d'exploitation demeurent faibles et comparables à celles de 2011
Satisfaction de la clientèle et exécution de la stratégie	- Ventes nettes à long terme record de 3,9 G\$, en hausse de 15,5 % par rapport à 2011 - Maintien des résultats positifs et amélioration des ventes nettes à CIBC Wood Gundy et à des canaux tiers - Selon le rendement sur trois ans, 79 % des actifs des fonds communs de placement au-dessus de la médiane et 100 % des actifs de Services de portefeuille personnalisé au-dessus de la référence
Gestion des compétences et mobilisation des employés	- Hausse de l'indice de mobilisation des employés par rapport à 2011 - Diminution du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2011

Note :

(1) Pour un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 74.

Services bancaires de gros

À l'appui de l'évaluation « conforme aux attentes » pour Services bancaires de gros et du multiplicateur du rendement de 92,5 %, le Comité a tenu compte de la rentabilité globale qui était comparable à celle de 2011 mais inférieure au plan à la lumière de la situation plus difficile du marché en 2012, de la solide exécution de la tolérance au risque et de la stratégie, des résultats mitigés en ce qui concerne les parts de marché et du progrès continu dans les domaines de la gestion des compétences et de la mobilisation des employés.

Catégories de rendement	Mesures clés du rendement
Résultats financiers	- Revenus sur une base d'imposition équivalente (BIE)⁽¹⁾ de 2,1 G\$, comparables à ceux de 2011. Revenus rajustés (BIE)⁽¹⁾ de 2,1 G\$, en hausse de 3 % par rapport à 2011 mais inférieurs au plan - Frais autres que d'intérêts de 1,1 G\$, en baisse de 8 % par rapport à 2011. Frais autres que d'intérêts rajustés⁽¹⁾ de 1,1 G\$, en baisse de 1 % par rapport à 2011 et favorables au plan - Bénéfice net présenté de 613 M\$, en hausse de 13 % par rapport à 2011 mais inférieur au plan. Bénéfice net rajusté⁽¹⁾ de 680 M\$, en hausse de 6 % par rapport à 2011
Exécution de la tolérance au risque	- Pertes sur prêts présentées de 142 M\$, en hausse par rapport à 47 M\$ en 2011 et plus élevées que le plan. Pertes sur prêts rajustées⁽¹⁾ de 89 M\$, en hausse par rapport à 22 M\$ en 2011 - RCAC de 28 %, en hausse par rapport à 25 % en 2011. RCAC rajusté de 32 %, par rapport à 34 % en 2011 - Pertes d'exploitation de 5 M\$, en baisse par rapport à 16 M\$ en 2011 - Valeur à risque de négociation⁽²⁾ moyenne de 4,9 M\$, en baisse par rapport à 6,5 M\$ en 2011 mais bien inférieure aux niveaux du secteur et aux niveaux passés de la CIBC
Satisfaction de la clientèle et exécution de la stratégie	Bons classements, dont le premier rang pour la négociation de titres de capitaux propres, le deuxième rang pour les nouvelles émissions de titres d'emprunt gouvernementaux et pour les nouvelles émissions de titres d'emprunt de sociétés et la syndication de prêts aux entreprises, le troisième rang pour les nouvelles émissions de titres de capitaux propres et le cinquième rang pour les fusions et acquisitions
Gestion des compétences et mobilisation des employés	- Hausse de l'indice de mobilisation des employés par rapport à 2011 - Légère augmentation du roulement volontaire des meilleurs employés par rapport à 2011

Notes :

(1) Pour un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 74.

(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.

Évaluation du rendement individuel des hauts dirigeants visés

Le Comité et le conseil ont accordé à tous les hauts dirigeants visés l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes » d'après le rendement individuel de ceux-ci par rapport aux objectifs indiqués ci-après et, pour le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque et le chef de l'administration, d'après les évaluations de leur rendement effectuées par les comités du conseil en fonction de leurs responsabilités de gouvernance.

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'établir et de mettre en œuvre les priorités stratégiques de la CIBC et de diriger les activités d'exploitation quotidiennes de celle-ci.

En 2012, sous la direction de M. McCaughey, la CIBC a connu une autre année de progrès malgré un contexte d'incertitude économique persistant au sein du secteur des services financiers, de désendettement et de modification réglementaire. Les résultats de la CIBC en 2012 témoignent de la performance globale des activités principales de la CIBC conformément à la faible tolérance au risque de la CIBC et à sa direction stratégique visant à procurer des résultats constants et durables.

Le tableau suivant présente de manière détaillée le rendement de M. McCaughey par rapport à ses objectifs individuels établis au début de 2012.

Objectif	Résultats
Exécuter le plan stratégique de la CIBC	• Atteinte de résultats constants et durables tout en maintenant un contrôle rigoureux des risques • Renforcement des activités principales canadiennes de la CIBC grâce à l'investissement continu dans des projets et des infrastructures qui augmentent la valeur pour les clients • Maintien de la croissance des activités de Gestion des avoirs de la CIBC au Canada et aux États-Unis à l'interne et en tirant parti d'autres acquisitions • Maintien de la croissance des activités de Services bancaires de gros de la CIBC dans des domaines ciblés et axés sur la clientèle et maintien des investissements dans ces activités • Soutien aux changements de leadership et à d'autres initiatives de CIBC FirstCaribbean qui ont renforcé les activités bancaires de la CIBC dans les Caraïbes • Approbation de l'abandon d'activités non conformes à la stratégie de la CIBC, y compris des activités de courtage hypothécaire de la CIBC au Canada et de gestion privée de patrimoine en Asie • Approbation d'acquisitions dans des activités principales, y compris Griffis & Small, les mandats d'actions institutionnelles canadiennes d'UBS et les actifs de gestion privée de patrimoine de MFS McLean Budden
Respecter ou dépasser le plan financier de 2012	• Les revenus ont été inférieurs au plan en raison des conditions du marché qui se sont révélées plus exigeantes que prévu, ce qui a eu un effet négatif sur les activités de Gestion des avoirs et de Services bancaires de gros de la CIBC en particulier • Malgré la situation du marché, le rendement financier global de la CIBC s'est amélioré par rapport à 2011, avec une croissance du bénéfice net rajusté⁽¹⁾ sur 12 mois de 8,5 % et une croissance du résultat rajusté par action⁽¹⁾ de 6,6 %, conformément au plan • Maintien du meilleur rendement sur les capitaux propres du secteur conformément au plan et au-dessus de l'objectif à moyen terme de 20 % de la CIBC tout au long du cycle • Maintien de solides ratios des fonds propres, notamment un ratio des capitaux propres pro forma selon Bâle III qui dépasse déjà le ratio minimum exigé en 2019 • Leader du secteur dans le contrôle des dépenses avec la plus faible croissance des charges autres que d'intérêts rajustées • Troisième rang des grandes banques canadiennes au chapitre du rendement total pour les actionnaires • Atteinte ou dépassement des cibles pour toutes les mesures de la tolérance au risque, y compris la cible ambitieuse d'afficher une instabilité plus faible que la moyenne pour le résultat par action

Objectif	Résultats
Exécuter la stratégie de gestion des compétences de la CIBC	• Poursuite de l'addition et du perfectionnement des compétences afin de soutenir la réalisation des stratégies commerciales de la CIBC • Maintien de l'accent mis sur le perfectionnement et la planification de la relève pour les postes clés à l'échelle de la Banque • Soutien à un solide programme de formation des compétences de leadership tout en travaillant avec les Ressources humaines afin de créer un nouveau programme axé sur les comportements de chef d'entreprise requis pour intégrer et réaliser la stratégie de la CIBC
Continuer de développer la stratégie de la CIBC	• Amélioration de la stratégie d'entreprise de la CIBC afin d'identifier et de promouvoir quatre volets principaux en harmonie avec le principe directeur de la CIBC d'être une banque à faible risque et avec sa direction stratégique de procurer des résultats constants et durables • Maintien d'un processus continu de planification stratégique axé sur le repérage d'occasions de croissance dans les activités principales qui respectent la tolérance au risque et la stratégie de la CIBC • Constitution au sein de l'équipe de la haute direction d'un groupe stratégique d'expérience qui se réunit chaque semaine et dont le mandat consiste à discuter des tendances mondiales et des incidences stratégiques de celles-ci, à revoir la stratégie pour toutes les entreprises à l'échelle de la Banque et à surveiller le progrès accompli quant aux volets principaux et aux cibles commerciales stratégiques

Note :

(1) Pour un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 74.

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 occupe son poste depuis mars 2011.

En 2012, M. Glass s'est acquitté de toutes ses responsabilités de gouvernance tout en fournissant des conseils avisés et proactifs aux cadres supérieurs des unités d'exploitation de la CIBC. M. Glass et son équipe ont soutenu les activités de la CIBC par leurs avis et analyses continus, notamment des analyses financières et fiscales et des rapports relatifs à plusieurs acquisitions et dessaisissements stratégiques.

Sous la gouverne de M. Glass, l'équipe des finances a également terminé la transition de la CIBC vers les Normes internationales d'information financière, projet pluriannuel complexe, et a poursuivi la mise en œuvre des modifications relatives à l'information et à la divulgation afin de se conformer à Bâle III. M. Glass a travaillé en étroite collaboration avec la Division des services comptables et le groupe des Relations avec les investisseurs dans le cadre de ces initiatives, de même qu'avec le groupe de la stratégie d'entreprise au fur et à mesure que la CIBC raffina ses priorités stratégiques tout au long de l'année afin de s'assurer de maintenir une information financière et une divulgation transparente et opportune de grande qualité.

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 Trésorerie, de Technologie et opérations, des activités internationales de la CIBC, y compris CIBC FirstCaribbean, d'Expansion de l'entreprise et de Stratégie d'entreprise.

