



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
Le 4 avril 2024



Votre participation est importante. Veuillez lire le présent document et voter.



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Date et heure : Le jeudi 4 avril 2024, 9 h 30, heure avancée de l'Est (HAE)

Lieu : Par webdiffusion en direct au <https://cibcvirtual.com/aggm2024>

Saisissez le mot de passe : cibc2024 (sensible à la casse)

En personne à l'édifice CIBC Square, 81 Bay Street, Toronto (Ontario)

Vous pouvez également écouter l'assemblée par téléphone au [514 392-1587](tel:5143921587) (appels locaux) ou au [1 800 898-3989](tel:18008983989) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 9040336# (français), ou au [416 340-2217](tel:4163402217) (appels locaux) ou au [1 800 806-5484](tel:18008065484) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 7053922# (anglais).

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 ainsi que le rapport des auditeurs sur ceux-ci;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter à l'égard d'une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. voter à l'égard des propositions d'actionnaires; et
6. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les instructions de vote commencent à la page 3 de notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 (la circulaire). Veuillez lire la circulaire attentivement.

Admissibilité à voter

Il y avait 937 266 970 actions ordinaires en circulation au 5 février 2024, notre date de clôture des registres.

Les porteurs d'actions ordinaires à cette date peuvent voter à notre assemblée (sous réserve des restrictions de la *Lois sur les banques* (Canada)).

Votre vote est important

Nous vous invitons à lire la circulaire et à voter avant l'assemblée. Pour savoir comment voter ou nommer une autre personne qui votera pour vous, veuillez vous reporter à la rubrique « Vote », qui commence à la page 3 de la circulaire. Veuillez voter dès que possible afin que vos actions soient représentées à l'assemblée. Votre vote doit parvenir à Compagnie Trust TSX (Trust TSX) au plus tard à 13 h (HAE) le 2 avril 2024.

Vous pouvez aussi voter en ligne ou en personne à l'assemblée, à la condition de suivre certaines étapes. Ces étapes sont décrites aux pages 3 à 7 de la circulaire.

Questions

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos des procédures de notification et d'accès ou sur la façon d'accéder à notre assemblée en ligne, vous pouvez communiquer avec Trust TSX au [1 866 751-6315](tel:18667516315) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3860](tel:4166823860) (autres pays).

Notre conseil d'administration (le conseil) et notre direction souhaiteraient répondre au plus grand nombre de questions d'actionnaires possible à l'assemblée. Nous vous invitons à soumettre vos questions à l'avance à la secrétaire générale, par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste à l'adresse Division du secrétaire général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente et secrétaire générale,

Natalie Biderman

Le 14 février 2024

Invitation adressée aux actionnaires

C'est avec grand plaisir que nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC, qui se tiendra cette année le jeudi 4 avril 2024, à 9 h 30 (HAE). Veuillez consulter la circulaire pour obtenir de l'information sur la manière de participer à l'assemblée, les questions qui seront abordées à l'assemblée, notre philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs et nos pratiques de gouvernance. Nous avons dédié, dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web au www.cibc.com/francais, une page à notre assemblée annuelle qui contient également des renseignements au sujet de notre assemblée. Vous avez l'occasion de voter et votre vote compte.

En 2023, la Banque CIBC a continué à incarner sa raison d'être, soit de contribuer à faire des ambitions de nos clients une réalité, et a continué à se concentrer sur la création de valeur pour toutes les parties prenantes.

Nous avons dégagé un solide rendement financier en 2023 en mettant en œuvre notre stratégie axée sur le client et en tirant parti des investissements stratégiques pour propulser notre croissance, tout en gérant très adroitement les dépenses dans un contexte inflationniste. En outre, nous avons renforcé davantage notre situation de fonds propres, protégé les marges et positionné judicieusement la Banque CIBC pour 2024 et les années à venir.

Nous sommes également restés déterminés à soutenir nos collectivités tout au long de l'année 2023. En tant que commanditaire principal de la Course à la vie de la Société canadienne du cancer, l'Équipe CIBC a recueilli plus de 2 millions de dollars pour financer la recherche sur le cancer et soutenir les personnes touchées par cette maladie. En outre, grâce à la Journée du miracle CIBC, la principale activité de collecte de fonds annuelle de la Fondation CIBC, plus de 6 millions de dollars ont été recueillis au soutien d'un monde sans limites à l'ambition.

Nous avons également continué à faire des progrès dans l'accélération des mesures pour le climat. En travaillant en étroite collaboration avec nos clients, nous mobilisons les capitaux nécessaires pour les aider à concrétiser leurs ambitions en matière de développement durable. En plus de nos investissements de 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite dédiées aux fonds de technologie climatique et de transition énergétique pour favoriser la poursuite de la croissance de ce secteur clé, notre banque a également été désignée comme l'un des employeurs les plus écolos du Canada en 2023 par MediaCorp Canada grâce à notre engagement à bâtir un avenir plus sûr, plus équitable et plus durable pour tous.

La solidité et la stabilité de la Banque CIBC nous ont permis de poursuivre sur notre lancée tout au long de l'année. Lors de notre assemblée, vous en apprendrez davantage sur les résultats de notre banque en 2023 et sur les progrès réalisés en vue de la réalisation de notre stratégie.

Nous vous remercions pour votre soutien continu à la Banque CIBC et sommes impatients de vous voir à notre assemblée.

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

La présidente du conseil,

Le président et chef de la direction,



Katharine B. Stevenson



Victor G. Dodig

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

L'information figurant dans la présente circulaire est à jour en date du 8 février 2024 et toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire. « Vous », « votre » et « actionnaire » désignent les porteurs d'actions ordinaires de la Banque CIBC.

Table des matières

1	Ordre du jour	60	Analyse de la rémunération	101	Propositions d'actionnaires
2	Documents de l'assemblée	60	Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération	114	Autres renseignements
3	Vote	62	Philosophie de rémunération des cadres supérieurs	114	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
9	Administrateurs	71	Rendement et rémunération en 2023	115	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
9	Candidats à un poste d'administrateur	73	Gestion des compétences et planification de la relève	115	Information au sujet de la Banque CIBC
24	Rémunération des administrateurs	73	Inclusion	115	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
28	Rapports des comités du conseil	87	Information sur la rémunération	115	Pour communiquer avec notre conseil d'administration
36	Énoncé des pratiques de gouvernance			115	Approbation du conseil d'administration
54	Message à nos actionnaires				

Glossaire des acronymes

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières	PCGR	principes comptables généralement reconnus
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières du Canada	RAAE	Régime d'achat d'actions par les employés
CD	comité de direction	RCG	ratio du coût de gestion
CSF	Conseil de stabilité financière	RCP	rendement des capitaux propres
CX	expérience client	RDG	rémunération directe globale
DPVA	droit à la plus-value des actions	ROSAE	Régime d'options de souscription d'actions des employés
ESG	(questions) environnementales, sociales et de gouvernance	RPA	résultat par action
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	RRCCS	Régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
FRO	facteur de rendement opérationnel	RTA	rendement total pour les actionnaires
HAE	heure avancée de l'Est	S&P	Standard & Poor's
IFRS	Normes internationales d'information financière	SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
JVC	juste valeur comptable	SFD	Services financiers directs
MÉDAC	Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires	SOC 1	contrôles des systèmes et de l'organisation
NYSE	New York Stock Exchange	TCFD	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
OAS	octroi d'actions subalternes	TSX	Bourse de Toronto
ORS	Objectifs Rendement Succès	UADD	unité d'actions à dividende différé
PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis)	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
		UES	unité d'exploitation stratégique
		VCIM	Vancity Investment Management

Ordre du jour

1. États financiers

Les états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 octobre 2023 figurent dans notre Rapport annuel 2023, accessible au www.cibc.com/francais.

2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire 13 candidats aux postes d'administrateurs, qui siégeront à notre conseil jusqu'à la première des deux éventualités suivantes : la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou le départ de cet administrateur du conseil. Le conseil recommande que vous votiez **en faveur** de chaque candidat au poste d'administrateur.

Des renseignements sur les candidats à l'élection au conseil sont présentés aux pages 9 à 22.

3. Nomination des auditeurs

Il vous sera demandé de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) à titre d'auditeurs de la Banque CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002. Le conseil recommande que vous votiez **en faveur** d'EY pour agir en qualité d'auditeurs pour notre compte.

Vous trouverez aux pages 29 et 30 des renseignements sur l'évaluation annuelle par le comité d'audit de l'indépendance, de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité du service d'EY ainsi qu'une description des honoraires versés aux auditeurs.

4. Résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant au sujet de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 95,8 % des voix des actionnaires ont été exprimées **en faveur** de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous estimons que le vote fait partie intégrante de notre processus de mobilisation des actionnaires, en ce qu'il apporte une précieuse rétroaction à notre conseil. Ce vote est consultatif en vertu des lois applicables et ne diminue aucunement le rôle et les responsabilités du conseil. Même si la résolution n'est pas contraignante, le conseil et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tiennent compte des résultats du vote dans le cadre de la prise de décisions futures concernant la rémunération des cadres supérieurs.

Le message à nos actionnaires et l'analyse de la rémunération sont présentés aux pages 54 à 86.

Lorsque le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs, il tient compte des commentaires des actionnaires et de toute préoccupation qui a été formulée. Si une préoccupation est importante, nous communiquerons le processus d'examen du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le résultat de cet examen dans notre prochaine circulaire.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la résolution de consultation 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 énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque CIBC pour l'assemblée annuelle des actionnaires 2024.

5. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à vous prononcer sur cinq propositions d'actionnaires reproduites aux pages 101 à 107 de la circulaire. Le conseil vous recommande de voter contre ces propositions et explique les raisons de sa recommandation à la suite de chaque proposition.

Les propositions d'actionnaires qui ont été retirées, de même que l'argumentaire correspondant et la réponse du conseil à chaque proposition, figurent aux pages 108 à 113.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises au plus tard le 16 novembre 2024.

Les propositions d'actionnaires et les réponses du conseil sont présentées aux pages 101 à 107.

Documents de l'assemblée

Remise des documents de l'assemblée par notification et accès

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction - Nous avons recours à des procédures de notification et d'accès pour envoyer à nos actionnaires inscrits et non inscrits notre circulaire, comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada. En d'autres termes, notre circulaire est publiée en ligne pour que vous puissiez y accéder, plutôt que d'être imprimée et de vous être envoyée par la poste. La réduction de la quantité de papier que nous envoyons aux actionnaires contribue à réduire l'impact associé à l'utilisation du papier. Vous recevrez un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, ainsi qu'un avis expliquant comment consulter notre circulaire par Internet ou en demandant un exemplaire papier.

États financiers annuels et rapport de gestion - La façon dont nous vous envoyons nos états financiers annuels et notre rapport de gestion varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe. Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiducie.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous n'êtes pas inscrit à la livraison électronique ou que vous n'avez pas choisi de ne pas recevoir nos états financiers annuels, nous sommes tenus de vous envoyer nos états financiers annuels et vous recevrez un exemplaire imprimé de notre Rapport annuel avec l'avis.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, nous utiliserons les procédures de notification et d'accès pour vous donner accès à nos états financiers annuels et notre rapport de gestion, comme le permettent les lois sur les valeurs mobilières, de sorte que vous puissiez accéder à ces documents en ligne de la même façon que notre circulaire. Nous enverrons l'avis de notification et d'accès aux actionnaires aux environs du 29 février 2024.

Notre circulaire et notre Rapport annuel (les documents de l'assemblée) peuvent être consultés sur le site Web de notre agent des transferts, Trust TSX (www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/), sur notre site Web (www.cibc.com/francais), sur SEDAR+ (www.sedarplus.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Demander une copie papier des documents de l'assemblée

Vous pouvez obtenir gratuitement une copie papier des documents de l'assemblée pendant l'année suivant la date du dépôt des documents de l'assemblée sur SEDAR+.

Pour faire votre demande avant l'assemblée, communiquez avec Trust TSX à www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/, au **1 888 433-6443** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au **416 682-3801** (autres pays) ou envoyez un courriel à TSXT-fulfilment@tmx.com. Veuillez suivre les instructions de Trust TSX. Une copie papier des documents demandés vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Veuillez noter que vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ni formulaire d'instructions de vote. Veuillez donc conserver votre formulaire original pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Pour vous assurer de recevoir la copie papier des documents de l'assemblée avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande devrait nous parvenir au plus tard à 17 h (HAE) le 20 mars 2024, ce qui nous donne trois jours ouvrables pour traiter les demandes, compte tenu des délais d'envoi habituels.

Pour faire votre demande à la date de l'assemblée ou après celle-ci, appelez Trust TSX au **1 888 433-6443** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au **416 682-3801** (autres pays) ou envoyez un courriel à TSXT-fulfilment@tmx.com. Les documents demandés vous seront envoyés dans les 10 jours civils suivant votre demande.