Depuis 2008, M. Nesbitt a dirigé les Services bancaires de gros de manière à procurer des résultats constants dont les risques sont contrôlés dans un contexte difficile et instable. Malgré ces conditions qui ont persisté tout au long de 2012, Services bancaires de gros ont déclaré des résultats conformes à ceux de 2011 tout en continuant d'investir dans les compétences, la technologie et les aptitudes pour soutenir leur stratégie de croissance ciblée dans les activités principales. En outre, M. Nesbitt a dirigé l'équipe de la CIBC dans le cadre de la réalisation de l'acquisition par Maple du Groupe TMX Inc., de l'acquisition de Griffis & Small et de la convention de vente des activités de gestion de patrimoine privé de la CIBC en Asie.

Au cours des deux dernières années, les responsabilités de M. Nesbitt se sont accrues pour inclure la supervision d'autres domaines d'affaire et d'entreprise, notamment les activités internationales de la CIBC, la technologie et les opérations, les activités de trésorerie et l'évolution de la stratégie d'entreprise globale de la CIBC. Sous la gouverne de M. Nesbitt, la CIBC a progressé et procédé à diverses initiatives dans ces domaines qui ont soutenu la rentabilité en 2012 et permis à la CIBC de bien se placer pour réaliser ses priorités stratégiques à venir, dont des changements organisationnels et des améliorations au processus de planification stratégique de la CIBC.

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, les principaux facteurs de rendement de la CIBC. M. Williamson occupe son poste depuis mars 2011.

En 2012, M. Williamson a continué de renforcer les activités bancaires de détail et aux entreprises de la CIBC. Comme il est indiqué à la page 47, les activités de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises ont réalisé leur plan financier global, ont bien performé par rapport à leurs mesures de tolérance au risque et ont fait de bons progrès en regard de leurs priorités stratégiques. Sous la gouverne de M. Williamson, la CIBC a resserré les relations avec les clients grâce au lancement de nouveaux programmes comme le programme *Rabais produits groupés CIBC* et le *Programme ressource-toit CIBC* et a augmenté le potentiel de vente et de service tant pour les activités bancaires aux particuliers qu'aux entreprises au moyen d'investissements dans la technologie et d'améliorations des processus. La CIBC a consolidé son leadership dans les services bancaires mobiles tout en continuant d'élargir son réseau de centres bancaires et d'augmenter ses heures d'ouverture et a accru les occasions de ventes croisées avec sa décision de se retirer des marchés de courtage hypothécaire et de se concentrer sur des prêts hypothécaires sous la marque CIBC.

Les progrès réalisés par la CIBC dans les services bancaires de détail et aux entreprises ont été reconnus à différentes reprises en 2012, en particulier par la nomination de la CIBC comme la meilleure banque à l'échelle mondiale pour les services bancaires mobiles et le meilleur fournisseur de services bancaires aux entreprises au Canada par le magazine *World Finance*.

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 l'échelle 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 2012, M. Capatides s'est acquitté de toutes ses responsabilités de gouvernance tout en fournissant des avis et conseils proactifs au chef de la direction, à l'équipe de la haute direction et au conseil. M. Capatides a maintenu un solide environnement de contrôle à l'échelle de la CIBC, a continué de consolider la réputation de la CIBC et a renforcé l'évaluation que font les investisseurs, les organismes de réglementation et d'autres parties intéressées externes du rendement et des progrès de la CIBC dans tous les domaines de la gouvernance.

Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2012

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 (\$)
2012	1 500 000	2 944 000	3 840 000	960 000	7 744 000	9 244 000	97	s.o.
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.

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 (\$)
2012	550 000	611 000	800 000	200 000	1 611 000	2 161 000	98	s.o.
2011	417 000	486 000	594 833	134 167	1 215 000	1 632 000	104	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 ⁽⁴⁾ (\$)	Pourcentage de la rémunération directe globale cible	Déduction de la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ⁽⁴⁾ (\$)
2012	750 000	2 334 561	3 246 906	811 727	6 393 194	7 392 000	99	248 806
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

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 (\$)
2012	750 000	1 248 000	1 550 000	400 000	3 198 000	3 948 000	99	s.o.
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.

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 (\$ US)
2012	750 000	705 000	1 000 000	250 000	1 955 000	2 705 000	98	s.o.
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.

Notes :

- (1) Au cours de l'exercice 2011 et de l'exercice 2010, une partie de la prime en espèces annuelle 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) Au cours de l'exercice 2012, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1^{er} mai 2012, et représente six mois au salaire de 500 000 \$ et six mois au salaire de 600 000 \$. Au cours de l'exercice 2011, le salaire de M. Glass représentait cinq mois au salaire de 300 000 \$ et sept mois au salaire de 500 000 \$, ce qui reflétait sa nomination à titre de chef des services financiers et de membre de l'équipe de la haute direction le 28 mars 2011.

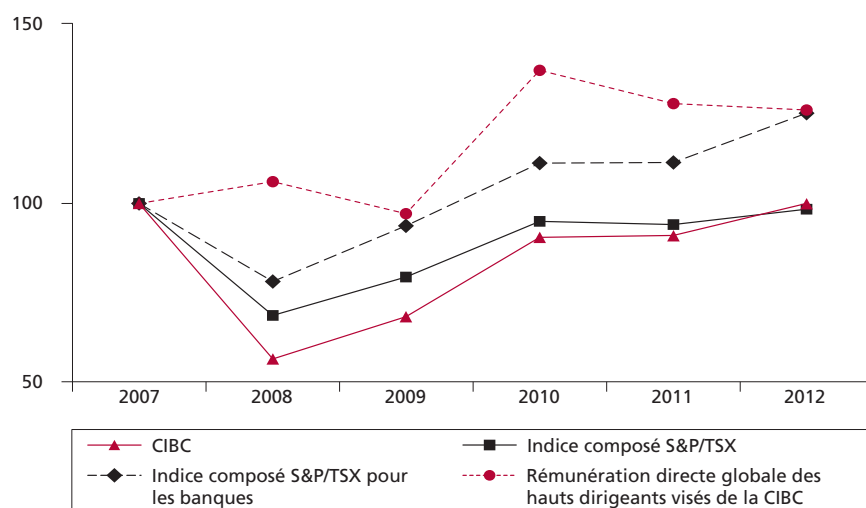
Analyse de la rémunération

- (4) M. Nesbitt a reçu des prestations au titre du RRCS dont la valeur est compensée par des déductions de sa prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme et des octrois d'options de souscription d'actions, qui ont été incluses dans la rémunération directe globale. Au cours de l'exercice 2010, la déduction comprend également la valeur des prestations au titre du RRCS octroyées en reconnaissance de ses années de service antérieures au sein de la CIBC.
- (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 55.

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 cumulé total pour les actionnaires de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2012 au rendement cumulé 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 2007-2012



Rendement cumulé ⁽¹⁾	2007	2008	2009	2010	2011	2012
CIBC	100,00	56,50	68,40	90,56	90,94	99,87
Indice composé S&P/TSX	100,00	68,65	79,45	94,91	94,12	98,33
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	78,18	93,78	111,24	111,38	125,15
Rémunération directe globale ⁽²⁾ des hauts dirigeants visés de la CIBC	100,00	105,98	97,04	137,02	127,74	125,95

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 de l'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 2007 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 (en milliers de dollars) ⁽²⁾	Bénéfice net (en milliers de dollars) ⁽³⁾⁽⁴⁾	Rémunération des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du bénéfice net (%) ⁽³⁾⁽⁴⁾
2012	25 458	3 339 000	0,76
2011	25 820	2 878 000	0,90
2010	27 696	2 452 000	1,13

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. 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 de l'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 0,75 % pour 2012, à 0,81 % pour 2011 et à 1,04 % pour 2010. Un rapprochement entre le bénéfice net présenté et le bénéfice net rajusté figure à la page 74.
- (4) Le bénéfice net pour 2012 et 2011 est calculé selon les IFRS. Le bénéfice net pour 2010 est calculé selon les PCGR.

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 de 2010 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	2012	1 500 000	1 920 000	960 000	2 944 000	1 920 000	687 000	—	9 931 000
	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
Kevin Glass Chef des services financiers	2012	550 000 ⁽⁸⁾	400 000	200 000	611 000	400 000	199 000	2 634	2 362 634
	2011	417 000 ⁽⁸⁾	268 333	134 167	486 000	326 500	260 000	863	1 892 863
Richard Nesbitt Chef de groupe, Services bancaires de gros, Opérations internationales et Technologie et opérations	2012	750 000	1 623 453 ⁽⁹⁾	811 727 ⁽⁹⁾	2 334 561 ⁽⁹⁾	1 623 453 ⁽⁹⁾	212 000 ⁽⁹⁾	—	7 355 194
	2011	750 000	1 635 951 ⁽⁹⁾	817 975 ⁽⁹⁾	2 786 884 ⁽⁹⁾	1 726 399 ⁽⁹⁾	175 000 ⁽⁹⁾	—	7 892 209
	2010	750 000	1 436 484 ⁽⁹⁾	718 242 ⁽⁹⁾	2 422 137 ⁽⁹⁾	1 478 480 ⁽⁹⁾	171 000 ⁽⁹⁾	—	6 976 343
David Williamson ⁽¹⁰⁾ Chef de groupe, Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	2012	750 000	775 000	400 000	1 248 000	775 000	178 000	2 250	4 128 250
	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 ⁽¹¹⁾	3 673 250
Michael Capatides ⁽¹²⁾ Chef de l'administration et avocat général	2012	752 325	501 550	250 775	707 186	501 550	247 000	436 112 ⁽¹³⁾	3 396 498
	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

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. Le règlement des UAR sera effectué 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 2015, le 1^{er} décembre 2014 ou le 1^{er} décembre 2013, selon l'année de l'attribution. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur 100 % du nombre attribué et aucun rajustement ne sera apporté à ces montants en fonction du 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 2012, les hypothèses clés utilisées pour la méthode de Black et Scholes étaient un taux sans risque de 1,71 %, un rendement des actions de 4,79 %, une volatilité du cours des actions de 23,4 % 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 2012 est d'environ 9,61 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers, ce qui a donné lieu à une valeur d'environ 6,78 \$ par option octroyée ou un total de 677 159 \$ pour M. McCaughey (une différence de 282 649 \$), de 141 078 \$ pour M. Glass (une différence de 58 887 \$), de 572 571 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 238 994 \$), de 282 150 \$ pour M. Williamson (une différence de 117 770 \$) et de 177 426 \$ pour M. Capatides (une différence de 74 058 \$) pour les options octroyées à l'égard de l'exercice 2012.