Pour assister à l'assemblée

Cette année, vous pourrez participer à l'assemblée par webdiffusion en direct à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agm2024> et en personne à l'édifice CIBC Square, au 81 Bay Street, Toronto (Ontario). Dans tous les cas, vous pourrez participer, voter et poser vos questions à l'assemblée. Pour obtenir les renseignements les plus à jour au sujet de notre assemblée, nous vous invitons à visiter la page dédiée à notre assemblée annuelle dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web au www.cibc.com/francais.

Vote

Approbation des actionnaires

Chaque question sur laquelle vous êtes invité à voter doit être approuvée à la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées, par procuration ou lors d'un scrutin, soit en ligne pendant la webdiffusion de l'assemblée, soit en personne à l'édifice CIBC Square.

Qui peut voter?

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 5 février 2024, notre date de clôture des registres. Il y avait 937 266 970 actions ordinaires donnant droit de vote en circulation à cette date.

Ne peuvent être exercés les droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes :

- le gouvernement du Canada ou l'une de ses agences;
- le gouvernement d'une province ou d'un territoire ou l'une de ses agences;
- le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un pays étranger ou l'une de leurs agences;
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions sans l'approbation du ministre des Finances;
- une personne ou entité contrôlée par une personne dont les actions représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées dans le cadre du scrutin, sauf avec l'autorisation du ministre des Finances.

À la connaissance de nos administrateurs et dirigeants, aucune personne physique ou morale ne détient la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Banque CIBC ou n'a de contrôle ou d'emprise sur un tel pourcentage.

Comment voter

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant l'assemblée au moyen d'un formulaire de procuration ou d'un formulaire d'instructions de vote, ou encore pendant l'assemblée, que ce soit par scrutin en ligne lors de la webdiffusion en direct, ou par scrutin en personne pendant l'assemblée à l'édifice CIBC Square. Le processus de vote varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

ACTIONNAIRES INSCRITS - Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous avez reçu un formulaire de procuration avec un numéro de contrôle. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec Trust TSX au [1 800 387-0825](tel:18003870825) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3860](tel:4166823860) (autres pays).

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Renvoyez votre procuration dûment remplie à l'agent des transferts de la Banque CIBC, Trust TSX, avant 13 h (HAE) le 2 avril 2024 pour vous assurer que votre vote soit comptabilisé. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, vous pouvez fournir vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :



En ligne - rendez-vous au <http://www.assemblee-vote.com/>, saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions à l'écran; ou

- numérissez les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-les par courriel à proxymote@tmx.com;



Par télécopieur - remplissez votre formulaire de procuration et télécopiez les deux côtés à Trust TSX au [1 416 595-9593](tel:14165959593);



Par la poste - remplissez votre formulaire de procuration et envoyez-le dans l'enveloppe fournie.

Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions pendant l'assemblée dans le cadre de la webdiffusion en direct, ne remplissez pas et ne faites pas parvenir votre formulaire de procuration. Vous pourrez voter en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la webdiffusion en direct. Vous devez être connecté à Internet et suivre les étapes suivantes :

1. Rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2024> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifiez la compatibilité de votre navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
2. Sélectionnez « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Comme nom d'utilisateur, entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration. Comme mot de passe, saisissez « cibc2024 » (sensible à la casse). Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer toute procuration que vous pourriez avoir envoyée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez envoyée, ne votez pas pendant l'assemblée.

Si vous souhaitez voter en personne à l'édifice CIBC Square

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'édifice CIBC Square, ne remplissez pas et ne faites pas parvenir votre formulaire de procuration, mais apportez-le avec vous à l'assemblée. Vous pourrez voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en format papier. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous enregistrer à la table d'inscription.

Si vous souhaitez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir que les personnes nommées par la direction, soit Katharine B. Stevenson, présidente du conseil, et Victor G. Dodig, président et chef de la direction, afin d'assister, de voter et d'agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir sait qu'il a été nommé par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assistera à l'assemblée. Pour nommer un fondé de pouvoir, veuillez suivre les étapes suivantes :

1. Écrivez le nom de votre fondé de pouvoir à l'endroit prévu sur votre formulaire de procuration et renvoyez celui-ci par Internet, par télécopieur ou par la poste, de la manière décrite à la page précédente. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque CIBC. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou y donner des instructions de vote, auxquelles votre fondé de pouvoir devra se conformer.

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée par la webdiffusion en direct, vous et votre fondé de pouvoir devez suivre les étapes supplémentaires suivantes :

2. Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 416 682-3680 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h (HAE) le 2 avril 2024. Trust TSX fournira à votre fondé de pouvoir un numéro de contrôle qui lui permettra de voter à l'assemblée. **Si vous ne suivez pas cette étape supplémentaire qui consiste à inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX, votre fondé de pouvoir ne pourra pas exercer les droits de vote rattachés à vos actions lors de la webdiffusion de l'assemblée.**
3. Votre fondé de pouvoir doit ouvrir une session au <https://cibcvirtual.com/agm2024> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité de son navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
4. Votre fondé de pouvoir doit choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Il doit ensuite saisir son nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle que Trust TSX lui a fait parvenir par courriel après son inscription à titre de fondé de pouvoir et le mot de passe est « cibc2024 » (sensible à la casse).

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée en personne, votre fondé de pouvoir devra s'inscrire auprès de notre agent des transferts, Trust TSX, en se présentant à la table d'inscription lors de son arrivée à l'assemblée.

Si vous souhaitez modifier votre vote

Si vous changez d'avis sur les instructions de vote que vous avez envoyées, vous pouvez révoquer votre procuration de l'une des manières suivantes :

- Si vous avez renvoyé votre procuration par télécopieur ou par la poste, vous devez signer une déclaration écrite indiquant que vous révoquez votre procuration, donner de nouvelles instructions de vote (ou autoriser par écrit votre avocat à signer la déclaration) et envoyer le tout à la Division du secrétaire général CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7, avant 13 h (HAE) le 2 avril 2024.
- Si vous avez voté par Internet, vous pouvez voter de nouveau par Internet avant 13 h (HAE) le 2 avril 2024 en indiquant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.
- Vous pouvez également modifier votre vote en votant lors de la webdiffusion en direct en suivant les instructions à la rubrique **Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct** à la page précédente. Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer tout vote que vous avez soumis antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer un vote soumis antérieurement, ne votez pas pendant l'assemblée.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS - Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiduciaire. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote avec un numéro de contrôle. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec l'intermédiaire auprès duquel vos actions sont immatriculées. Vous pouvez voter par procuration avant l'assemblée en utilisant le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé, ou vous pouvez voter pendant l'assemblée, soit dans le cadre d'un scrutin en ligne lors de la webdiffusion en direct, soit lors d'un scrutin en personne à l'assemblée, à la condition de suivre les étapes ci-dessous pour vous inscrire en tant que fondé de pouvoir.

Il se peut que nous n'ayons pas de relevé de la propriété de vos actions si vous êtes un actionnaire non inscrit. Veuillez vous assurer de suivre les instructions de vote figurant sur votre formulaire d'instructions de vote pour voter.

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Vous devez laisser suffisamment de temps à votre intermédiaire pour recevoir vos instructions de vote et y donner suite. Veuillez consulter votre formulaire d'instructions de vote pour connaître la date avant laquelle vous devriez envoyer ce formulaire. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, vous pouvez fournir vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :



En ligne - rendez-vous au www.proxyvote.com, saisissez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran;



Par la poste - remplissez votre formulaire d'instructions de vote et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie;



Par téléphone - composez le [1 800 474-7501](tel:18004747501) (français) ou le [1 800 474-7493](tel:18004747493) (anglais) et suivez les instructions.

Si vous souhaitez voter en personne à l'édifice CIBC Square au cours de l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir pour y assister en personne afin de voter à votre place

Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous devriez vous nommer fondé de pouvoir en écrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire d'instructions de vote et renvoyer le formulaire dans l'enveloppe fournie à cette fin. **Ne remplissez pas** la section réservée au vote, car votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous enregistrer à la table d'inscription.

Si vous souhaitez nommer une personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions, inscrivez le nom de cette personne dans l'espace prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et retournez le formulaire dans l'enveloppe fournie. La personne que vous choisissez ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque CIBC. Assurez-vous que cette personne sait qu'elle a été nommée par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'elle assistera à l'assemblée. Si vous n'inscrivez aucun nom dans l'espace prévu à cet effet, Katharine B. Stevenson, présidente du conseil, et Victor G. Dodig, président et chef de la direction, seront nommés comme vos fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous pouvez indiquer sur votre formulaire d'instructions de vote la façon dont vous voulez que votre fondé de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions et votre fondé de pouvoir devra suivre vos instructions.

Si vous souhaitez voter en ligne à l'assemblée ou nommer un fondé de pouvoir qui votera à votre place

Si vous souhaitez assister et voter à notre assemblée au moyen de la webdiffusion en direct ou nommer un fondé de pouvoir qui y assistera et y votera en votre nom, vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la webdiffusion en direct, pour autant que vous ou votre fondé de pouvoir restiez connecté à Internet et suiviez les étapes suivantes :

1. Si vous souhaitez nommer à titre de fondé de pouvoir une autre personne que vous-même ou les fondés de pouvoir de la direction, soit Katharine B. Stevenson et Victor G. Dodig, pour assister, voter et agir en votre nom à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, vous devrez écrire son nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et renvoyer celui-ci par la poste dans l'enveloppe fournie. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou donner des instructions de vote que votre fondé de pouvoir devra suivre. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir sait qu'il a été nommé par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assistera à la webdiffusion en direct. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Banque CIBC.
2. Vous devez vous inscrire ou inscrire votre fondé de pouvoir en tant que fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 416 682-3680 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h (HAE) le 2 avril 2024. Trust TSX vous fournira, à vous ou à votre fondé de pouvoir, un numéro de contrôle permettant de voter à l'assemblée. **Si vous ne suivez pas l'étape supplémentaire qui consiste à vous inscrire auprès de Trust TSX, vous, ou votre fondé de pouvoir, le cas échéant, ne recevrez aucun numéro de contrôle permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à notre assemblée par webdiffusion en direct.**

Si vous êtes un actionnaire non inscrit aux États-Unis et que vous souhaitez voter à l'assemblée lors de la webdiffusion en direct, vous devrez obtenir un formulaire de procuration légale auprès de votre intermédiaire en suivant les étapes du formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé; si vous n'en avez pas reçu, contactez votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration légale. Après avoir obtenu le formulaire de procuration légale, nommez-vous, ou nommez une autre personne, comme fondé de pouvoir. Pour savoir comment vous nommer vous-même ou nommer une autre personne comme fondé de pouvoir, reportez-vous à l'étape 1 ci-dessus, puis suivez les instructions de l'étape 2 ci-dessus pour vous inscrire ou inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX.

Les procurations légales peuvent être renvoyées à Trust TSX par courriel à l'adresse proxystate@tmx.com ou par la poste à l'adresse suivante : Compagnie Trust TSX, à l'attention de Proxy Department, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1. La mention « Procuration légale » doit figurer.

Veillez prévoir un délai suffisant pour le retour de votre procuration légale avant l'échéance, soit 13 h (HAE) le 2 avril 2024.

3. Vous ou votre fondé de pouvoir devez vous connecter à <https://cibcvirtual.com/agm2024> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité du navigateur. Pour pouvoir voter, il faut être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée.
4. Vous ou votre fondé de pouvoir devez choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Vous ou votre fondé de pouvoir devez ensuite saisir un nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle qui vous a été envoyé par courriel à vous ou à votre fondé de pouvoir après votre inscription ou celle de votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX. Le mot de passe est « cibc2024 » (sensible à la casse).

Si vous souhaitez modifier votre vote avant l'assemblée

Si vous changez d'avis concernant les instructions de vote que vous avez envoyées par l'entremise de votre intermédiaire et que vous souhaitez modifier votre vote ou voter à l'assemblée, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et connaître les procédures à suivre.

Vote

Autres renseignements concernant le vote

Manière dont votre fondé de pouvoir votera — Si vous avez donné des instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir devra voter conformément à ces instructions. Si vous n'avez donné aucune instruction de vote, votre fondé de pouvoir décidera de la manière de voter. Il décidera également de la manière de voter sur toute modification apportée à l'une des questions qui figurent dans l'avis de convocation ou sur toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Vous pouvez inscrire :

EN FAVEUR ou ABSTENTION	<ul style="list-style-type: none">relativement à chacun des candidats à un poste d'administrateurrelativement à la nomination des auditeurs
EN FAVEUR ou CONTRE	<ul style="list-style-type: none">relativement à la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	<ul style="list-style-type: none">relativement aux propositions d'actionnaires

Si vous ou votre fondé de pouvoir ne donnez aucune instruction de vote précise, ou si vous n'inscrivez aucun nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, alors les personnes nommées par la direction, soit Katharine B. Stevenson ou Victor G. Dodig, seront nommées comme vos fondés de pouvoir et exerceront les droits de vote rattachés à vos actions :

EN FAVEUR	<ul style="list-style-type: none">de chacun des candidats à un poste d'administrateur énumérés dans la circulairede la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeursde la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs
CONTRE	<ul style="list-style-type: none">les propositions d'actionnaires

Confidentialité de votre vote — Afin de protéger la confidentialité de votre vote, Trust TSX dénombre les procurations et compile les résultats indépendamment et ne communique pas à la Banque CIBC la façon dont chaque actionnaire a voté, sauf lorsque la loi l'exige ou lorsque des remarques d'un actionnaire sont formulées à l'intention de la direction.

Manière dont nous sollicitons des procurations — Nous sollicitons des procurations surtout par la poste, mais des employés de la Banque CIBC pourraient communiquer avec vous par téléphone ou par écrit. La Banque CIBC prend en charge tous les frais liés à la sollicitation de procurations.

Nous nous réservons le droit d'accepter ou de rejeter une procuration tardive, de renoncer à la date limite aux fins de la réception des procurations ou de proroger cette date avec ou sans avis et nous ne sommes assujettis à aucune obligation à cet égard.

Vous souhaitez assister à l'assemblée en tant qu'invité — Seuls les actionnaires inscrits, les actionnaires véritables et les fondés de pouvoir dûment nommés sont invités à participer à l'assemblée en personne. Tous les autres invités intéressés à assister à l'assemblée sont invités à le faire de l'une des manières suivantes :



En ligne - rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2024> pour vous joindre à la webdiffusion en direct; ou



Par téléphone - composez le 514 392-1587 (appels locaux) ou le 1 800 898-3989 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 9040336# (français) ou le 416 340-2217 (appels locaux) ou le 1 800 806-5484 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 7053922# (anglais) pour une expérience audio seulement.

Renoncez au papier!

Inscrivez-vous à la transmission électronique de nos documents d'assemblée et autres documents d'information continue pour les années à venir. L'inscription est facile et la transmission électronique est sécurisée, gratuite et pratique et contribue à réduire l'impact associé à l'utilisation du papier.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, rendez-vous au services.tsxtrust.com/edelivery, sélectionnez Banque Canadienne Impériale de Commerce, remplissez le formulaire de consentement et cliquez sur « Soumettre ».

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, rendez-vous au www.proxyvote.com et saisissez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

Administrateurs

Candidats à un poste d'administrateur

Il y a 13 candidats à l'élection au conseil. Chaque candidat a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires le 4 avril 2023, à l'exception de M. Mark Podlasly, qui a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023.

M. Luc Desjardins prendra sa retraite du conseil à la levée de notre assemblée. Le conseil aimerait remercier M. Desjardins pour les années de loyaux services qu'il a consacrées au conseil et à la Banque CIBC.

Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 10 et sont présentés en date du 8 février 2024. Les principales caractéristiques de la composition du conseil de la Banque CIBC, si chaque candidat est élu par les actionnaires⁽¹⁾, figurent ci-après.

En outre, nous notons qu'à l'heure actuelle, aucun candidat au poste d'administrateur ne s'identifie comme une personne handicapée.

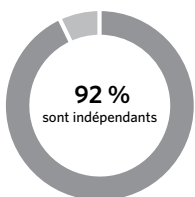
De plus amples renseignements sur le processus de mise en candidature figurent aux rubriques « Processus de mise en candidature des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 36.

Taux d'assiduité global
aux réunions ordinaires pour
l'exercice 2023
98 %

Moyenne des voix
EN FAVEUR en 2023
99 %

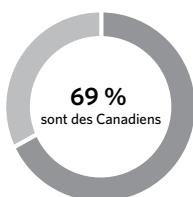
Expérience à titre de
cadre supérieur
100 %

Indépendance



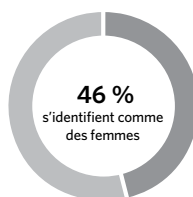
■ Chef de la direction ■ Autres candidats

Répartition géographique



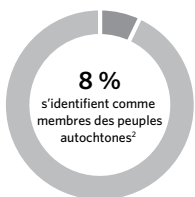
■ Américains ■ Canadiens

Genre



■ Hommes ■ Femmes

Statut d'Autochtone



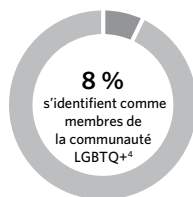
■ Membres des peuples autochtones² ■ Autres

Ethnicité



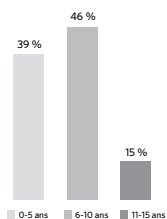
■ Personnes de couleur³ ■ Autres

Orientation sexuelle



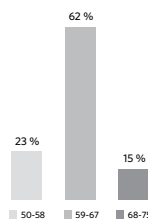
■ Membres de la communauté LGBTQ+⁴ ■ Autres

Durée du mandat Durée moyenne de 6 ans



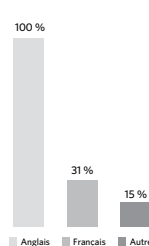
■ 0-5 ans ■ 6-10 ans ■ 11-15 ans

Âge 62 ans d'âge moyen



■ 50-58 ■ 59-67 ■ 68-75

Langues parlées



■ Anglais ■ Français ■ Autre

(1) Toutes les données concernant les candidats sont établies en fonction de l'auto-identification volontairement divulguée au 8 février 2024.

(2) L'expression « membres des peuples autochtones » désigne les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Il s'agit de membres des Premières nations, des Inuits et des Métis.

(3) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes – autres que les membres des peuples autochtones – qui s'identifient comme non blanches.

(4) Les personnes LGBTQ+ sont des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres, queer ou les personnes qui s'identifient comme ayant d'autres identités de genre et/ou orientations sexuelles diverses.

Administrateurs

AMMAR ALJOUNDI, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2022

Âge : 59 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
99,5 %

Compétences :

- Stratégie
- Expertise financière

- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Occupation principale : Président et chef de la direction, Mines Agnico Eagle Limitée

Expérience : M. Aljoundi a été nommé au poste de président et chef de la direction de Mines Agnico Eagle Limitée en février 2022. Il a occupé auparavant les fonctions de président d'Agnico Eagle de 2015 à 2022. M. Aljoundi a également été vice-président principal et chef des finances d'Agnico et compte plus de 20 ans d'expérience dans le domaine des finances et des stratégies d'affaires. M. Aljoundi compte une expérience approfondie du secteur minier, des marchés financiers et du secteur bancaire. Avant 2015, M. Aljoundi a occupé différents postes de haute direction financière au sein de Barrick Gold Corporation, dont celui de vice-président directeur et de chef des finances, de vice-président principal - Répartition du capital et Stratégie d'affaires et de vice-président principal - Finances. M. Aljoundi a par ailleurs occupé des postes de haute direction au sein de Barrick Amérique du Sud, dont celui de directeur général et chef des finances, et a également agi à titre de vice-président - Financement structuré chez Citibank, Canada.

Formation : M. Aljoundi est titulaire d'un diplôme en génie mécanique (avec distinction) de la University of Toronto et d'une maîtrise en administration des affaires (avec mention) de la Western University.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Mines Agnico Eagle Limitée - depuis février 2022

Comités dont il est actuellement membre :

-

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 87 %

Conseil : 10/11

Comité de gestion du risque : 10/12

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M. Aljoundi respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	12 000	7 553	19 553	1 247 481	1,6x
2023	4 000	2 875	6 875	376 544	0,5x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

CHARLES J.G. BRINDAMOUR, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2020

Âge : 53 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
99,6 %

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque

Occupation principale : Chef de la direction, Intact Corporation financière

Expérience : M. Brindamour est chef de la direction d'Intact Corporation financière, le plus important fournisseur d'assurance IARD au Canada et l'un des principaux fournisseurs d'assurance spécialisée en Amérique du Nord. Il a commencé sa carrière auprès d'Intact en 1992, et il occupe le poste de chef de la direction d'Intact Corporation financière depuis 2008. Il possède une vaste expérience dans le secteur des services financiers à l'échelle mondiale, est un leader respecté dans le domaine des affaires comptant plus de 25 ans d'expérience en matière d'exploitation, et a été le récipiendaire du prix du meilleur chef de la direction de l'année au Canada. M. Brindamour siège au conseil de The Geneva Association et du Conseil canadien des affaires, et est cofondateur du Centre Intact d'adaptation au climat de l'Université de Waterloo.

Formation : M. Brindamour est diplômé de l'Université Laval en actuariat et est membre de la Casualty Actuarial Society. Il a reçu un doctorat honorifique de HEC Montréal.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Intact Corporation financière - depuis 2008

Comités dont il est actuellement membre :

-

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 87 %

Conseil : 10/11

Comité de gestion du risque : 10/12

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Brindamour respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	29 902	0	29 902	1 907 748	2,4x
2023	27 949	0	27 949	1 530 767	1,9x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

NANCI E. CALDWELL, Woodside (Californie) États-Unis



Administratrice depuis : 2015

Âge : 65 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
98,6 %

Compétences :

- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Caldwell a été vice-présidente directrice et chef de la commercialisation de PeopleSoft, Inc. de 2002 à 2004. Elle a occupé des postes de plus en plus élevés à la direction et à la haute direction dans les ventes et la commercialisation chez Hewlett Packard Company au Canada et aux États-Unis de 1982 à 2001. M^{me} Caldwell siège au conseil de plusieurs sociétés de technologie ouvertes et fermées depuis 2005 et compte plus de 25 années d'expérience en exploitation dans les secteurs de la technologie et des logiciels à l'échelle mondiale. M^{me} Caldwell a siégé à titre d'administratrice au conseil de sociétés fermées, notamment JDA Software, LiveOps Inc., Sophos, plc et Network General Corporation.

Formation : M^{me} Caldwell est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Queen's University et a terminé l'Executive Marketing Management Program de la Western University.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Equinix, Inc. - depuis 2015

Procure Technologies Inc. - depuis 2020

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité des mises en candidature et de la gouvernance (présidente); comité des talents, de la culture et de la rémunération

Comité de la rémunération (présidente); comité des mises en candidature et de la gouvernance

Auparavant :

Citrix Systems, Inc. - de 2008 à 2022 (a fermé son capital en 2022)

Donnelley Financial Solutions Inc. - de 2016 à 2020

Talend - de 2017 à 2020

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 11/11

Comité de gouvernance (présidente) : 8/8

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 8/8

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M^{me} Caldwell respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	22 212	0	22 212	1 417 126	2,5x
2023	18 910	0	18 910	1 035 701	1,8x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023 et de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

MICHELLE L. COLLINS, Chicago (Illinois) États-Unis



**Administratrice
depuis :** 2017

Âge : 63 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2023 :**
99,3 %

Compétences :

- Stratégie
- Expertise financière
- Services financiers
- Législation/réglementation/conformité

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : M^{me} Collins est présidente de Cambium LLC depuis 2007. Cambium est un cabinet de services-conseils commerciaux et financiers établi à Chicago qui offre des services aux petites et moyennes entreprises. Elle compte 30 ans d'expérience dans la gouvernance, les services bancaires d'investissement et les capitaux privés, et possède en outre une vaste expérience au conseil de sociétés, ayant siégé à titre d'administratrice pour plusieurs sociétés ouvertes dans divers secteurs. M^{me} Collins est administratrice et présidente des comités d'audit de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et membre du Global Risk Institute. M^{me} Collins préside le conseil des fiduciaires de la National Louis University et est membre des conseils consultatifs de Svoboda Capital Partners, LLC, de Cedar Street Asset Management et de 5th Century Partners, LLC. Elle a en outre siégé au conseil de plusieurs organismes philanthropiques et sans but lucratif, notamment la Chicago Public Library Foundation, le Museum of Science and Industry et Navy Pier, Inc.

M^{me} Collins a reçu en 2023 le prix Bertha Honoré Palmer Making History en reconnaissance de son leadership civique. M^{me} Collins a été récipiendaire du prix Outstanding Leader Award for Business que lui a attribué la YWCA en reconnaissance de sa carrière dans le monde des affaires, de son engagement communautaire et de sa volonté d'assumer des postes de leadership qui ont une incidence sur la vie des femmes et sur la justice raciale.

Formation : M^{me} Collins est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de la Yale University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Graduate School of Business.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Ryan Specialty Group Holdings, Inc. – depuis 2021

Ulta Beauty Inc. – depuis 2014

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité d'audit

Comité d'audit; comité de la rémunération

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 11/11

Comité d'audit : 13/13

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Collins respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	2 714	37 347 ⁽⁵⁾	40 061	2 555 892	4,4x
2023	2 714	30 130 ⁽⁵⁾	32 844	1 798 866	3,1x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023 et de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

(5) Comprend les UADD gagnées pour avoir siégé aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA.

Administrateurs

VICTOR G. DODIG, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2014

Âge : 58 ans

Non indépendant

Voir « *Indépendance des administrateurs* » à la page 38.