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 26,4 % 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, ce 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 640 104 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 177 629 \$), de 245 856 \$ pour M. Williamson (une différence de 68 225 \$) et de 191 200 \$ pour M. Capatides (une différence de 53 058 \$) pour les options octroyées à l'égard de 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 33,1 % 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, ce 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 517 058 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 201 318 \$), de 179 971 \$ pour M. Williamson (une différence de 70 072 \$) et de 188 979 \$ pour M. Capatides (une différence de 73 580 \$) pour les options octroyées à l'égard de l'exercice 2010.

- (3) Les montants indiqués représentent la valeur d'attribution des UVC attribuées aux termes du régime d'UVC pour les exercices indiqués. Les UVC sont évaluées selon la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux IFRS, 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 66 pour l'exercice 2012.
- (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 % du 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 pour acquérir des actions ordinaires de la CIBC, 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. Glass, les montants indiqués comprennent les cotisations de la CIBC de 384 \$ pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 décembre 2011 et de 2 250 \$ au cours de l'année civile 2012. Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent les cotisations de la CIBC à un régime d'épargne 401(k) des États-Unis, de 9 956 \$ au cours de l'exercice 2012, de 9 656 \$ au cours de l'exercice 2011 et de 7 664 \$ au cours de l'exercice 2010.
- (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 2012, 2011 et 2010 sont les suivants : 2 215 181 \$, 1 902 586 \$ et 1 616 901 \$ pour M. McCaughey; 664 351 \$, 427 209 \$ et 278 921 \$ pour M. Nesbitt; 301 834 \$, 204 180 \$ et 113 383 \$ pour M. Williamson; et 253 452 \$, 190 121 \$ et 151 188 \$ pour M. Capatides. Les montants de M. Glass pour les exercices 2012 et 2011 sont de 65 945 \$ et de 42 143 \$.

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 2000 et 1999. 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 des unités et la valeur marchande des attributions d'UARR sont inclus dans le tableau « Attributions en vertu des régimes d'encouragement » à la page 57. Le règlement et le versement d'attributions aux termes 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.

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.

- (8) Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2012 correspond à six mois au salaire de 500 000 \$ et à six mois au salaire de 600 000 \$. 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) Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCS 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 RRCS 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 248 806 \$ pour l'exercice 2012 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCS pour l'exercice 2012, d'une réduction de 207 791 \$ pour l'exercice 2011 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCS pour l'exercice 2011 et d'une réduction de 195 288 \$ pour l'exercice 2010 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCS pour l'exercice 2010.

Tableaux

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 RRCS 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 l'exercice 2010 tiennent compte d'une réduction globale de 958 369 \$ à l'égard de ces années de service antérieures aux termes du RRCS. 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.

- (10) M. Williamson a occupé le poste de chef des services financiers jusqu'au 27 mars 2011.
- (11) 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.
- (12) La rémunération de M. Capatides est établie et lui est versée en dollars américains. La rémunération, à l'exclusion de la valeur du régime de retraite, 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 = 1,0031 \$ CA pour 2012, 1,00 \$ US = 0,9853 \$ CA pour 2011 et 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA pour 2010. 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 = 0,9990 \$ CA pour 2012, 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA pour 2011 et 1,00 \$ US = 1,0202 \$ CA pour 2010 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 426 156 \$ au cours de l'exercice 2012, à 360 833 \$ au cours de l'exercice 2011 et à 450 291 \$ au cours de l'exercice 2010.

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 2012. 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 informatif.

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 ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions 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⁾	—	—	1 314 669
	2003	—	—	—	—	—	PISR ⁽⁵⁾	—	—	28 163 427
	2004	31 535	73,10	1 ^{er} décembre 2014	172 181	—				
	2005	150 000 ⁽⁶⁾	70,00	31 août 2015	1 284 000	—				
	2006	40 862	96,25	11 décembre 2016	—	—				
	2007	70 045	79,55	9 décembre 2017	—	—				
		26 871	49,75	7 décembre 2018	774 154	586 838				
	2008	23 132	49,75	7 décembre 2018	666 433	503 181				
	2009	40 297	70,66	6 décembre 2019	318 346	—	UAR	22 007	1 296 652	
							UVC ⁽⁷⁾	73 491	2 754 443	
	2010	47 080	78,50	5 décembre 2020	2 825	—	UAR	21 925	1 291 821	
Kevin Glass							UVC ⁽⁷⁾	85 804	3 215 934	
	2011	93 906	71,54	4 décembre 2021	659 220	—	UAR	27 400	1 614 408	
							UVC	73 520	2 755 530	
	2009	8 060	70,66	6 décembre 2019	63 674	—	OAS ⁽⁸⁾	733	57 584	
	2010	5 749	78,50	5 décembre 2020	345	—	UAR	3 123	184 007	
	2011	13 124	71,54	4 décembre 2021	92 130	—	UAR	3 829	225 605	
							UVC	10 784	404 184	
	2008	53 205 ⁽⁹⁾	66,79	2 mars 2018	626 223	—				
		45 193 ⁽⁹⁾	66,79	2 mars 2018	531 922	—				
		11 683	49,75	7 décembre 2018	336 587	294 554				
	2009	25 039	70,66	6 décembre 2019	197 808	—	UAR	13 675	805 731	
Richard Nesbitt							UVC ⁽⁷⁾	45 663	1 711 449	
	2010	39 320	78,50	5 décembre 2020	2 359	—	UAR	18 311	1 078 884	
							UVC ⁽⁷⁾	59 777	2 240 442	
	2011	80 013	71,54	4 décembre 2021	561 691	—	UAR	23 347	1 375 605	
							UVC	57 020	2 137 110	

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 ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions 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 (\$)
David Williamson	2008	90 000 ⁽¹⁰⁾	66,79	2 mars 2018	1 059 300	—				
		20 562	49,75	7 décembre 2018	592 391	—				
	2009	11 821	70,66	6 décembre 2019	93 386	—	UAR	6 456	380 388	
							UVC ⁽⁷⁾	21 557	807 956	
	2010	13 686	78,50	5 décembre 2020	821	—	UADD ⁽¹¹⁾	5 471	429 802	286 430
							UAR	6 373	375 497	
							UVC ⁽⁷⁾	22 754	852 820	
	2011	30 732	71,54	4 décembre 2021	215 739	—	UAR	8 967	528 336	
Michael Capatides							UVC	22 277	834 942	
	2004	—	73,10	1 ^{er} décembre 2014	—	69 595				
	2005	—	75,80	5 décembre 2014	—	23 874				
	2006	13 391	96,25	11 décembre 2016	—	—				
	2007	24 297	79,55	9 décembre 2017	—	—				
	2008	16 148	49,75	7 décembre 2018	465 224	236 005				
	2009	11 965	70,66	6 décembre 2019	94 524	—	UAR	6 535	385 042	
							UVC ⁽⁷⁾	21 819	817 776	
	2010	14 371	78,50	5 décembre 2020	862	—	UAR	6 692	394 293	
							UVC ⁽⁷⁾	22 924	859 192	
	2011	23 900	71,54	4 décembre 2021	167 778	—	UAR	6 973	410 849	
							UVC	16 461	616 958	

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'acquissent généralement sur une période de cinq ans, mais ne sont payables qu'à la fin de l'emploi, à la retraite ou au décès.
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 dans le tableau sommaire de la rémunération, 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 2012, de l'exercice des options attribuées au cours des exercices antérieurs, avant déduction des impôts et des commissions.
- (5) Comprend, pour M. McCaughey, les attributions d'UARR et les attributions aux termes du 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 2012, il y avait 16 735 UARR et 358 496 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. Le solde de ces options peut être acquis si la condition relative au rendement relatif total pour les actionnaires est remplie avant la fin de la durée des options.
- (7) Au cours de l'exercice 2012, le nombre d'UVC pour les attributions de 2010 et de 2009 a été rajusté pour tenir compte de la variation de la valeur comptable de la CIBC à la transition des PCGR vers les IFRS le 1^{er} novembre 2011.
- (8) Ces attributions d'OAS à M. Glass ont remplacé la rémunération perdue qui aurait dû être versée par son ancien employeur.

Tableaux

- (9) Les octrois d'options à M. Nesbitt ont remplacé la rémunération perdue qui aurait dû être versée par son ancien employeur.
- (10) 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.
- (11) Attribution non récurrente à M. Williamson conformément à son offre d'emploi. Voir la note (11) du tableau sommaire de la rémunération.

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 2012.