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
99,6 %

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Président et chef de la direction, CIBC

Expérience : M. Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis septembre 2014. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion de patrimoine, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la Banque CIBC. Au cours de sa carrière, M. Dodig a également dirigé plusieurs services au sein d'UBS et de Merrill Lynch au Canada et à l'étranger et a été conseiller en gestion chez McKinsey & Company. M. Dodig préside actuellement le Conseil canadien des affaires et est membre du comité consultatif international du Brookings Institute, et il a présidé l'édition 2022 de la International Monetary Conference. M. Dodig est engagé en faveur de l'inclusion, à la fois pour renforcer notre tissu social et en tant qu'impératif économique. Il agit en tant que président du Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC, et a agi auparavant comme co-président de l'initiative BlackNorth. M. Dodig a été récipiendaire en 2017 du prix d'honneur de Catalyst Canada, a présidé le conseil consultatif de Catalyst Canada et a été anciennement président du 30% Club du Canada.

Formation : M. Dodig est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Toronto (St. Michael's College), d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School où il a obtenu la distinction de Baker Scholar, et d'un diplôme de l'Institut d'études politiques à Paris. Il a reçu un doctorat honorifique en droit de la Toronto Metropolitan University (anciennement la Ryerson University).

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

TELUS Corporation - depuis mai 2022

Comités dont il est actuellement membre :

Comité des régimes de retraite

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 10/10⁽¹⁾

M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur l'actionariat de M. Dodig figurent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés en 2023 » à la page 74 de la présente circulaire.

(1) Bien que 11 réunions du conseil aient eu lieu au cours de l'exercice 2023, M. Dodig a été exclu d'une réunion dans son intégralité en raison de discussions concernant sa rémunération, conformément aux exigences en matière de conflits d'intérêts de la *Loi sur les banques* (Canada).

KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2013

Âge : 68 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
98,2 %

Compétences :

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Kelly a été administrateur principal de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario de 2010 à 2012 et commissaire de 2006 à 2010. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans la gestion du patrimoine et des actifs au Canada et aux États-Unis. M. Kelly a été président et cochef de la direction de Wellington West Capital, Inc. de 2004 à 2005, président de Fidelity Brokerage Company à Boston de 2000 à 2003, président de Fidelity Investments Institutional Services Company de 1997 à 2000, président de Fidelity Canada de 1996 à 1997 et président et chef de la direction de Bimcor Inc. de 1992 à 1996. M. Kelly est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA et de CIBC National Trust Company. M. Kelly est également membre du Conseil canadien sur la reddition de comptes.

Formation : M. Kelly est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Aucune

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 11/11

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (président) : 8/8

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Kelly respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	12 404	58 778	71 182	4 541 412	5,7x
2023	12 404	50 149	62 553	3 426 028	4,3x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

CHRISTINE E. LARSEN, Montclair (New Jersey) États-Unis



Compétences :

- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Législation/réglementation/conformité
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Larsen a été vice-présidente directrice et chef de l'exploitation de First Data Corporation de 2013 à décembre 2018. Elle a occupé des postes de direction de plus en plus importants en technologies, en exploitation et en gestion des affaires au sein de JPMorgan Chase & Co. de 2006 à 2013. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a occupé plusieurs postes de direction au sein de Citigroup pendant 12 ans. M^{me} Larsen est commanditaire conseilère au sein de NYCA Partners et vice-présidente du conseil des fiduciaires de la Syracuse University.

Formation : M^{me} Larsen est titulaire d'un baccalauréat ès arts (Phi Beta Kappa) du Cornell College et d'une maîtrise en bibliothéconomie de la Syracuse University (University Fellow).

Administratrice depuis : 2016

Âge : 62 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
99,7 %

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Auparavant :

Datto Holding Corp. - de 2021 à juin 2022

Paya Holdings, Inc. - de 2020 à mai 2022

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 90 %

Conseil : 10/11

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (à compter d'avril 2023) : 5/5

Comité de gestion du risque (jusqu'en avril 2023) : 3/4

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M^{me} Larsen respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	22 948	0	22 948	1 464 082	2,5x
2023	19 815	0	19 815	1 085 268	1,8x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023 et de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

MARY LOU MAHER, Toronto (Ontario) Canada



Administratrice depuis : 2021

Âge : 63 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
98,8 %

Compétences :

- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Maher a été associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques, KPMG Canada de 2017 à février 2021. Elle a aussi été chef mondiale, Inclusion et diversité, KPMG International pendant la même période. Elle était au service de KPMG depuis 1983 et a occupé divers postes de direction et de gouvernance, y compris celui de chef des services financiers et de chef des ressources humaines. M^{me} Maher a été membre du Forum économique mondial axé sur les droits de la personne (le point de vue des affaires). Elle a aussi siégé à d'autres conseils d'organismes à but non lucratif, notamment en tant que présidente du Women's College Hospital et de membre du CPA Ontario Council. Elle siège au conseil des gouverneurs de la McMaster University et est membre du Conseil canadien sur la reddition de comptes. M^{me} Maher a mis sur pied le tout premier Conseil national de promotion de la diversité de KPMG Canada, et a parrainé le réseau pride@kpmg. M^{me} Maher a reçu le prix Wayne C. Fox Distinguished Alumni de la McMaster University en reconnaissance de son travail sur l'inclusion et la diversité, a été intronisée au Temple de la renommée des femmes exécutives (WXN) regroupant les 100 femmes les plus influentes au Canada, a reçu un prix pour l'ensemble de ses réalisations d'Out on Bay Street (Proud Strong) et le Senior Leadership Award for Diversity du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. M^{me} Maher a également réussi le programme de formation ESG de Competent Boards.

Formation : M^{me} Maher est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la McMaster University et détient le titre de FCPA, FCA.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

CAE Inc. - depuis mai 2021

Magna International Inc. - depuis mai 2021

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité d'audit; comité des ressources humaines (présidente)

Comité d'audit; comité des technologies

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 11/11

Comité d'audit (présidente) : 13/13

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M^{me} Maher respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	3 356	11 288	14 644	934 287	1,2x
2023	2 056	6 110	8 166	447 252	0,6x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

L'HONORABLE WILLIAM F. MORNEAU, C.P., Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis:
2022

Âge : 61 ans

Indépendant

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2023 :**
99,5 %

Compétences :

- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Morneau a été ministre des Finances du Canada, député de Toronto-Centre, et gouverneur au Fonds monétaire international et à la Banque mondiale de 2015 à 2020. Il a également joué un rôle actif au sein de forums socio-économiques internationaux, dont l'OCDE. De 1990 à 2015, M. Morneau a dirigé Morneau Shepell, qui est devenu le plus important fournisseur de services en matière de ressources humaines et de régimes de retraite au Canada pendant cette période. En 2021, il a été agrégé supérieur (Senior Fellow) au Jackson Institute de la Yale University. M. Morneau a auparavant été président du conseil de l'hôpital St. Michael's, de Covenant House et de l'Institut C.D. Howe. Il est actuellement président du conseil de NovaSource Power Services, président du conseil consultatif de Magnet à la Toronto Metropolitan University et conseiller principal auprès de Boston Consulting Group, ainsi que membre du conseil consultatif du Canada Institute du Wilson Center et co-président du conseil de la campagne Le prochain acte du Centre national des Arts.

Formation : M. Morneau est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Western University, d'une maîtrise ès sciences de la London School of Economics et d'une maîtrise en administration des affaires de l'INSEAD.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Clairvest Group Inc. - depuis juin 2022

Comités dont il est actuellement membre :

Comité d'audit

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 96 %

Conseil : 11/11

Comité de gestion du risque : 11/12

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Morneau a jusqu'au 1^{er} novembre 2027 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	0	5 813	5 813	370 869	0,5x
2023	0	965	965	52 853	0,1x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

MARK W. PODLASLY, Vancouver (Colombie-Britannique) Canada



Administrateur depuis :
Novembre 2023

Âge : 58 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
s.o.

Compétences :

- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Chef de la durabilité, Coalition de grands projets des Premières Nations

Expérience : M. Podlasly, membre de la bande indienne Cook's Ferry, nation Nlaka'pamux en Colombie-Britannique, est chef de la durabilité de la Coalition de grands projets des Premières Nations, un collectif national de 150 nations autochtones qui cherche à s'approprier des projets importants, comme des pipelines, des services publics d'électricité et des infrastructures de soutien à l'exploitation minière. M. Podlasly conseille les gouvernements autochtones de partout au Canada sur la création de fiducies pour investir les revenus tirés de l'exploitation des ressources. Il est également président de la First Nations Limited Partnership (pipelines) et fiduciaire du Nlaka'pamux Nation Legacy Trust. En 2017, M. Podlasly a reçu la Médaille du service méritoire du Gouverneur général du Canada pour le leadership autochtone dans le cadre de la création de Teach For Canada-Gakinaamaage, un organisme à but non lucratif qui travaille avec les Premières Nations du Nord pour recruter et soutenir des enseignants engagés. M. Podlasly a conseillé de nombreuses sociétés internationales de premier plan sur des programmes de formation d'entreprise, de stratégie, de leadership et de mondialisation. M. Podlasly prend régulièrement la parole lors d'activités mondiales sur les affaires et la gouvernance.

Formation : M. Podlasly est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Trinity Western University et d'une maîtrise en administration publique de la Harvard University.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Hydro One - depuis juin 2022

Comités dont il est actuellement membre :

Comité d'audit; comité des ressources humaines

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

s.o.

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M. Podlasly a jusqu'au 1^{er} novembre 2028 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	0	1 111	1 111	70 882	0,1x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario) Canada



**Administratrice
depuis : 2011**

**Présidente du conseil
depuis : 2021**

Âge : 61 ans

Indépendante

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2023 :**
99,3 %

Compétences : ▪ Stratégie
▪ Services financiers
▪ Expertise financière
▪ Gestion du risque/gouvernance du risque

Occupation principale : Présidente du conseil, CIBC

Expérience : M^{me} Stevenson est présidente du conseil de la Banque CIBC depuis 2021. Elle possède une vaste expérience des affaires et de la gouvernance, puisqu'elle a siégé au conseil de nombreuses sociétés ouvertes et d'organismes à but non lucratif au Canada et aux États-Unis au cours des vingt dernières années, où elle a constamment assumé des rôles de direction. Auparavant, M^{me} Stevenson a été cadre financier dans les secteurs des télécommunications et des services bancaires. M^{me} Stevenson est membre du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et membre du conseil d'administration de Unity Health Toronto. M^{me} Stevenson a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada.

Formation : M^{me} Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu le titre IAS.A. M^{me} Stevenson s'est vu décerner le titre de docteur en droit, *honoris causa*, par la Carlton University.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Open Text Corporation - depuis 2008

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité d'audit

Auparavant :

Capital Power Corporation - de 2017 à août 2023

CAE Inc. - de 2007 à 2019

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil (présidente) : 11/11

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M^{me} Stevenson respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	62 249	0	62 249	3 971 486	5,0x
2023	58 370	0	58 370	3 196 925	4,0x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

MARTINE TURCOTTE, Ad.E., Verdun (Québec) Canada



Administratrice depuis : 2014

Âge : 63 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
98,5 %

Compétences :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Relations publiques/gouvernementales
- Législation/réglementation/conformité
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Turcotte a été présidente, Direction du Québec de BCE Inc. et de Bell Canada de 2011 à 2020. Elle a occupé le poste de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008, ainsi que le poste de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 ans d'expérience sur les plans stratégique, juridique et réglementaire. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Turcotte est membre du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés – Québec et est également gouverneure émérite de l'Université McGill. Elle a reçu le prix des conseillers juridiques du Canada dans la catégorie Œuvre de toute une vie, elle a été intronisée au Panthéon des 100 Canadiennes les plus influentes, elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle et elle a reçu les médailles du jubilé d'or et de diamant de la reine Elizabeth II en reconnaissance de sa contribution au Canada. En 2020, M^{me} Turcotte a été nommée présidente de la Commission d'examen de la rémunération des juges.

Formation : M^{me} Turcotte est titulaire d'un baccalauréat en droit civil et en common law de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Empire Company Limited/Sobeys Inc. - depuis 2012

Comités dont elle est actuellement membre :

Comité des ressources humaines

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 96 %

Conseil : 10/11

Comité d'audit (à compter d'avril 2023) : 6/6

Comité de gouvernance : 8/8

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (jusqu'en avril 2023) : 3/3

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Turcotte respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	824	47 498	48 322	3 082 944	3,9x
2023	824	42 139	42 963	2 353 084	2,9x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$.

Administrateurs

BARRY L. ZUBROW, West Palm Beach (Floride) États-Unis



Administrateur depuis : 2015

Âge : 70 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2023 :
98,9 %

Compétences :

- Services financiers
- Gestion du risque/ gouvernance du risque
- Législation/réglementation/conformité
- Technologies de l'information

Occupation principale : Chef de la direction, ITB LLC

Expérience : M. Zubrow est chef de la direction du cabinet de gestion de placements ITB LLC depuis 2021 et était auparavant président d'ITB LLC depuis 2003. M. Zubrow a été membre de la haute direction de JPMorgan Chase & Co. et de The Goldman Sachs Group, Inc. et compte plus de 40 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. M. Zubrow a également été chargé de cours à la University of Chicago Law School. M. Zubrow est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA, de MIO Partners et d'Accellix. M. Zubrow est directeur émérite du Haverford College et membre du Council on Foreign Relations.