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	1 105 055	5 122 862	2 944 000
Kevin Glass	3 002	632 439	611 000
Richard Nesbitt	400 064	2 000 909	2 334 561
David Williamson	116 478	880 438	1 248 000
Michael Capatides	138 484	1 053 030	707 186 ⁽⁴⁾

Notes :

- (1) Représente la valeur totale des options de souscription d'actions acquises au cours de l'exercice 2012. 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. 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 2012. Le facteur de rendement appliqué aux UAR pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants était de 122,1 %, 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 2008 au 31 octobre 2011.
- (3) Représente la valeur totale des primes en espèces annuelles pour l'exercice 2012. Ces primes annuelles sont également divulguées à la colonne « Régimes d'encouragement annuels » du tableau sommaire de la rémunération.
- (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 2012, soit 1,00 \$ US = 1,0031 \$ CA.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2012

Afin de favoriser l'harmonisation entre la rémunération des cadres supérieurs et l'expérience des actionnaires, tous les cadres supérieurs et les directeurs généraux de Services bancaires de gros devraient respecter les niveaux d'actionnariat minimal. À cette fin, l'actionnariat comprend toutes les actions en propriété directe ainsi que les actions détenues aux termes du RAAE et les unités non acquises aux termes de régimes de rémunération d'encouragement reportée. Elle ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours ou des UVC.

Le chef de la direction devrait 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, alors que les autres membres de l'équipe de la haute direction sont tenus de conserver les niveaux d'actionnariat minimal pendant une période de un an suivant leur départ à la retraite. Les employés, y compris les cadres supérieurs, ne peuvent avoir recours à des stratégies de couverture conçues pour monétiser la rémunération liée aux actions ou réduire le risque du marché qui y est associé.

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	35 081 938	23,4	✓
Kevin Glass ⁽²⁾	3	639 020	1,1	en bonne voie
Richard Nesbitt	3	5 448 215	7,3	✓
David Williamson	3	2 523 557	3,4	✓
Michael Capatides	3	2 682 431	3,6	✓

Notes :

- (1) La valeur est fondée sur le cours à la fin de l'exercice, soit 78,56 \$ au 31 octobre 2012, et comprend les actions en propriété directe ainsi que les actions détenues aux termes du RAAE et les unités équivalant à des actions non acquises aux termes de certains régimes de rémunération d'encouragement reportée (UAR, OAS, UADD, unités du PISR et UARR). Les UVC et la valeur dans le cours des octrois d'options ne sont pas incluses.
- (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 2012 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	4 348 787	70,95	5 289 559
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	4 348 787	70,95	5 289 559

Régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE)

Admissibilité	Tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) peut être désigné par le Comité
Durée	10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison 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)
Acquisition	À compter des octrois émis en décembre 2010, l'acquisition se fait à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi
Prix d'exercice	- 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 - 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, lequel 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 - 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
Titres réservés à des fins d'émission	Le nombre de nouvelles actions qui peuvent émettre ne peut excéder 42 634 500
Limite aux octrois individuels	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
Expiration	- À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours - À 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 - À la retraite : les options continuent de s'acquérir et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans
Prolongation d'une période de restrictions sur la négociation	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
Droits à la plus-value des actions (les DPVA)	La CIBC peut imposer la condition qu'au plus 50 % des options octroyées puissent être exercées en tant que DPVA. Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité
Aide financière	Des prêts peuvent être consentis pour aider les employés à exercer leurs options; toutefois, ils ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Aucun prêt de cet ordre n'était impayé au 31 octobre 2012

Cessibilité	Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la CIBC
Modifications	- Le Comité et le conseil peuvent modifier le ROSAE de temps à autre. 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 sa 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
Récupération	Des dispositions de récupération en cas d'inconduite peuvent être appliquées lorsqu'une personne fait preuve volontairement d'inconduite qui entraîne un retraitement important des états financiers de la CIBC ou occasionne une perte financière importante pour la CIBC

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA)

En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et 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 2012

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⁾	4 706 779	1,17	4 417 690	1,10	9 124 469	2,27
ROSAA	0	0	74 000 ⁽²⁾	0,02	74 000	0,02
Total	4 706 779	1,17	4 491 690	1,12	9 198 469	2,29

Notes :

- (1) Au 31 octobre 2012, le nombre total d'options en cours de validité était de 4 348 787, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 5 289 559 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 404 484 938 (y compris les actions autodétenues).
- (2) Bien que les actions ordinaires demeurent réservées aux termes du ROSAA, comme il est indiqué ci-dessus, le conseil a modifié le ROSAA et décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

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

Tableaux

représentant moins de 0,2 % 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 maximale 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		
	2012	2011	2010
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	1,08 %	1,19 %	1,44 %
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	2,38 %	2,67 %	3,04 %
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	0,18 %	0,10 %	0,18 %

Note :

(1) Le ROSAE et le ROSAA (qui sont décrits à partir de la page 61) 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 de la conformité du plan aux exigences réglementaires et aux 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 2012.

	Options	Unités d'actions en fonction du rendement	Unités à la valeur comptable ⁽¹⁾	Unités d'actions à dividende différé
Octroi / Administration	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme d'un montant fixe en dollars - 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 de l'octroi - Lorsqu'elles sont acquises, elles peuvent être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'octroi	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme d'un montant fixe en dollars - 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) - À compter des attributions pour l'exercice 2010 et par la suite, les équivalents de dividende 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 - La CIBC couvre ces obligations⁽²⁾	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme d'un montant fixe en dollars - 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 IFRS à compter de l'exercice 2011 et aux PCGRC au cours de l'exercice 2010, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date pertinente, conformément au régime d'UVC - Le nombre d'UVC attribuées est rajusté chaque trimestre pour tenir compte des dividendes versés et des émissions et rachats d'actions au cours du trimestre	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme d'un montant fixe en dollars - Le nombre d'UADD 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 la date de l'attribution - Les équivalents de dividende sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées - La CIBC couvre ces obligations⁽²⁾

	Options	Unités d'actions en fonction du rendement	Unités à la valeur comptable ⁽¹⁾	Unités d'actions à dividende différé
Conditions liées au rendement / Report	—	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	—	Les UADD permettent des reports plus longs que la limite habituelle de trois ans au Canada
Période de rendement	10 ans	3 ans	3 ans	3 ans
Acquisition	À compter des octrois effectués pour l'exercice 2010 et par la suite, les options de souscription d'actions sont acquises 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)	Sont acquises à la fin de la période de trois ans	Sont acquises à la fin de la période de trois ans	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
Paiement / Prix payé	—	- 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 - Lorsqu'elles sont 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	- 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 IFRS à compter de l'exercice 2011 et aux PCGR au cours de l'exercice 2010, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date pertinente, conformément au régime d'UVC	- 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 de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de cessation d'emploi du participant
Récupération	À compter des octrois effectués pour l'exercice 2010 et par la suite, sont soumises à une récupération en cas d'inconduite⁽³⁾	À compter des attributions effectuées pour l'exercice 2010 et par la suite, les dispositions relatives à la récupération en cas d'inconduite⁽⁴⁾ ont été raffermies et une récupération liée au rendement a été mise en place afin de faire face aux pertes imprévues⁽⁵⁾		À compter des attributions effectuées pour l'exercice 2010 et par la suite, une récupération est possible en cas d'inconduite⁽⁴⁾

Notes :

- (1) Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent des attributions aux termes du régime d'UVC.
- (2) Afin de minimiser l'exposition financière pour la CIBC des régimes d'UAR et d'UADD, la CIBC couvre son exposition financière 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.
- (3) Si l'inconduite d'une personne occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou encore 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

Tableaux

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.

- (4) Si l'inconduite d'une personne occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou encore 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 UAR, les UVC ou les UADD) qui a été acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (3) ci-dessus.
- (5) 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.

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, 912 587 \$ ⁽¹⁾ pour M. Capatides et 913 500 \$ pour les autres membres de l'équipe de la haute direction.
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 2012, soit 1,00 \$ US = 0,9990 \$ CA.

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 2011 au 31 octobre 2012. 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 2012.

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 2012 ⁽³⁾	À 65 ans ⁽⁴⁾				
Gerald McCaughey	31,7	1 461 000	1 610 000	18 760 000	687 000	2 983 000	22 430 000
Kevin Glass	3,5	64 000	250 000	386 000	199 000	110 000	695 000
Richard Nesbitt	14,7	268 000	414 000	2 550 000	212 000	524 000	3 286 000
David Williamson	4,8	87 000	315 000	492 000	178 000	174 000	844 000
Michael Capatides ⁽⁹⁾	17,0	301 000	442 000	3 089 000	247 000	660 000	3 996 000

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 2012. 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 antérieure pour chaque année d'emploi continu depuis le 1^{er} août 2006. Au 1^{er} août 2012, M. McCaughey avait pleinement acquis les 11,9 années de service antérieures. 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 sont pleinement acquises et sont incluses dans les années de service décomptées indiquées ci-dessus.

- (3) Tous les montants sont acquis.
- (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 2012, pour chacun des hauts dirigeants visés sont les suivantes :

Nom	Prestation de retraite annuelle estimée (\$)
Gerald McCaughey	1 461 000
Kevin Glass	177 000
Richard Nesbitt	341 000
David Williamson	242 000
Michael Capatides ⁽⁹⁾	372 000

Tableaux

- (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 2012 ou au 31 octobre 2011, selon ce qui est indiqué, y compris les années de service supplémentaires attribuées à M. McCaughey et à M. Nesbitt.
- (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 4,55 % (3,75 % pour M. Capatides) dans le calcul de la charge de retraite à payer au 31 octobre 2012 ainsi que le changement rémunérateur au 31 octobre 2012;
 - 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;
 - un taux d'augmentation de la rémunération de 3,0 % (2,0 % pour M. Capatides) avant de tenir compte des limites au revenu moyen de fin de carrière pour le RRCCS afin de calculer la charge de retraite à payer au 31 octobre 2012 ainsi que le changement rémunérateur au 31 octobre 2012;
 - 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 RRCCS afin de calculer la charge de retraite à payer au 31 octobre 2011;
 - 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 RRCCS. Le mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport 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. Le coût des prestations a augmenté considérablement par rapport à celui déjà annoncé pour l'exercice antérieur en raison de la réduction du taux d'actualisation applicable, comme il est indiqué dans la note (6) ci-dessus.
- (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 = 0,9990 \$ CA pour 2012 et 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA pour 2011.

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 par rapport 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.

Contrat d'emploi de M. McCaughey (suite)

Prestation de retraite	M. McCaughey participe au RRCCS comme il est décrit à partir de la page 65. Au moment de sa nomination à titre de chef de la direction, en reconnaissance de ses années de service antérieures restantes au sein de la CIBC et d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de service antérieur supplémentaire aux termes du RRCCS, à concurrence de 11,9 ans, qui s'acquiert au taux de 1,7 an de crédit de service antérieur aux termes du RRCCS pour chaque année d'emploi continu à compter du 1^{er} août 2006 et qui est pleinement acquis depuis le 1^{er} août 2012. Ce crédit de service antérieur 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 selon le calendrier d'acquisition régulier et toutes les options acquises pourront être exercées pendant leur durée. Les attributions d'UAR et d'UVC non acquises continuent d'être soumises aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, dans le cas des attributions d'UAR, du rendement. En outre, certaines des options de M. McCaughey sont assujetties à des récupérations en cas d'inconduite et certaines de ses attributions d'UAR et d'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.
Retraite	Au moment où M. McCaughey prendra sa retraite de la CIBC, il aura droit à une prestation de retraite sans réduction aux termes du RRCCS. Dans ces circonstances, ses options et ses attributions d'UAR et d'UVC continueront d'être assujetties aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, le cas échéant, du rendement. Les options et les attributions d'UAR et d'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 agissait 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 attributions d'UAR et d'UVC et ses 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 RRCCS à compter de la date de la cessation d'emploi.

Contrat d'emploi de M. McCaughey (suite)

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 par rapport 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 agissait 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 RRCS; 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 si la cessation de l'emploi du cadre supérieur se fait sans motif valable ou si le cadre supérieur démissionne pendant la période de couverture pour des motifs précisés dans la police.

Nom	Composante de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2012	
		Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
Gerald McCaughey	Espèces :	9 321 867 ⁽²⁾	9 321 867 ⁽³⁾
	Acquisition de la rémunération reportée :	—	17 019 546 ⁽⁴⁾
	Avantages :	50 000 ⁽⁵⁾	300 000 ⁽⁶⁾
	Total du paiement supplémentaire :	9 371 867	26 641 413
	Prestation de retraite annuelle ⁽⁷⁾ :	92 000	92 000
Kevin Glass	Espèces :	1 069 000 ⁽⁸⁾	2 450 000 ⁽⁹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée :	—	1 132 220 ⁽⁴⁾
	Avantages :	—	120 000 ⁽⁶⁾
	Total du paiement supplémentaire :	1 069 000	3 702 220
	Prestation de retraite annuelle ⁽⁷⁾ :	—	37 000
Richard Nesbitt	Espèces :	7 117 333 ⁽⁸⁾	7 117 333 ⁽⁹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée :	—	11 435 501 ⁽⁴⁾
	Avantages :	—	150 000 ⁽⁶⁾
	Total du paiement supplémentaire :	7 117 333	18 702 834
	Prestation de retraite annuelle ⁽⁷⁾ :	—	5 000
David Williamson	Espèces :	3 634 133 ⁽⁸⁾	3 666 667 ⁽⁹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée :	429 802 ⁽¹⁰⁾	6 108 373 ⁽⁴⁾
	Avantages :	—	150 000 ⁽⁶⁾
	Total du paiement supplémentaire :	4 063 935	9 925 040
	Prestation de retraite annuelle ⁽⁷⁾ :	—	37 000
Michael Capatides	Espèces :	—	3 100 230 ⁽⁹⁾⁽¹¹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée :	—	4 273 855 ⁽⁴⁾
	Avantages :	—	149 850 ⁽⁶⁾⁽¹¹⁾
	Total du paiement supplémentaire :	—	7 523 935
	Prestation de retraite annuelle ⁽⁷⁾ :	—	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 78,56 \$ le 31 octobre 2012. Les attributions d'UVC non acquises ont été évaluées en fonction de la valeur comptable par action de la CIBC de 37,48 \$ le 31 octobre 2012. 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 2012. Ces montants s'ajoutent à la prestation de retraite annuelle constituée et acquise au 31 octobre 2012 comme il est décrit à la note (3) à la page 66.

Tableaux

Le paiement supplémentaire en cas de changement de contrôle reflète 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 2012, 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	1 415 000	1 415 000
Kevin Glass	—	361 000
Richard Nesbitt	—	78 000
David Williamson	—	331 000
Michael Capatides ⁽¹¹⁾	—	529 000

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 2012 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 2012 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, Nesbitt et Williamson 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 en espèces 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. Nesbitt et Williamson.
- (9) Voir le résumé des contrats en cas de changement de contrôle à « Indemnités de départ » à la page 69.
- (10) Les attributions d'UAR et d'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, les attributions aux termes du PISR et les attributions d'UARR détenues 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. La valeur indiquée représente les attributions d'UADD qui deviennent acquises à la cessation d'emploi sans motif valable et est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 78,56 \$ le 31 octobre 2012. Voir la page 57 pour les valeurs en cours des attributions d'OAS, d'UAR et d'UVC, des options et, pour les hauts dirigeants visés concernés, des attributions aux termes du PISR et des attributions d'UARR et d'UADD au 31 octobre 2012.
- (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 2012, soit 1,00 \$ US = 0,9990 \$ 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 les expressions « Membres de la haute direction » et « Employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » du CSF les membres de l'équipe de la haute direction et les employés qui, selon la CIBC, ont un « rôle important » compte tenu de leurs responsabilités ou du niveau de leur rémunération, respectivement. 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 2012 et 2011. 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 2012		Exercice 2011	
	Équipe de la haute direction	Rôles importants	Équipe de la haute direction	Rôles importants
Salaire de base fixe (\$)	7 100 000	76 600 000	7 000 000	71 500 000
Rémunération variable				
– espèces (\$)	10 800 000	129 400 000	11 900 000	148 600 000
– titres (\$)	17 900 000	92 300 000	17 500 000	107 800 000
– liés aux actions (\$)	10 700 000	92 300 000	10 000 000	107 800 000
– autres (\$)	7 200 000	—	7 500 000	—
Rémunération variable totale (\$)	28 700 000	221 700 000	29 400 000	256 400 000
Rémunération totale (\$)	35 800 000	298 300 000	36 400 000	327 900 000
Nombre de bénéficiaires	9	329	9	326

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 2012. La rémunération reportée comprend les régimes actuels : options de souscription d'actions, OAS, UAR, UADD et UVC, ainsi que les régimes fermés : unités du 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 2012		31 octobre 2011	
	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)
Acquise	62 800 000	7 800 000	56 400 000	6 500 000
Non acquise	51 800 000	278 100 000	42 800 000	289 700 000
Total	114 600 000	285 900 000	99 200 000	296 200 000

Rémunération reportée attribuée et versée

Ce tableau présente les montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices 2012 et 2011 ainsi que les montants versés au cours des exercices 2012 et 2011 aux termes des régimes actuels, y compris les exercices d'options de souscription d'actions.

	Exercice 2012		Exercice 2011	
	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)
Attribuée pour l'exercice	17 900 000	94 500 000	17 500 000	110 500 000
Versée au cours de l'exercice ⁽¹⁾	15 100 000	34 900 000	13 300 000	31 100 000

Note :

- (1) Comprend, au cours de l'exercice 2012, des montants versés en décembre 2011 relativement à l'exercice 2010 et à des exercices antérieurs et comprend, au cours de l'exercice 2011, des montants versés en décembre 2010 relativement à l'exercice 2009 et à des exercices antérieurs.

Tableaux

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 2012 et 2011 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 2012 ou 2011 ou, si l'attribution comporte une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	Exercice 2012		Exercice 2011	
	Équipe de la haute direction	Rôles importants	Équipe de la haute direction	Rôles importants
Total des paiements à la signature (\$)	—	6 800 000	—	10 300 000
Nombre de bénéficiaires	—	16	—	18

Garanties

Ce tableau présente les attributions garanties en vertu de la rémunération d'encouragement octroyées au cours des exercices 2012 et 2011. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2012 ou 2011 ou, si les attributions comportent une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	Exercice 2012		Exercice 2011	
	Équipe de la haute direction	Rôles importants	Équipe de la haute direction	Rôles importants
Total des garanties (\$)	—	2 800 000	—	11 100 000
Nombre de bénéficiaires	—	3	—	10

Réductions implicites et explicites

Ce tableau indique la valeur de la rémunération reportée en cours et de la rémunération retenue attribuée pour l'exercice antérieur (soit l'exercice 2011 et 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 2012.

	Exercice 2012		Exercice 2011	
	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)	Équipe de la haute direction (\$)	Rôles importants (\$)
En cours/retenue	30 700 000	246 600 000	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

Nous avons recours à différentes mesures financières pour évaluer le rendement de nos secteurs d'activité, comme il est décrit ci-dessous. Certaines mesures sont calculées conformément aux PCGR (IFRS), tandis que d'autres n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR et pourraient, en conséquence, ne pas être comparables à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Ces mesures non conformes aux PCGR peuvent être utiles aux investisseurs pour l'analyse du rendement financier.