Formation : M. Zubrow est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Haverford College, où il est directeur émérite et ancien président du conseil des directeurs. Il détient une maîtrise en administration des affaires de la Graduate School of Business de la University of Chicago et un *juris doctor* de la University of Chicago Law School.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Auparavant :

Hudson Executive Investment Corp. III - de 2021 à décembre 2022

Statut de membre du conseil et de comités permanents et assiduité pour l'exercice 2023

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 11/11

Comité de gouvernance : 8/8

Comité de gestion du risque (président) : 12/12

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Zubrow respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁴⁾
2024	18 588	9 461	28 049	1 789 526	3,1x
2023	18 588	5 516	24 104	1 320 176	2,2x

(1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 8 février 2024 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2024) et au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2023).

(2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 8 février 2024 et au 9 février 2023.

(3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2024 et 2023 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 29 décembre 2023 (63,80 \$) et au 30 décembre 2022 (54,77 \$).

(4) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA pour 2023 et de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2023

Pendant l'exercice 2023, les administrateurs ont assisté à 98 % des réunions ordinaires du conseil et des comités permanents, comme il est indiqué ci-après. Le taux d'assiduité de chaque candidat à un poste d'administrateur est indiqué dans les notes biographiques à partir de la page 10. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à la rubrique « Mandat des administrateurs - Présences aux réunions » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 41.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	9	2	98 %
Comité d'audit	8	4	100 %
Comité de gouvernance	7	1	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	8	0	100 %
Comité de gestion du risque	9	3	90 %

En plus des réunions ordinaires du conseil et des comités, le conseil a procédé au cours de l'exercice 2023 à l'examen des indicateurs de rendement clés portant sur les priorités stratégiques de la Banque CIBC à long terme et à court terme et a participé à de la formation destinée aux administrateurs axée sur des thèmes nouveaux ou émergents, des questions réglementaires, des développements en matière de politiques et des tendances clés pertinentes pour la Banque CIBC.

Assiduité des administrateurs qui ne sont pas candidats

M. Desjardins prend sa retraite du conseil. Au cours de l'exercice 2023, M. Desjardins a assisté à toutes les réunions du conseil, du comité de gouvernance et du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs

Le conseil a établi que chacun des candidats à l'élection à titre d'administrateur est indépendant, sauf M. Victor G. Dodig puisqu'il est président et chef de la direction de la Banque CIBC.

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil d'administration, que l'on peut consulter au www.cibc.com/francais. Ces normes comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* pris en application de la *Loi sur les banques* (Canada), les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE), les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM et les attentes prévues dans la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du BSIF. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à la rubrique « Indépendance des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 38.

Administrateurs

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

Tous les candidats à l'élection au conseil possèdent des compétences et une expérience acquises dans leur rôle au sein de la haute direction de grandes organisations. Les compétences citées par chaque candidat à un poste d'administrateur dans un questionnaire d'autoévaluation sont présentées dans le tableau ci-dessous. Les quatre principales compétences des candidats aux postes d'administrateurs sont indiquées dans leur biographie aux pages 10 à 22.

Compétences et expérience	Anmar Ajjoundi	Charles J.G. Brindamour	Nanci E. Caldwell	Michelle L. Collins	Victor G. Dodig	Kevin J. Kelly	Christine E. Larsen	Mary Lou Maher	William F. Morneau	Mark W. Podlasly	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Barry L. Zubrow
Stratégie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Expertise financière	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Gestion du risque/gouvernance du risque	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Gestion des ressources humaines/rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) ⁽¹⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Législation/réglementation/conformité	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
Relations publiques/gouvernementales	✓	✓	✓		✓	✓			✓			✓	✓
Technologies de l'information	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓

(1) S'entend de l'expérience, des compétences ou de la formation relatives à l'intégration des questions ESG au sein des entreprises, y compris en matière de stratégie, de présentation de l'information et de mesure des retombées, de développement durable, de risque climatique, de santé et sécurité, de développement et d'investissement communautaires, de diversité, d'équité et d'inclusion, ou de l'expérience dans la mise en place d'une culture d'entreprise axée sur l'intégrité et la transparence.

Rémunération des administrateurs

Le programme de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la Banque CIBC. Le comité de gouvernance évalue la rémunération des administrateurs par rapport à des 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 Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la cible de la rémunération des administrateurs de la Banque CIBC se situe dans la fourchette de son groupe de comparaison : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, Financière Manuvie et Financière Sun Life.

Le comité de gouvernance revoit chaque année le programme de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC afin de s'assurer qu'il est harmonisé avec les intérêts de nos actionnaires, qu'il est concurrentiel et qu'il reflète les pratiques exemplaires. Le comité examine également la complexité croissante des entreprises de la Banque CIBC et de son contexte réglementaire; l'interaction croissante des administrateurs avec les organismes de réglementation et d'autres parties intéressées; la charge de travail et les contraintes de temps des membres du conseil; et la capacité de la Banque CIBC de demeurer concurrentielle par rapport aux sociétés de référence pour recruter et fidéliser des administrateurs ayant l'expertise et l'expérience requises pour siéger au conseil de la Banque CIBC.

À l'issue d'une évaluation de marché du caractère concurrentiel du régime de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC effectuée par un consultant indépendant, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, les changements suivants, qui entreront en vigueur pour l'exercice 2024 :

- la hausse de la provision des administrateurs indépendants, de 240 000 \$ à 260 000 \$, la hausse étant versée en titres de capitaux propres;
- la hausse de la provision du président du conseil, de 465 000 \$ à 485 000 \$, la hausse étant versée en titres de capitaux propres.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs⁽¹⁾⁽²⁾.

	Pour l'exercice 2023 (en \$)	En vigueur au 1 ^{er} novembre 2023 pour l'exercice 2024 (en \$)
Provisions annuelles		
Espèces (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD ⁽³⁾)		
Président du conseil ⁽⁴⁾	195 000	195 000
Autres administrateurs ⁽⁵⁾	100 000	100 000
Titres de capitaux propres (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)		
Président du conseil ⁽⁴⁾	270 000	290 000
Autres administrateurs	140 000	160 000
Président de comité	50 000	50 000
Participation à chaque comité supplémentaire ⁽⁶⁾	15 000	15 000
Jetons de présence et frais de déplacement		
Comités ad hoc (par réunion)	1 000	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁷⁾	2 000	2 000

- (1) Les administrateurs touchent une rémunération supplémentaire lorsqu'ils siègent aux conseils et aux comités de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). Veuillez vous reporter au tableau de la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 26 pour obtenir des renseignements supplémentaires.
- (2) Les administrateurs de la Banque CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis reçoivent leur rémunération à titre d'administrateurs en dollars américains.
- (3) Une unité d'actions à dividende différé (UADD) est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au crédit du compte tenu pour un administrateur. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la Banque CIBC, d'une filiale ou d'un membre du groupe de la Banque CIBC. La valeur de rachat d'une UADD est fondée sur la valeur des actions ordinaires de la Banque CIBC établie conformément aux régimes d'actions des administrateurs. Les administrateurs ont droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont portés à leur crédit trimestriellement sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD ne confèrent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.
- (4) Le président du conseil ne touche aucune rémunération en sa qualité d'administrateur de la Banque CIBC sauf les montants annuels en espèces et les provisions sous forme d'actions à l'intention du président du conseil.
- (5) Versée pour les services au conseil et à un comité.
- (6) Versée pour les services à chaque comité supplémentaire (à l'exclusion des comités spéciaux ad hoc et des présidents de comités).
- (7) Versés à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités, qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

Les indemnités de déplacement et d'hébergement et les autres menues dépenses engagées par les administrateurs pour assister aux réunions et pour s'acquitter de leurs fonctions à titre d'administrateurs leur sont remboursées. En outre, la Banque CIBC paie les frais d'administration du bureau du président du conseil. Les administrateurs indépendants ne reçoivent pas d'options de souscription d'actions et ne participent pas aux régimes de retraite de la Banque CIBC.

Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC

Il est interdit aux administrateurs d'avoir recours à des stratégies de couverture afin de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de la Banque CIBC. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 91, « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC ».

Administrateurs

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale payable aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2023 et comprend la rémunération versée aux administrateurs qui ont été invités à siéger aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

Nom ⁽¹⁾ (tous les chiffres sont en \$ CA)	Rémunération gagnée ⁽²⁾						Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provisions des membres et du président de comités	Frais de déplacement	Toute autre rémunération	Rémunération totale	À base d'actions		
	Capitaux propres	Espèces					Espèces	Actions ordinaires	UADD
Ammar Aljoundi	140 000	100 000	-	-	-	240 000	-	-	240 000
Charles J.G. Brindamour	140 000	100 000	-	-	-	240 000	-	240 000	-
Nanci E. Caldwell	188 401	134 572	63 379	10 766	-	397 118	208 717	188 401	-
Michelle L. Collins ⁽³⁾	188 401	134 572	-	13 500	224 736	561 209	278 607	-	282 602
Luc Desjardins	140 000	100 000	8 625	4 000	-	252 625	112 625	-	140 000
Kevin J. Kelly ⁽³⁾	140 000	100 000	50 000	-	195 130	485 130	195 130	-	290 000
Christine E. Larsen	188 401	134 572	-	13 500	-	336 473	148 072	188,401	-
Nicholas D. Le Pan ^(3,4,5)	59 888	42 778	6 417	4 000	260 632	373 714	301 021	59 888	-
Mary Lou Maher ⁽⁴⁾	140 000	100 000	50 000	-	11 000	301 000	50 000	-	251 000
William F. Morneau ⁽⁴⁾	140 000	100 000	-	-	11 000	251 000	-	-	251 000
Jane L. Peverett ⁽⁵⁾	59 888	42 778	9 334	4 000	13 899	129 899	56 112	59 888	-
Katharine B. Stevenson ⁽³⁾	270 000	195 000	-	-	181 673	646 673	376 673	270 000	-
Martine Turcotte	140 000	100 000	15 000	10 000	-	265 000	125 000	-	140 000
Barry L. Zubrow ^(3,4)	188 401	134 572	67 286	13 500	279,971	683 730	495 329	-	188 401

- (1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la Banque CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 87 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction. M. Podlasly a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023.
- (2) Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs de la Banque CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change de WM/Reuters aux dates de paiement suivantes :
- 1,00 \$ US = 1,3397 \$ CA le 9 février 2023
 - 1,00 \$ US = 1,3439 \$ CA le 11 mai 2023
 - 1,00 \$ US = 1,3324 \$ CA le 10 août 2023
 - 1,00 \$ US = 1,3669 \$ CA le 9 novembre 2023
- (3) Les montants inscrits à la colonne « Toute autre rémunération » comprennent les honoraires versés pour avoir siégé aux conseils et aux comités de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). M^{mes} Collins, M. Kelly, M. Le Pan, M^{mes} Stevenson et M. Zubrow ont chacun reçu 135 000 \$ US pour leur rôle d'administrateur des filiales américaines. En outre, M. Zubrow a reçu 50 000 \$ US pour son rôle de président du conseil des conseils américains; M. Le Pan a reçu 30 000 \$ US pour son rôle de président du comité du risque; M^{mes} Collins a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d'audit, et M. Kelly a reçu 10 000 \$ US pour son rôle de président du comité de surveillance des fortunes privées. M^{mes} Collins, M. Le Pan et M. Zubrow ont chacun reçu des honoraires de 1 000 \$ US par réunion à titre de membres d'un comité ad hoc des conseils américains. Ces sommes ont été converties en dollars canadiens aux taux indiqués à la note (2).
- (4) Les sommes indiquées à la colonne « Toute autre rémunération » comprennent des honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à M^{me} Maher, à M. Morneau et à M. Zubrow à titre de membres d'un comité ad hoc, ainsi que des honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à M. Le Pan à titre de conseiller au comité ad hoc.
- (5) M. Le Pan et M^{me} Peverett ont pris leur retraite du conseil le 4 avril 2023. En reconnaissance de leurs services, M. Le Pan a reçu un cadeau de retraite d'une valeur de 2 806 \$ et M^{me} Peverett a reçu un cadeau de retraite d'une valeur de 3 899 \$. La Banque CIBC a fait pour M. Le Pan et M^{me} Peverett un don de 10 000 \$ chacun à un organisme de bienfaisance canadien enregistré de leur choix. Ces sommes sont indiquées dans la colonne « Toute autre rémunération ».

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023 pour l'exercice 2024, la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs est demeurée inchangée, soit 8 fois la provision annuelle en espèces (pour les administrateurs autres que le président du conseil) (800 000 \$) sous la forme d'actions ordinaires et/ou d'UADD, dans les cinq ans suivant l'arrivée de l'administrateur au conseil. Le niveau d'actionnariat fait régulièrement l'objet d'une vérification.

En fonction de la rémunération des administrateurs en vigueur au 1^{er} novembre 2023 pour l'exercice 2024, les administrateurs doivent recevoir une tranche de 160 000 \$ de leur provision annuelle de 260 000 \$ (62 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 290 000 \$ de sa provision annuelle de 485 000 \$ (60 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. L'obligation de recevoir ces sommes sous forme de titres de capitaux propres se poursuit même après que les administrateurs respectent la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision en espèces sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Les nouveaux administrateurs sont appelés à recevoir la moitié de leur provision en espèces sous forme de titres de capitaux propres jusqu'à ce qu'ils atteignent la ligne directrice en matière d'actionnariat.