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 présentés et les revenus et le bénéfice net rajustés, pour les exercices 2012 et 2011.

en millions

CIBC	Exercice 2012		Exercice 2011 (retraités selon les IFRS)	
	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)
Présentés (PCGR)	12 549	3 339	12 435	2 878
Perte (profit) découlant du crédit structuré en voie de liquidation	(1)	15	109	128
Profit lié à un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre unité d'exploitation stratégique Gestion des avoirs	(37)	(35)	—	—
Perte sur les baux adossés liée à la comptabilité de couverture	28	16	—	—
Profit à la vente de participations dans des entités relativement à l'acquisition du Groupe TMX Inc. par le Groupe Maple	(36)	(19)	—	—
Profit à la vente des activités de Services aux émetteurs de la Compagnie Trust CIBC Mellon		0	(37)	(37)
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	4	32	—	—
Perte liée à la variation de l'évaluation des dérivés garantis en fonction de swaps indiciels à un jour	33	24	—	—
Perte liée à l'abandon de nos activités de financement à effet de levier en Europe		—	—	18
Amortissement d'immobilisations incorporelles		25	—	28
Profit à la vente d'un placement de services de Banque d'affaires			(141)	(46)
Perte liée à la volatilité de l'évaluation à la valeur du marché avant la mise en œuvre du programme de couvertures aux fins comptables sur les prêts hypothécaires titrisés et le passif au titre du financement			90	65
Dépréciation du goodwill à l'égard de CIBC FirstCaribbean				203
Réduction de la provision collective				(55)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	12 540		12 456	
Rajustement selon la BIE	281	—	189	—
Rajustés, BIE (non conformes aux PCGR)	12 821	3 397	12 645	3 182

Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	Exercice 2012		Exercice 2011	
	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)
Présentés (PCGR)	8 154	2 286	8 045	2 184
Amortissement d'immobilisations incorporelles	—	8	—	9
Rajustés (non conformes aux PCGR)	8 154	2 294	8 045	2 193

Mesures non conformes aux PCGR

Gestion des avoirs	Exercice 2012		Exercice 2011	
	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)
Présentés (PCGR)	1 674	339	1 636	279
Profit lié à un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre unité d'exploitation stratégique Gestion des avoirs	(37)	(35)	—	—
Amortissement d'immobilisations incorporelles	—	1	—	1
Rajustés (non conformes aux PCGR)	1 637	305	1 636	280

Services bancaires de gros	Exercice 2012		Exercice 2011	
	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)	Revenus (\$)	Bénéfice net (\$)
Présentés (PCGR)	2 060	613	2 058	543
Perte (profit) découlant du crédit structuré en voie de liquidation	(1)	15	109	128
Perte sur les baux adossés liée à la comptabilité de couverture	28	16	—	—
Profit à la vente de participations dans des entités relativement à l'acquisition du Groupe TMX Inc. par le Groupe Maple	(36)	(19)	—	—
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	4	32	—	—
Perte liée à la variation de l'évaluation de dérivés garantis en fonction de swaps indiciels à un jour	32	23	—	—
Perte liée à l'abandon de nos activités de financement à effet de levier en Europe	—	—	—	18
Profit à la vente d'un placement de services de Banque d'affaires	—	—	(141)	(46)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	2 087	—	2 026	—
Rajustement selon la BIE	281	—	189	—
Rajustés, BIE (non conformes aux PCGR)	2 368	680	2 215	643

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 28 février 2013, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateur, les hauts dirigeants de la CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'avaient aucune dette impayée envers la CIBC (ou ses filiales), à l'exception de prêts de caractère courant⁽¹⁾, au sens défini dans la législation sur les valeurs mobilières canadienne. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants de la CIBC sont consentis aux conditions du marché ou à des conditions qui ne sont pas moins favorables que celles offertes au public, conformément à la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

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 la législation sur les valeurs mobilières canadienne.

Endettement total		
Objet	Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2013 (\$)	Envers une autre entité
Souscription de titres	—	—
Autre dette ⁽²⁾	302 663 183	—

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) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du cours au comptant à la fin du mois de janvier 2013 de la Banque du Canada, soit 1,00 \$ US = 0,9972 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2012, 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 2013. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ 2,2 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 clos le 31 octobre 2012, la CIBC a versé environ 1 100 000 \$ 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.

Autres renseignements

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 clos le 31 octobre 2012 ainsi que des exemplaires des pages du Rapport annuel CIBC 2012 qui y sont intégrées par renvoi;
- les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2012 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 clos le 31 octobre 2012 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 2012.

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,



Michelle Caturay

Le 28 février 2013

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

NEI Investments, M. William Davis et L'Église Unie du Canada ont déposé une proposition conjointe demandant que le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction du conseil de la CIBC fournisse un rapport aux actionnaires qui évalue les résultats et les risques qu'entraîne une rémunération des cadres supérieurs fondée sur une comparaison horizontale avec les sociétés de référence, qui aborde la possibilité d'intégrer des mesures de comparaison verticale, comme la rémunération moyenne des employés au sein de la CIBC, et qui indique si la CIBC projette de modifier sa philosophie d'établissement de la rémunération. La CIBC a apprécié que ces questions aient été soulevées et la proposition a été retirée, la CIBC s'étant engagée à les examiner.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC) a déposé une proposition demandant au conseil d'administration de publier électroniquement un compte-rendu synthétique de l'assemblée générale annuelle et des questions qui y sont soulevées dans un délai de quatre mois. Reconnaisant les efforts que déploie constamment la CIBC afin de maintenir la communication avec ses actionnaires, le MÉDAC a retiré sa proposition.

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

Ces quatre propositions 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.

PROPOSITION N° 1**Régimes de retraite : divulgation accrue de la surveillance exercée**

Il est proposé que le conseil d'administration rassure annuellement les actionnaires et les parties prenantes que les régimes de retraite offerts par la Banque sont gérés selon les meilleures pratiques de saine gestion.

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

La Banque offre des régimes à prestations et à cotisations déterminées. Plusieurs inquiétudes ont été soulevées quant à la solvabilité et à la gestion de tels régimes au cours des dernières années. Utilisant comme point de référence l'excellent document de l'Institut des comptables agréés du Canada intitulé *20 questions que les administrateurs devraient poser sur leur rôle de gouvernance concernant les régimes de retraite*, nous brosserons un tableau des enjeux de tels régimes pour les administrateurs, les actionnaires, les employés, bref l'ensemble des parties prenantes. Les régimes de retraite à cotisations déterminées sont de plus en plus la formule retenue par les organisations.

« Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, ce sont les participants qui assument le risque d'investissement. Pour cette raison, on estime souvent que les régimes à cotisations déterminées entraînent une faible responsabilité à l'égard des placements (voire aucune) et une faible exposition au risque pour les administrateurs. Or, cela est inexact. Les administrateurs assument une responsabilité parce que le promoteur joue

un rôle dans la sélection des gestionnaires de placement, dans les catégories d'actifs offertes et dans la confirmation qu'il n'y a pas eu dépassement du plafond fixé quant à la valeur comptable des placements étrangers. L'information communiquée aux participants ainsi que le suivi du rendement et du choix des placements sont des aspects auxquels le conseil d'administration devrait porter une attention continue. Les administrateurs risquent d'être l'objet d'actions en justice s'ils ne donnent pas une information adéquate aux participants, ou s'ils choisissent et maintiennent en poste de piètres gestionnaires de placements.

Dans le cas des régimes de retraite à prestations déterminées, les promoteurs supportent le risque de capitalisation et le risque d'investissement. Ils doivent veiller constamment à la capitalisation du régime et au rendement de l'actif. D'une façon particulière, la nécessité de verser des cotisations additionnelles peut avoir une incidence non négligeable sur les résultats financiers de l'organisation qui parraine le régime. En outre, il faut suivre les marchés financiers canadiens et les principaux marchés étrangers, puisque la plupart des régimes ont des placements étrangers dont la valeur comptable se rapproche du plafond fixé à cet égard. »

« En dernière analyse, les administrateurs assument des risques, peu importe le type de régime parrainé par leur organisation. »

Or, une analyse récente de quelque 500 régimes à prestations déterminées du Canada et des États-Unis par l'agence de notation DBRS révèle que près des deux tiers souffraient au cours de la dernière année de sous-financement, et ce de manière importante.

Un rapport verbal et une certification de la bonne santé des régimes et de la qualité de la surveillance exercée par le conseil d'administration devraient faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC est le promoteur de nombreux régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées différents pour les employés au Canada et ailleurs dans le monde, régimes qui sont tous gérés de manière active et prudente dans un cadre de gouvernance rigoureux.

La plupart des employés de la CIBC participent au régime de retraite de la CIBC, un régime à prestations déterminées qui offre aux participants des prestations futures de retraite en fonction de leur revenu et de leurs années de service. En qualité de promoteur et d'administrateur du régime, la CIBC a opté pour une structure et des politiques de gouvernance prudentes afin d'équilibrer les objectifs de la CIBC, tout en protégeant également les intérêts des participants au régime en vue d'assurer la pérennité de celui-ci. Il incombe au conseil d'administration, par l'intermédiaire du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le CRRPD), de s'assurer que les devoirs réglementaires et fiduciaires sont remplis, d'examiner et d'approuver les politiques de placement et de surveiller les actifs du régime. Le CRRPD délègue les activités et la gestion quotidiennes liées à ces actifs à des comités de gestion qui lui font rapport régulièrement sur le rendement des placements et les risques connexes, les pratiques administratives, la situation de capitalisation, les contrôles d'audit et d'autres questions de gouvernance du régime. Le CRRPD peut avoir recours à des conseillers externes au besoin pour l'aider à remplir ses devoirs fiduciaires, notamment lors de l'approbation de toutes modifications du régime.

Pendant de nombreuses années, la CIBC a versé d'importantes cotisations au régime afin de permettre à celui-ci de demeurer en situation de capitalisation solide et d'assurer sa santé financière à long terme. Un rapport annuel est rédigé et mis à la disposition de tous les participants du régime pour qu'ils puissent avoir des renseignements à jour sur la fiabilité et l'avenir du régime. Le rapport présente un examen exhaustif du rendement des placements et de la santé financière du régime.

En résumé, la CIBC maintient une solide structure de gouvernance qui prévoit une supervision efficace et assure une gestion prudente des mécanismes relatifs à la retraite de ses employés tant au Canada qu'ailleurs dans le monde.

PROPOSITION N° 2

Équité de traitement en regard des régimes de retraite

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique visant à offrir à tous les employés de l'institution, quel que soit leur niveau hiérarchique, le même type de régime de retraite (cotisations ou prestations déterminées). Le régime de retraite utiliserait le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé.

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

Présentement les hauts dirigeants bénéficient de régimes de retraite plus avantageux que les autres employés. Le régime de retraite pour ces hauts dirigeants est souvent à prestations déterminées prévoyant une rente de retraite dont le montant est fixé d'avance alors que les autres employés contribuent à un régime de cotisations déterminées où le revenu à la retraite dépend, entre autres, des sommes accumulées dans le compte de retraite du participant et des taux d'intérêt au moment de l'achat d'une rente. Outre l'assurance d'un montant fixe à la retraite, les hauts dirigeants bénéficient souvent de privilège en regard des années de service créditées et jouissent d'une base de calcul élargie, celle-ci incluant le salaire et la rémunération variable en partie ou en totalité.

Donc, en plus de recevoir une rémunération souvent non liée à la performance de l'organisation, socialement inacceptable compte tenu du contexte économique difficile que nous traversons et inéquitable en regard de la rémunération moyenne des employés de l'organisation, les hauts dirigeants continuent de bénéficier d'avantages « extraordinaires et discriminatoires » lors de leur retraite.

Nous proposons donc que tous les employés de la Banque, quel que soit leur niveau hiérarchique, contribuent au même type de régime de retraite utilisant le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé. Cette politique devrait s'appliquer à tous les nouveaux hauts dirigeants joignant cette catégorie d'employés à compter de 2013.

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. Au Canada, les employés et les cadres supérieurs de la CIBC participent uniquement à des régimes de retraite à prestations déterminées qui prévoient des prestations futures de retraite en fonction de leurs années de service à la CIBC et de leurs gains ouvrant droit à pension. En outre, la même échelle de calcul des années de service décomptées s'applique à tous les employés et aux hauts dirigeants.

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.

Bien que certains cadres supérieurs puissent participer aux mécanismes de régime complémentaire de retraite à prestations déterminées que la CIBC a mis en place afin d'attirer et de fidéliser des cadres supérieurs talentueux, la CIBC a fixé des limites prudentes sur les gains ouvrant droit à pension de ces régimes.

En résumé, le conseil et la direction continueront de comparer la compétitivité des prestations de retraite pour tous les employés de la CIBC à celles des régimes de ses pairs du secteur et aux nouvelles pratiques au Canada.

PROPOSITION N° 3

Parité femmes hommes au sein des postes de haute direction

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déployer tous les efforts nécessaires afin que sa haute direction soit constituée de 50 % de femmes d'ici cinq ans.

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

Depuis maintenant plusieurs décennies, nos institutions d'enseignement supérieur diplômement une masse critique de femmes dans un très grand nombre de disciplines. Depuis plusieurs décennies également, les femmes occupent des postes de cadres, mais peinent à défoncer le plafond de verre ou à quitter le plancher collant. Talent, expérience et volonté étant présents, nous croyons qu'il existe au sein de nos institutions tout autant des freins psychologiques que réels à leur accession à des postes de haute direction : le blocage conscient ou inconscient de certains hauts dirigeants masculins, l'absence de politique favorisant une meilleure conciliation travail-famille, le peu d'efforts consacrés à développer des programmes de mentorat et de *sponsorship* qui permettraient d'accompagner et de promouvoir le talent féminin au sein des organisations, etc.

En ne déployant pas de mesures incitatives afin d'accroître la représentation des femmes dans ses hautes instances, la Banque se prive de la valeur ajoutée d'une représentation égale des deux sexes en regard de la complémentarité de vision et de qualité que nous pouvons y retrouver.

Nous proposons donc que le conseil d'administration s'engage à atteindre la parité sur une période de cinq ans et à rendre compte, dans son rapport annuel et au cours de l'assemblée générale annuelle, des différentes mesures prises pour atteindre cet objectif et des résultats atteints.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil et la direction conviennent que la diversité (notamment la mixité) au sein de la haute direction constitue un facteur de haut rendement pour une organisation. Nous estimons également que l'établissement de quotas arbitraires peut faire en sorte que d'autres facteurs plus importants dans le choix de hauts dirigeants, comme les compétences, la capacité et l'expérience, soient négligés.

La CIBC souscrit à la diversité, notamment la mixité, et a été reconnue comme un chef de file dans ce domaine. En 2012, elle a été désignée pour une deuxième année consécutive l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada et a été reconnue dans plusieurs autres domaines pour la solidité et la diversité de son milieu de travail où tous ses employés peuvent exceller. Nous continuons de nous concentrer sur

l'avancement des femmes dans notre entreprise grâce à des initiatives, notamment des programmes de formation destinés aux femmes et la participation active de hautes dirigeantes à des organismes comme Canadian Women in Technology, Catalyst et Les femmes sur les marchés financiers. En 2012, plus de 200 femmes de notre secteur des services bancaires de gros ont suivi le programme *Taking the Stage*[®] qui est axé sur la communication, le leadership et des techniques de présentation pour les femmes.

En résumé, la CIBC continuera de se concentrer sur la diversité de son personnel grâce à l'embauche et l'avancement des meilleurs candidats pour combler ses postes de haute direction.

PROPOSITION N° 4

Ration d'équité

Il est proposé que la rémunération du PDG n'excède pas trente (30) fois le salaire moyen, hors direction, des employés de la Banque.

Le MÉDAC a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Depuis sa création, le MÉDAC ne cesse de dénoncer les augmentations de rémunération des hauts dirigeants qui n'ont aucune relation avec la performance des organisations qu'ils dirigent. Le MÉDAC dénonce également les composantes de cette rémunération, notamment les bonus et les options d'achat d'action qui, par leur importance au sein de la rémunération totale, invitent à des prises de risque excessives ou à des prises de décision à court terme plutôt qu'à long terme conduisant à des ventes d'actifs, à des fermetures d'usines ou à des mises à pied dans le seul but d'augmenter la rentabilité à court terme et par ricochet la rémunération variable des hauts dirigeants. Nous citerons à cet égard Joseph E. Stiglitz, prix Nobel d'économie, tirée de son livre *The Price Of Inequality* :

« L'un des problèmes dont on parle ici... est qu'il y a de grandes entreprises gérées dans le sens des intérêts de leurs dirigeants et des groupes qui les entourent plutôt que dans le sens des intérêts [de l'ensemble] des actionnaires. Voilà ce que c'est que le *capitalisme du XX^e siècle*. » (traduction libre)

Depuis plusieurs années, le MÉDAC déplore le ratio injustifiable de la rémunération de plusieurs hauts dirigeants de nos institutions financières en regard de la rémunération médiane de leurs employés. Pour plusieurs, les rémunérations excessives des hauts dirigeants sont l'une des causes de la dernière crise financière et ont alimenté le ressentiment d'une partie importante de la société en regard des mieux nantis de notre société.

¹ « *One of the problems we're talking about... is that we have large corporations where the CEOs often run the corporation for the benefit of them and their group around them and not for the benefit of the shareholders. That's 21st century capitalism.* »

Propositions d'actionnaires

Il est donc essentiel de revenir aux véritables valeurs qui doivent sous-tendre la rémunération de tout employé soit la compétence, l'expérience, le travail d'équipe et l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs qui sont de son ressort et axés sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires et la société dans son ensemble.

Dans cette perspective, un ratio de 30 fois la rémunération médiane des employés hors direction (... ou hors des 5 employés les mieux rémunérés) limiterait généreusement le salaire du PDG à environ 3 millions de dollars annuellement.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC s'est engagée à offrir, tant à ses cadres supérieurs qu'à l'ensemble de ses employés, une rémunération harmonisée avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel et concurrentielle par rapport à la pratique du marché. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *CRRPD*) assume la supervision stratégique de la rémunération de tous les employés, et non seulement de celle des hauts dirigeants. Comme il est mentionné dans la section « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire de sollicitation de procurations à partir de la page 32, le processus suivi par la CIBC pour établir la rémunération des cadres supérieurs est fondé sur l'utilisation d'une grille de pointage équilibrée pour évaluer le rendement d'entreprise et le rendement individuel, y compris tous les aspects du risque. La CIBC surveille également les

modifications réglementaires et l'évolution des pratiques exemplaires pour s'assurer que celles-ci sont intégrées, s'il y a lieu, aux politiques et aux pratiques de la CIBC.

Le conseil estime que la CIBC adopte une méthode équilibrée de rémunération pour l'ensemble des employés qui s'harmonise directement avec la rémunération au rendement, au risque et au rendement pour les actionnaires et qui permet à la CIBC d'attirer et de fidéliser les candidats dont elle a besoin pour réussir. Le conseil examine le coût total de la rémunération pour la CIBC en tenant compte des mesures clés du rendement d'entreprise et vérifie le caractère raisonnable de ce coût par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC. Le conseil est d'avis que cette méthode fournit les renseignements les plus significatifs et pertinents qui permettent d'assurer un niveau de rémunération des cadres supérieurs et des employés juste et approprié.