Chaque candidat qui est actuellement administrateur s'est conformé à la ligne directrice en matière d'actionnariat, à l'exception de William F. Morneau, qui s'est joint au conseil le 1^{er} novembre 2022, et de Mark W. Podlasly, qui s'est joint au conseil le 1^{er} novembre 2023. Chacun de ces candidats à l'élection au poste d'administrateur acquiert des titres de capitaux propres dans le cadre de notre programme de rémunération des administrateurs en vue de se conformer à la ligne directrice au plus tard à l'échéance ayant été fixée pour ce candidat.

L'actionnariat dans la Banque CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 10 à 22.

Rapports des comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le comité de gestion du risque. Le mandat des comités est accessible à l'adresse www.cibc.com/francais. Les activités de chaque comité pour l'exercice 2023 sont résumées ci-après.

Rapport du comité d'audit

Les responsabilités clés du comité d'audit consistent (i) à s'acquitter de ses responsabilités d'examen de l'intégrité des états financiers de la Banque CIBC, des rapports de gestion connexes et des contrôles internes sur la présentation de l'information financière; (ii) à surveiller le système de contrôles internes; (iii) à assurer la conformité de la Banque CIBC aux exigences juridiques et réglementaires quant aux responsabilités à assumer dans le cadre du mandat du comité d'audit; (iv) à sélectionner les auditeurs externes dont la nomination est soumise à l'approbation des actionnaires; (v) à évaluer les compétences, l'indépendance et la qualité des services des auditeurs externes; (vi) à superviser le rendement de la fonction d'audit interne; (vii) à superviser les processus et les contrôles entourant la présentation d'information en matière d'enjeux ESG dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat; et (viii) à agir comme comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

Responsabilité	Points saillants 2023
Présentation de l'information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels et annuels. ▪ Nous avons examiné les éléments de comptabilité et les avis de divulgation importants, ainsi que les questions d'audit importantes en ce qui concerne : <ul style="list-style-type: none"> - l'évaluation des pertes sur créances attendues, conformément à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9; - l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition; - l'évaluation des instruments financiers; - les provisions et l'information relatives aux impôts, aux honoraires juridiques, aux résiliations de baux et aux restructurations. ▪ Nous avons examiné les mises à jour aux normes comptables futures, y compris l'IFRS 17, Contrats d'assurance. ▪ Nous avons reçu un aperçu des nouvelles lignes directrices du BSIF en matière d'assurance et des mesures à prendre pour satisfaire aux exigences applicables. ▪ Nous avons reçu des mises à jour sur l'utilisation des rapports sur les contrôles des systèmes et de l'organisation (<i>System and Organization Controls</i>, SOC 1) dans le cadre de la loi des États-Unis intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>. ▪ Nous avons examiné les rapports de la direction et d'EY sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière. ▪ Nous avons reçu des rapports trimestriels de l'auditeur en chef, y compris l'avis de la fonction d'audit interne sur l'environnement de contrôle et les thèmes clés. ▪ Nous avons reçu des mises à jour des unités d'exploitation stratégies (UES) et des groupes fonctionnels au sujet de leur environnement de contrôle. ▪ Nous avons reçu des mises à jour périodiques ad hoc de la direction sur les aspects qualitatifs et quantitatifs nécessitant des estimations et des jugements importants, ainsi que sur les développements réglementaires ayant une incidence sur les renseignements à fournir dans les états financiers. ▪ Nous avons examiné le rapport trimestriel et annuel de gestion de la fraude et avons approuvé la politique de gestion de la fraude. ▪ Nous avons examiné le cadre de gouvernance des organismes de placement collectif. ▪ Nous avons reçu des mises à jour sur les nouveaux développements de la réglementation en matière de déclaration de données ESG et sur les tendances connexes. ▪ Nous avons examiné la présentation de l'information en matière d'ESG de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité, le Rapport sur le climat et le Rapport annuel, y compris le rapport de gestion.
Auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions d'engagement et le plan d'audit annuel et nous avons recommandé à l'approbation du conseil les honoraires connexes d'EY. ▪ Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers, l'application d'un scepticisme professionnel et des jugements importants des auditeurs, et en avons discuté avec EY. ▪ Nous avons discuté des résultats de l'examen trimestriel et de l'audit annuel avec EY et avons examiné les questions d'audit importantes énoncées dans le rapport de l'auditeur. ▪ Nous avons examiné la déclaration écrite d'objectivité et d'indépendance d'EY.

Auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons préalablement approuvé toutes les missions d'EY pour les services et les honoraires non liés à l'audit, conformément à la Politique concernant l'étendue des services. Nous avons réalisé une évaluation annuelle de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'EY et avons recommandé aux actionnaires d'approuver la reconduction de son mandat. Nous avons mis à jour et suivi des indicateurs de qualité de l'audit.
Fonction d'audit interne	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons approuvé le cadre organisationnel et la charte de l'audit interne ainsi que le plan d'audit de l'audit interne, y compris la portée de l'audit et l'évaluation globale des risques, et avons surveillé l'exécution de ce plan, notamment les changements nécessaires. Nous avons recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de la fonction d'audit interne. Nous avons examiné le rapport d'audit interne sur le cadre de gouvernance du risque de la Banque CIBC et son évaluation de la surveillance assurée par les fonctions Finances, Gestion du risque et Conformité. Nous avons examiné les objectifs de rendement, évalué l'efficacité et le rendement, et approuvé le mandat de l'auditeur en chef. Nous avons recommandé à l'approbation du conseil le renouvellement du mandat de l'auditeur en chef. Nous avons examiné et approuvé les plans de relève pour l'auditeur en chef. Nous avons veillé à ce que l'audit interne soit conforme aux attentes en matière de réglementation. Nous avons examiné les résultats d'une évaluation indépendante de la fonction d'audit interne, qui est réalisée au moins tous les cinq ans conformément aux normes professionnelles.
Fonction Finances	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons approuvé le cadre organisationnel des Finances et avons recommandé au conseil d'approuver le plan financier et les ressources en personnel des Finances. Nous avons examiné l'évaluation par la direction de l'efficacité de la fonction Finances. Nous avons examiné les progrès réalisés par la fonction Finances par rapport à ses objectifs de modernisation et priorités stratégiques. Nous avons examiné les objectifs de rendement du chef des services financiers, évalué son efficacité et approuvé son mandat et les plans de relève pour son poste.
Procédures de dénonciation	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné le rapport trimestriel de la direction en matière d'alerte professionnelle.
Faits nouveaux sur les plans juridique et réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons reçu des mises à jour régulières du service juridique sur des questions juridiques, dont les risques juridiques en émergence. Nous avons surveillé les mises à jour réglementaires, y compris les mises à jour fournies par les parties prenantes sur l'effet des attentes évolutives en matière de réglementation concernant les activités de la Banque CIBC, ainsi que les séances d'information régulières sur les résultats des examens en matière de réglementation et des analyses comparatives.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons agi en tant que membres du comité d'audit de certaines filiales sous réglementation fédérale. Nous avons examiné les états financiers et les rapports de gestion. Nous avons examiné les résultats d'audit et en avons discuté avec EY et la direction.

Les membres du comité sont Mary Lou Maher (présidente), Michelle Collins, Martine Turcotte et Mark Podlasly (qui a été nommé au comité le 29 novembre 2023). Tous les membres du comité sont indépendants et possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM, et deux des membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Supervision, évaluation et nomination des auditeurs indépendants

Le comité d'audit a la responsabilité de nommer, de superviser, de rémunérer et de fidéliser les auditeurs indépendants. Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le comité d'audit procède annuellement à une évaluation pour déterminer si le maintien d'EY à titre d'auditeurs indépendants demeure dans l'intérêt des actionnaires de la Banque CIBC ou s'il y a lieu de retenir les services d'un autre cabinet d'experts-comptables indépendants à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC. Dans le cadre de cette évaluation, le comité d'audit examine l'indépendance, la qualité de l'audit, l'efficacité et la qualité des services d'EY. Le comité d'audit procède également à une évaluation approfondie à ce chapitre tous les cinq ans. La prochaine évaluation approfondie est prévue pour 2025.

Rapports des comités du conseil

Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance d'EY, le comité d'audit a tenu compte d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants : (i) les limites appliquées aux services non liés à l'audit aux termes de la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC et le fait qu'EY ne fournit que des services limités en sus des services d'audit et des services liés à l'audit; (ii) les rapports d'EY décrivant sa conformité à ses politiques et procédures internes, pour lesquels les évaluations comprennent des examens périodiques internes et externes de son travail d'audit et d'autres travaux, l'évaluation du caractère adéquat des associés et des autres membres du personnel qui travaillent à l'audit de la Banque CIBC; (iii) une déclaration écrite officielle d'EY décrivant tous les liens entre EY et la Banque CIBC qui pourraient raisonnablement être considérés comme ayant une incidence sur l'indépendance comme l'exige la Rule 3526 du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis), s'il y a lieu, y compris la confirmation qu'EY peut continuer d'agir à titre de cabinet d'experts-comptables indépendants pour la Banque CIBC; (iv) la rotation de l'associé d'audit principal au moins une fois tous les cinq ans et des principaux associés d'audit comme l'exigent les normes d'indépendance; (v) les procédures suivies par la direction pour aborder toutes préoccupations qui pourraient surgir relativement à l'indépendance des auditeurs externes, le cas échéant; (vi) le cadre réglementaire rigoureux au Canada et aux États-Unis; et (vii) la durée du mandat d'EY à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC.

Dans le cadre de l'évaluation de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'EY, le comité d'audit a examiné un certain nombre de facteurs, notamment : (i) l'objectivité et le scepticisme professionnel d'EY; (ii) la qualité et l'expérience de l'équipe de mission d'EY; (iii) des rapports externes sur la qualité de l'audit (rapports d'inspection par le PCAOB et rapports annuels du Conseil canadien sur la reddition de comptes); (iv) une évaluation annuelle de la qualité globale du service fourni, y compris en tenant compte des tendances observées dans l'évaluation annuelle par rapport à l'évaluation approfondie quinquennale précédente; (v) l'avantage des antécédents de longue date d'EY en tant qu'auditeurs indépendants, notamment la capacité et l'expertise d'EY à gérer l'audit d'une entreprise de l'ampleur et de la complexité de la Banque CIBC, et la connaissance institutionnelle approfondie et l'expertise poussée d'EY concernant les méthodes et pratiques comptables et les contrôles internes de la Banque CIBC, ce qui améliore la qualité de l'audit; (vi) la qualité et la franchise de la communication d'EY avec le comité d'audit; et (vii) l'indépendance d'EY par rapport à la Banque CIBC, comme il est décrit ci-dessus.

À la lumière de l'évaluation des facteurs ci-dessus, le comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'audit externe fournis par EY pour 2023 et qu'EY demeure indépendante, de sorte qu'il est dans l'intérêt des actionnaires qu'EY continue d'agir à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC. Par conséquent, le comité d'audit a recommandé au conseil, sous réserve de l'approbation des actionnaires, le renouvellement du mandat d'EY à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC pour 2024.

Le conseil d'administration recommande la nomination par les actionnaires d'EY à titre d'auditeurs de la Banque CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires qu'EY a facturés pour des services professionnels pour les exercices clos les 31 octobre 2023 et 2022 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	2023	2022
Honoraires ⁽¹⁾	27,3	24,6
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,6	2,2
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	2,2	1,9
Autres ⁽⁴⁾	0,3	0,0
Total	33,4	28,7

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la Banque CIBC et de l'audit de certaines de nos filiales, ainsi que d'autres services habituellement fournis par les auditeurs principaux relativement aux dépôts de la Banque CIBC obligatoires selon les lois 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 PCAOB.

(2) Au titre des services de certification et des services connexes raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen des états financiers consolidés de la Banque CIBC, y compris la consultation comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.

(3) Au titre de la conformité fiscale et des services consultatifs.

(4) Comprend les honoraires pour des services autres que d'audit.

Politique d'approbation préalable

Le comité d'audit approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la Banque CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la Banque CIBC datée du 29 novembre 2023, disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Rapport du comité de gouvernance

Les principales responsabilités du comité de gouvernance consistent à superviser (i) le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; (ii) la composition du conseil et des comités de la Banque CIBC; (iii) l'évaluation de l'efficacité du conseil de la Banque CIBC, de ses comités et des administrateurs; (iv) l'orientation et la formation continue des administrateurs; (v) la cohérence de la Banque CIBC avec sa raison d'être, sa stratégie en matière de questions ESG et la présentation d'information connexe; et (vi) le cadre d'engagement de la Banque CIBC auprès des parties intéressées ainsi que les questions liées à la protection des consommateurs, la conduite et la culture.