Le conseil estime également qu'il est important que les actionnaires comprennent pleinement combien la CIBC paie ses cadres supérieurs et pourquoi. Les renseignements communiqués sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC donnent aux actionnaires une information claire et exhaustive qui, lorsqu'elle est jumelée à un dialogue continu, permet aux actionnaires de prendre une décision éclairée au moment de voter à l'égard de la résolution de consultation de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs.

En résumé, la CIBC continuera d'offrir, tant à ses cadres supérieurs qu'à l'ensemble de ses employés, une rémunération harmonisée avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel et concurrentielle par rapport à la pratique du marché.



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 de la CIBC 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 2013.

Le conseil de la CIBC s'est engagé à maintenir les normes de gouvernance les plus élevées. Au cours de l'année écoulée, le conseil s'est appliqué à renforcer les systèmes de gouvernance de la CIBC, à accroître l'efficacité du conseil et à améliorer la supervision de la gestion du risque. Nous avons également consacré plus de temps à notre cadre sur l'engagement envers les parties intéressées, à la stratégie de gestion des compétences et à la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. La CIBC est fière d'avoir reçu du magazine *Bloomberg Markets*, en 2012, le titre de la banque la plus solide au Canada et en Amérique du Nord et celui de la troisième banque la plus solide au monde.

Table des matières

2	Structure de la gouvernance	6	Le chef de la direction	9	Rémunération
2	Composition et taille du conseil	7	Le président du conseil	9	Relève de la haute direction
2	Responsabilités du conseil	7	Les comités du conseil	9	Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs
3	Indépendance des administrateurs	8	Accès du conseil à la direction et aux conseillers	10	Responsabilité de l'entreprise
4	Processus de nomination des administrateurs	8	Orientation et perfectionnement continu des administrateurs	10	Engagement envers les parties intéressées
6	Mandat des administrateurs	8	Rémunération des administrateurs		
6	Évaluation du rendement annuel du conseil				

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.

DEMANDE DE VERSIONS IMPRIMÉES

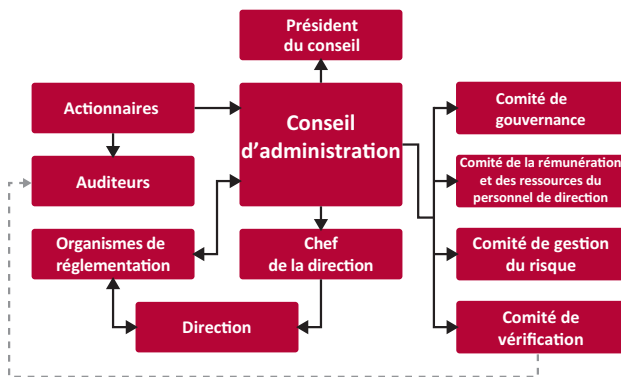
Tout au long du présent énoncé, il est fait mention de renseignements disponibles sur le site Web de la CIBC. Les actionnaires peuvent demander des versions imprimées de ces documents auprès de la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 ou au corporate.secretary@cibc.com.

1. Structure de la gouvernance

En bref

- ◇ 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
- ◇ 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

- ◇ 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.
- ◇ Le conseil de la CIBC présente à l'assemblée annuelle 2013 16 candidats aux postes d'administrateur dont quinze sont des administrateurs non membres de la direction.
- ◇ Une brève biographie de chaque candidat au poste d'administrateur de la CIBC figure à partir de la page 4 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2013 qui peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.

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. 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 compétences et caractéristiques requises pour améliorer l'efficacité 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

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

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des 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 activités 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 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 2013 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 des administrateurs constitue une partie importante de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Il se fonde sur les exigences réglementaires et les pratiques exemplaires pour définir l’indépendance. L’application des 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, représente 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 de conseillers pour obtenir un avis et des conseils indépendants, au besoin;
- en tenant régulièrement des séances du conseil et de ses comités à huis clos, en l’absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- en 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 indépendant en rémunération 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

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 et ne compromet pas leur indépendance.

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	Vérification, ressources humaines
	Katharine B. Stevenson	Vérification
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	Gary F. Colter	Vérification, planification des ressources en gestion et rémunération
	John P. Manley	Vérification, finances

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 de quatre autres sociétés ouvertes. Gary F. Colter et John P. Manley, membres du Comité de vérification de la CIBC, sont tous deux membres du comité d'audit ou de vérification de trois autres sociétés ouvertes.
- Pour plus de renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateur, notamment leur participation à des comités d'autres sociétés ouvertes, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2013.

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. Après avoir examiné les connaissances financières, les compétences à titre d'expert financier du comité de vérification, l'expérience connexe, les exigences réglementaires et l'emploi du temps de MM. Tysoe, Colter et Manley ainsi que la portée des activités du comité de vérification, le conseil a décidé que la capacité de ceux-ci à siéger au Comité de vérification de la CIBC n'est pas compromise.

Séances à huis clos

Au cours des réunions ordinaires, le conseil et chacun de ses comités tiennent régulièrement des séances à huis clos. Des séances à huis clos sont tenues à chaque réunion au gré du président. 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 44 séances à huis clos au cours de l'exercice 2012.

Conflits d'intérêts

Afin de favoriser une prise de décisions indépendantes et conformes à l'éthique, nous avons établi un protocole visant à identifier les conflits d'intérêts d'un administrateur et à les régler. 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

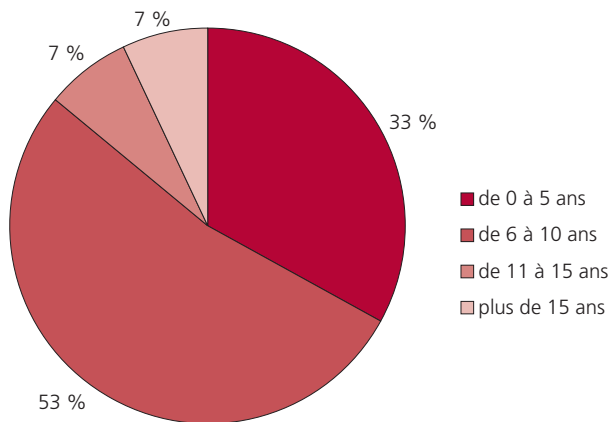
Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande des candidats au conseil en vue de leur nomination, en tenant compte d'une grille de compétences et habiletés qu'il a établie pour le choix des membres du conseil et des comités. De nombreux facteurs 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. La durée moyenne des mandats au conseil de la CIBC est de sept ans. Le graphique suivant indique la durée des mandats des administrateurs actuels au conseil.



Bien que le Comité de gouvernance soit 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 ne l'a pas fait à ce jour. 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 et d'examiner la composition du conseil et 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 l'examen, 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 son intégrité et sa pertinence;
- 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 incités 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.

Candidats au poste d'administrateur

La CIBC maintient une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateur qui est mise à jour périodiquement. En outre, le Comité de gouvernance a le droit de retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés selon les commentaires des autres administrateurs et de conseillers externes.

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 à la majorité – 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 décidera d'accepter ou non la démission 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 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 du rendement. L'évaluation porte sur le rendement du conseil, de chaque comité 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. En outre, le président du conseil utilise les commentaires des pairs comme outil aux fins de l'examen du rendement individuel et l'identification des possibilités de formation des administrateurs. Le processus d'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 des 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 compétences, à la direction de l'exploitation, à l'interaction avec le conseil, à la gestion des compétences, 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 l'élaboration des ordres du jour des réunions du conseil, la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la direction du perfectionnement des administrateurs, la présentation de suggestions relativement à l'intégrité et la pertinence des candidats éventuels aux postes d'administrateur, la formulation de commentaires du conseil à l'intention du chef de la direction ainsi que les 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.
- ◇ Pour plus de renseignements concernant les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2012, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2013.
- ◇ 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, du rapport de gestion connexe 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 et sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 2012, le perfectionnement des administrateurs a surtout visé à améliorer les connaissances des administrateurs et leur compréhension des changements comptables, des thèmes stratégiques, de la gestion du risque, de la rémunération, de la gouvernance des régimes de retraite, de l'Accord de Bâle III et la conjoncture économique.
- ◇ L'objectif du conseil consiste à consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à des présentations informatives.
- ◇ Pour obtenir plus de renseignements concernant le programme de perfectionnement des administrateurs de chaque comité au cours de l'exercice 2012, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2013.

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 consiste à consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à des présentations informatives qui s'ajoutent aux points à l'étude et aux décisions à prendre. Environ 7,62 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré au perfectionnement des administrateurs au cours de l'exercice 2012.

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 le 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 informatives 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

- ◇ 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 550 000 \$ dans les cinq années suivant leur nomination.
- ◇ Pour plus de renseignements concernant la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2012, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2013.

Le Comité de gouvernance revoit une fois l'an la rémunération des administrateurs pour évaluer si celle-ci respecte la direction stratégique de la CIBC qui vise à procurer des résultats constants et durables, si elle favorise une prise de décisions prudente et si elle est concurrentielle avec les programmes et les niveaux 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, afin 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 afin 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

- ✧ Utilisation d'une grille de pointage équilibrée pour évaluer le rendement d'entreprise et le rendement 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.
- ✧ Pour plus de renseignements concernant la rémunération des cadres supérieurs, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2013.

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. Pour les postes qui sont de son ressort, 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 aux travailleurs occasionnels et aux employés, 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 travailleurs occasionnels 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. Le Code de déontologie des administrateurs s'applique à tous les administrateurs et codifie une norme de conduite à laquelle ceux-ci 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 2012 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 et des travailleurs occasionnels, 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 envers les 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



« CIBC Pour ce qui compte dans votre vie » est une marque déposée de la Banque CIBC.