Responsabilité	Points saillants 2023
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons supervisé le processus d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC avec les actionnaires, les groupes de défense des droits des actionnaires, les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les organismes de réglementation afin de favoriser des relations transparentes et de discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes. • Nous avons examiné l'évolution de la réglementation en matière de gouvernance, y compris la consultation des ACVM sur les modifications des obligations d'information et lignes directrices en matière de gouvernance; la consultation du BSIF sur la Ligne directrice en matière de Risques liés à la culture et au comportement; la règle définitive de la SEC sur la récupération; et les autres propositions à venir de la SEC. • Nous avons révisé la rémunération des administrateurs pour la Banque CIBC, CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA; nous avons recommandé à l'approbation du conseil l'augmentation de la partie sous forme de titres de capitaux propres de la provision des administrateurs de la Banque CIBC et du président du conseil, en vigueur au 1^{er} novembre 2023; et nous avons approuvé l'augmentation de la rémunération des administrateurs de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC, les réponses aux propositions d'actionnaires et l'information relative à la gouvernance dans la circulaire de la Banque CIBC. • Nous avons continué de mettre l'accent sur la gouvernance et la structure du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. • Nous avons examiné le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat de la Banque CIBC, y compris l'information sur les mesures et cibles ESG. • Nous avons supervisé la stratégie de la Banque CIBC en matière de questions ESG et le cadre de gouvernance, et les progrès réalisés à ce chapitre, et avons en outre examiné : <ul style="list-style-type: none"> - des rapports et des renseignements sur les pratiques et le rendement de la Banque CIBC en matière d'ESG; - des rapports pour rester au fait des nouvelles tendances, des perspectives des parties intéressées, des normes et des pratiques exemplaires en matière d'ESG. • Nous avons reçu des rapports sur la stratégie et les activités d'investissement communautaire et de don aux collectivités de la Banque CIBC. • Nous avons examiné et approuvé le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC. • Nous avons examiné le rapport de la Banque CIBC sur sa raison d'être pour évaluer l'alignement de la raison d'être de la Banque CIBC à ses initiatives connexes.
Composition du conseil et des comités	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné la composition, la taille et les compétences collectives du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA ainsi que l'expérience présente au sein de ces conseils. • Nous avons passé en revue les candidats à l'élection au conseil et recommandé au conseil d'approuver leur candidature; nous avons établi leur indépendance à titre de membres du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les modifications à apporter à la composition des comités, fondées sur des principes qui guident la composition des comités et la relève des présidents de comités afin de concilier des points de vue expérimentés et de nouvelles perspectives tout en veillant à ce que les comités conservent des compétences et expériences de base parmi leurs membres. • Nous avons examiné et approuvé des modifications à la politique sur la diversité au sein du conseil afin d'harmoniser la terminologie qui y est employée avec celle des politiques destinées aux employés et de l'information communiquée dans le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC. • Nous avons poursuivi les activités de renouvellement du conseil avec le soutien d'un consultant externe; nous avons examiné des candidatures aux postes d'administrateurs qui représentent de vastes aspects de diversité et d'expérience; nous avons recruté un nouvel administrateur aux fins de nomination au conseil; nous avons continué de mettre l'accent sur l'inclusion et la planification de la relève au sein du conseil. • Nous avons supervisé l'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités, du président du conseil et du chef de la direction avec l'appui d'un conseiller externe indépendant, et nous avons élaboré des plans d'action et examiné des rapports d'étape.

Rapports des comités du conseil

Efficacité du conseil et des comités	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons supervisé l'administration du programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC et nous avons dépassé l'objectif du conseil consistant à consacrer au moins 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à de la formation. Nous avons examiné l'efficacité des rapports de gestion présentés au conseil et aux comités et avons continué d'améliorer l'établissement des rapports pour que davantage de temps puisse être consacré aux discussions significatives pendant les réunions. Nous avons examiné et approuvé des mises à jour aux normes de présentation des rapports du conseil afin d'articuler les protocoles de documentation et de prises de mesures relativement aux conseils reçus, aux orientations et à la remise en question efficace de la direction.
Conduite	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné les rapports sur le risque lié à la conduite et à la culture. Nous avons agi à titre de comité de révision de la conduite de la Banque CIBC et de ses filiales canadiennes sous réglementation fédérale et, à ce titre, avons examiné les rapports sur les parties liées et les politiques afin de favoriser la conformité à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) pour les parties liées qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque CIBC. Nous avons examiné des rapports pour soutenir la surveillance de l'application des dispositions en matière de protection des consommateurs prévues dans la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) et avons poursuivi nos interactions avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. Nous avons examiné l'efficacité des procédures de gestion des plaintes des clients de la Banque CIBC et les changements visant à améliorer l'expérience client en matière de règlement des plaintes. Nous avons examiné un rapport annuel sur l'efficacité des pratiques globales de gestion de la confidentialité de la Banque CIBC pour régler les problèmes et atténuer les risques dans le cadre des projets de la Banque CIBC, ainsi que les tendances et les changements réglementaires. Nous avons examiné et approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.

Les membres du comité sont Nanci Caldwell (présidente), Luc Desjardins, Martine Turcotte et Barry Zubrow. Tous les membres du comité sont indépendants.

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 est chargé d'aider le conseil d'administration à fournir une surveillance globale dans le cadre de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ce qui englobe la stratégie de gestion des compétences, la rémunération totale et son harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC.

Le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la présidente du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC, qui débute à la page 54 de la présente circulaire.

Responsabilité	Points saillants 2023
Rendement, rémunération, contrats d'emploi et propriété	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné, approuvé ou recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et les mesures, les cibles de rémunération pour l'exercice à venir, le rendement en fonction des objectifs et la rémunération de fin d'exercice du chef de la direction, des membres du comité de direction (CD) et des autres principaux membres de la direction pour l'exercice 2023. Nous avons approuvé la rémunération des employés dont la rémunération directe globale (RDG) dépasse le seuil d'importance relative établi par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Nous avons vérifié le respect des lignes directrices en matière d'actionariat pour les hauts dirigeants et directeurs généraux. Nous avons examiné un rapport sur les indemnités de départ des hauts dirigeants et des directeurs généraux.

<p>Compétences et relève</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons mis à jour les compétences de leadership dans le profil recherché pour le poste de chef de la direction afin de pouvoir continuer à mettre l'accent sur la planification de la relève pour le poste de chef de la direction. Nous nous sommes adonnés à l'exercice approfondi annuel de planification de la relève pour les postes du chef de la direction et des membres du CD, avec la participation du conseil et de ses comités, du chef de la direction et de ses subordonnés directs. Ce processus d'examen nous permet de veiller à ce que nos ressources les plus performantes aient accès à des expériences et à des occasions de croissance qui leur permettront de réaliser leurs aspirations professionnelles et ainsi d'accroître la valeur pour les parties prenantes de la Banque CIBC. Nous avons recommandé au conseil d'approuver le plan de relève pour le chef de la direction en vue de renforcer davantage les plans de perfectionnement ciblés pour les candidats appropriés. Nous avons recommandé au conseil d'approuver le plan de relève pour les membres du CD et nous avons examiné les progrès réalisés sur les plans de relève pour les principaux postes de direction afin d'assurer un vivier inclusif de candidats hautement compétents. Nous avons examiné les progrès réalisés au chapitre de la stratégie d'inclusion de la Banque CIBC en mettant davantage l'accent sur les groupes sous-représentés, dont les Autochtones et les membres de la communauté noire. Nous avons examiné un rapport trimestriel sur les réussites notables des employés de l'entreprise. Nous avons invité les membres du conseil à s'adonner à des activités de réseautage afin d'approfondir les relations avec les hauts dirigeants et les successeurs au CD à court terme.
<p>Stratégie du capital humain, culture et changements organisationnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné les principales initiatives stratégiques de Stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ainsi que des initiatives plus vastes englobant le personnel, la culture et la marque, y compris les mises à jour périodiques sur les sujets suivants : <ul style="list-style-type: none"> la transformation de la main-d'œuvre de la Banque CIBC pour se préparer à l'avenir du travail; la stratégie en matière de bien-être de la Banque CIBC, y compris son approche relative à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés; les résultats du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC; la démarche de transformation immobilière de la Banque CIBC; les changements organisationnels au sein de plusieurs secteurs d'activité en vue de faciliter l'atteinte des priorités stratégiques; les principaux domaines d'intérêt dans nos mesures des ressources humaines et nos progrès en matière d'analyse et de données prédictives. Nous avons recommandé au conseil d'approuver les changements apportés aux fonctions de haute direction en mettant en œuvre nos plans de relève afin de répondre stratégiquement aux besoins actuels et futurs. Nous avons assuré une surveillance et offert une perspective au-delà de la frontière par le maintien du mandat du président du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction au comité de la rémunération et des ressources humaines des États-Unis.
<p>Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et régimes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons approuvé les mesures, les pondérations et les objectifs du facteur de rendement opérationnel (FRO) utilisés pour établir le FRO, y compris les mesures financières (65 %), les pondérations et les objectifs détaillés utilisés dans l'indice d'expérience client (CX) (25 %) et l'indice ESG (10 %). Nous avons approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération de la Banque CIBC afin de s'assurer qu'elles respectent les processus et pratiques actuels. Nous avons examiné et analysé l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/FRO) qu'au niveau individuel à l'occasion de notre réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque. À la réunion, les administrateurs ont reçu des commentaires et ont eu l'occasion d'en discuter avec les membres de la haute direction. Nous avons recommandé au conseil d'approuver la rémunération incitative annuelle globale et les allocations pour les groupes fonctionnels et les UES. Nous avons examiné des modifications mineures apportées aux régimes de rémunération importants.
<p>Régimes de retraite et d'avantages sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons examiné la structure de gouvernance des régimes de retraite de la Banque CIBC et les activités menées par les entités déléguées aux régimes de retraite de la Banque CIBC. Nous avons examiné le caractère concurrentiel des programmes de retraite des membres de la haute direction de la Banque CIBC. Nous avons approuvé des modifications à apporter au régime de retraite de la Banque CIBC. Nous avons examiné la gouvernance des régimes de retraite, de soins de santé et de bien-être des États-Unis.

Rapports des comités du conseil

Gouvernance et contrôles	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons examiné une évaluation des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes.• Nous avons examiné un rapport indépendant de l'audit interne portant sur les régimes de rémunération importants.• Nous avons examiné les mises à jour à l'échelle mondiale en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des membres de la haute direction.• Nous avons rencontré des investisseurs institutionnels pour discuter de certains aspects des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC.• Nous avons obtenu des conseils du conseiller en rémunération indépendant du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur les questions de rémunération des membres de la haute direction.
--------------------------	--

Les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sont Kevin Kelly (président), Nanci Caldwell, Luc Desjardins et Christine Larsen. Tous les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sont indépendants.

Rapport du comité de gestion du risque

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 Banque CIBC et à la supervision du profil de risque de la Banque CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque définie. Le comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la Banque CIBC, d'examiner et d'approuver les principaux cadres de travail, politiques et limites de risque établis pour contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques, et de superviser la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC.

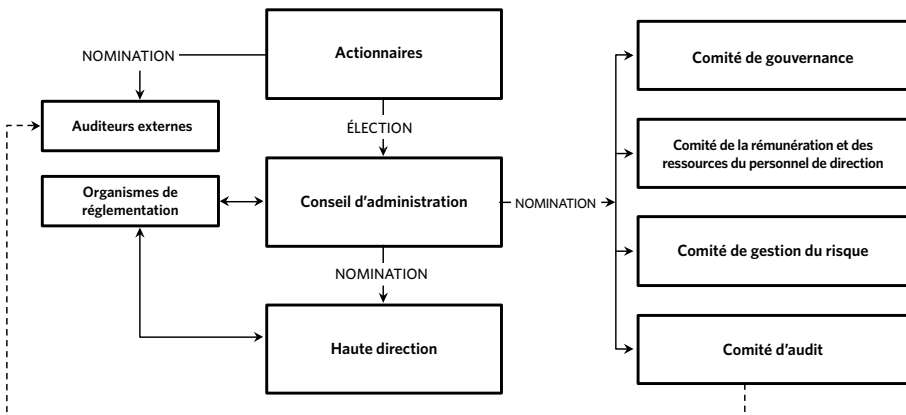
Responsabilité	Points saillants 2023
Principaux risques d'affaires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé de tolérance au risque de la Banque CIBC et avons approuvé les énoncés de tolérance au risque des UES et des groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Cet examen portait notamment sur la façon dont se traduit la tolérance au risque de la Banque CIBC en mesures concrètes pour les UES et les groupes fonctionnels de la Banque CIBC, l'harmonisation avec les plans stratégiques, ainsi que les améliorations visant à renforcer la fonction de Gestion du risque de la Banque CIBC afin d'aborder l'évolution des risques, les priorités actuelles et les cadres réglementaires. ▪ Nous avons tenu des séances de formation (conjointes avec le comité d'audit) couvrant les mesures aux termes de Bâle III visant le risque de crédit (Nouvelle approche fondée sur les notations internes et changements apportés aux risques de crédit), la réglementation et les attentes réglementaires en matière de modèles de gouvernance et les cadres de travail pour les cryptomonnaies. ▪ Nous avons examiné l'évaluation par la fonction de Gestion du risque des recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice. ▪ Nous avons examiné le plan et la politique d'immobilisations et avons recommandé au conseil de les approuver. ▪ Nous avons examiné les diverses limites de risque, le financement, les cadres et politiques et les rapports de conformité connexes ainsi que les plans de reprise de la Banque CIBC, et avons approuvé les améliorations à y apporter. ▪ Nous avons surveillé et examiné les rapports sur le profil de risque de la Banque CIBC, y compris l'évaluation par la direction du risque lié aux technologies de l'information et des activités de gouvernance. ▪ Nous avons surveillé les principaux éléments de risque et les tendances en matière de risques émergents, dont les risques géopolitiques et macroéconomiques, les risques de crédit et les risques environnementaux, les cas de risque extrême, la sécurité de l'information et la cybersécurité, la dette des consommateurs canadiens et l'évolution géopolitique. ▪ Nous avons examiné l'autoévaluation que la direction a préparée sur la conception et l'efficacité d'exploitation des processus d'évaluation des risques pour les nouvelles stratégies, ou les nouveaux produits ou services. ▪ Nous avons examiné des présentations sur les risques associés à la résilience opérationnelle et à la gestion des risques liés aux tiers, ainsi qu'à diverses activités commerciales, y compris l'examen des données trimestrielles pour les UES, le portefeuille pétrolier et gazier, les prêts garantis par des biens immobiliers, les cartes de crédit et les prêts personnels, la stratégie relative à Simplii, le portefeuille de l'immobilier commercial et de la construction et des sujets à caractère régional, dont les activités dans les régions du Royaume-Uni et de l'Asie Pacifique et les activités de CIBC FirstCaribbean International Bank. ▪ Nous avons examiné les rapports que la direction a préparés sur des simulations de crise macroéconomique. ▪ Nous avons examiné plusieurs analyses spéciales et évaluations en profondeur portant sur le plan d'immobilisations et les mesures de fonds propres en cas de crise, les liquidités, le financement, les prêts garantis par des biens immobiliers et les portefeuilles d'immuebles commerciaux, compte tenu de l'environnement macroéconomique. ▪ Nous avons examiné et approuvé certains engagements de prêt qui allaient au-delà des pouvoirs de la direction en matière de prêts.
Fonctions de gestion du risque, de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de la fonction Gestion du risque. ▪ Nous avons approuvé le plan de conformité de la fonction Conformité pour l'exercice 2024. ▪ Nous avons approuvé le plan d'examen du groupe Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2024. ▪ Nous avons examiné les plans de relève, les objectifs et les évaluations de l'efficacité du chef de la gestion du risque, du chef de la conformité et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent. ▪ Nous avons examiné les résultats de l'auto-évaluation de la gestion des risques et des principaux mandats.
Conformité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires. ▪ Nous avons examiné le rapport trimestriel du chef de la conformité.
Lutte contre le blanchiment d'argent	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons examiné le rapport trimestriel du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent, sur la lutte contre le blanchiment d'argent au sein de l'entreprise.

Les membres du comité sont Barry Zubrow (président), Ammar Aljoundi, Charles Brindamour et William Morneau. Tous les membres du comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de notre entreprise et vient appuyer la raison d'être de la Banque CIBC : vous aider à faire de vos ambitions une réalité. Le cadre de gouvernance de la Banque CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la Banque CIBC et ses parties intéressées. En tant que chef de file reconnu en matière de gouvernance, nous nous efforçons chaque année d'apporter des améliorations continues afin d'atteindre l'excellence en matière de gouvernance. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2024.

Le graphique ci-après illustre les relations entre le conseil, la direction, les actionnaires, les auditeurs externes et les organismes de réglementation.



Les éléments clés de nos pratiques en matière de gouvernance sont exposés aux rubriques suivantes :

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

1. Structure de la gouvernance

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

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

2. Composition du conseil

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

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

Taille du conseil — Le comité de gouvernance examine la taille et la composition du conseil chaque année. Le comité examine les changements survenus sur le plan des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et des expériences nécessaires afin d'augmenter l'efficacité du conseil et le nombre d'administrateurs nécessaire afin d'exécuter le mandat du conseil et de ses comités avec efficacité. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2024 de la Banque CIBC, le conseil sera composé de 13 administrateurs.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs — Le comité de gouvernance évalue les compétences et l'expérience des membres du conseil et examine annuellement la composition du conseil et de ses comités à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille regroupe les compétences et l'expérience souhaitées d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience en tant que membre d'un conseil. Le comité de gouvernance examine la grille régulièrement pour s'assurer qu'elle reflète les besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Chaque membre du conseil autoévalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le comité de gouvernance utilise les résultats afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à soutenir la planification de la relève pour les membres des comités. Le conseil cherche à refléter les effectifs de la Banque CIBC ainsi que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert. Tel qu'il est souligné à la rubrique « Inclusion » à partir de la page 46, le comité de gouvernance tient également compte de la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC lorsqu'il évalue chaque nouveau candidat au poste d'administrateur. M. Podlasly a été nommé au conseil le 1^{er} novembre 2023, et il met à profit sa grande expertise en matière de développement durable, de développement économique pour les communautés autochtones et de développement de grands projets d'investissement liés à l'énergie, aux ressources naturelles et à l'infrastructure communautaire dans le monde entier.

Les renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la Banque CIBC se trouvent à la page 24 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2024 (la circulaire).

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Son mandat est intégré au présent document aux fins de référence. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après.

Culture d'intégrité — Le conseil supervise le Code de conduite de la Banque CIBC. Il lui incombe donc de s'assurer que la culture d'intégrité au sein de la Banque CIBC est respectée.

Planification stratégique — Le conseil examine et approuve les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la Banque CIBC et surveille leur efficacité. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil tient compte de la raison d'être de la Banque CIBC, de sa stratégie en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), de sa tolérance au risque, de son profil de risque, de ses niveaux de fonds propres et de liquidité, des tendances émergentes et du contexte concurrentiel.

Gestion du risque — Le conseil approuve l'énoncé sur la tolérance au risque de la Banque CIBC et, avec l'aide du comité de gestion du risque, il surveille le profil de risque de la Banque CIBC et les processus visant à cerner, à mesurer, à surveiller et à atténuer les principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est confrontée.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Contrôle interne — Le conseil approuve le cadre de contrôle interne de la Banque CIBC. Avec le soutien du comité de gestion des risques et du comité d'audit, le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes de la Banque CIBC à l'égard de l'information financière, du système de contrôles internes et de la conformité aux exigences légales, réglementaires, comptables et en matière d'information financière.

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

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

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

4. Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs constitue un élément important de la façon dont le conseil supervise efficacement la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Le conseil examine les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. En outre, pour déterminer l'indépendance d'un administrateur, le conseil applique des normes d'indépendance (disponibles sur notre site Web) qui comprennent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des relations entre la Banque CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

Tous les candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants, sauf Victor Dodig, président et chef de la direction de la Banque CIBC, qui doit siéger au conseil conformément à la Loi sur les banques (Canada).

- en examinant l'incidence des situations où deux ou plusieurs administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers, au besoin, pour obtenir des avis et des conseils indépendants;
- en tenant régulièrement des séances du conseil et de ses comités à huis clos, en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- en adhérant à la politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC et aux limites quant aux mandats (se reporter à la rubrique « Mandat des administrateurs » à la page 41);
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

Normes d'indépendance

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

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

Relations négligeables

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

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

Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

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

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

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

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

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

Membres de comités d'audit d'autres sociétés ouvertes

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

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

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

Séances à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps pour des séances à huis clos au cours de leurs réunions afin d'avoir des discussions libres et franches en l'absence du chef de la direction ou d'autres membres de la direction. Ces séances sont menées par le président du conseil, pour les réunions du conseil, et par le président de chacun des comités, pour les réunions des comités.

Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes au sein du conseil, la Banque CIBC a mis en place un processus visant à repérer et régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. L'administrateur ou le membre de la haute direction qui a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la Banque CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie doit déclarer cet intérêt et, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada), se retirer de toute délibération du conseil ou d'un comité sur la question et s'abstenir de voter à tout scrutin sur la question.

Président du conseil indépendant

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

5. Processus de mise en candidature des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

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

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

- En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire de la Banque CIBC, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque CIBC.
- Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la Banque CIBC, les actionnaires admissibles peuvent présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de la Banque CIBC. Cette politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui existe aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne oblige la Banque CIBC à respecter des exigences différentes relatives à l'actionariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.
- Un actionnaire, un client, un employé ou une autre partie intéressée peut à tout moment recommander au président du conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le président du conseil demandera alors au comité de gouvernance d'examiner la recommandation et de faire rapport du résultat de cet examen à la personne qui a formulé la recommandation.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Avant de recommander un administrateur en poste en vue de sa réélection au conseil, le comité de gouvernance tient compte des facteurs suivants :

- le maintien de l'intégrité et de l'aptitude de l'administrateur;
- son rendement global et sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
- le respect du Code de conduite de la Banque CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et des comités;
- son mandat au sein du conseil.

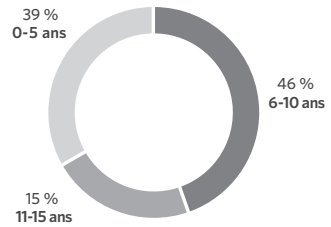
6. Mandat des administrateurs

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

Limitation de la durée d'un mandat

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

Le conseil estime que l'imposition de limites à la durée des mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un administrateur aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat pendant lequel les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires 2024 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de six ans.



Démission d'un administrateur

La Politique sur le mandat des administrateurs exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment les suivantes :

- s'il ne respecte plus les exigences de qualification des administrateurs en vertu des lois applicables;
- s'il y a une modification importante de son statut d'emploi;
- s'il accepte un poste au sein d'une société ou d'une organisation qui pourrait avoir un conflit important avec la Banque CIBC;
- si lui, ou une société qu'il contrôle, fait en sorte que la Banque CIBC subisse une perte irrécouvrable;
- s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la Banque CIBC.

Le comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de refuser la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de cette décision.

Vote à la majorité

Dans le cadre d'une élection sans opposition où les actionnaires sont appelés à voter sur l'élection d'un administrateur, un candidat au poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de voix en sa faveur exprimées par les actionnaires donnera immédiatement sa démission au conseil. Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs à élire. Le comité de gouvernance recommandera au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision.

*Vous trouverez notre
Politique sur les votes
majoritaires sur le site
www.cibc.com/francais.*

Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ quatre ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions, et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de toutes les réunions du conseil et des comités, sauf lorsque le comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté.

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

Ancien chef de la direction

Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs, le chef de la direction n'est pas réélu au poste d'administrateur s'il cesse d'être chef de la direction. Toutefois, le comité de gouvernance peut recommander la réélection d'un ancien chef de la direction s'il est dans l'intérêt de la Banque CIBC de le faire.

7. Processus d'évaluation annuelle du conseil

Le comité de gouvernance supervise l'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil, de ses comités, du chef de la direction et de chaque administrateur. Un conseiller externe effectue l'évaluation afin d'encourager les commentaires francs, de préserver la confidentialité et de favoriser l'objectivité. Le conseiller externe fournit également de l'information sur les pratiques de gouvernance et les procédures du conseil d'autres sociétés ouvertes.

L'évaluation comprend les éléments ci-dessous :

- un sondage rempli par chaque administrateur;
- un sondage rempli par les cadres dirigeants sur le rendement du chef de la direction, du conseil et des comités qu'ils appuient; et
- des rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil.

Chaque administrateur participe à un processus annuel d'autoévaluation et d'examen par les pairs.

Les sondages comprennent des questions sur l'efficacité du conseil et de ses comités à aborder les domaines à cibler dans l'exercice considéré, sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait. Les sujets visés par le sondage sont le leadership du conseil; les relations entre le conseil et le chef de la direction; la gestion des compétences et la planification de la relève; la stratégie; la conformité; la gestion du risque; les questions en matière d'ESG; l'engagement des parties intéressées; le ton au sommet; la culture; la structure, la taille et les processus du conseil; le perfectionnement des administrateurs; la composition du conseil et des comités, et les activités. Le sondage demande également des commentaires sur les domaines à cibler pour le prochain exercice.

Des rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil donnent l'occasion de discuter ouvertement de l'apport de l'administrateur et des autres membres du conseil et de ses comités, de ce que le conseil et ses comités pourraient améliorer, des autres responsabilités qui pourraient intéresser l'administrateur et des autres commentaires ou recommandations que l'administrateur pourrait formuler concernant les activités et le rendement du conseil. Le président du conseil fait rapport au comité de gouvernance des grandes lignes abordées dans ces rencontres et utilise les commentaires des pairs pour examiner le rendement de chaque administrateur et cerner les possibilités de perfectionnement pour chacun d'eux et de planification de la relève pour le conseil et ses comités.

Le comité de gouvernance examine le rendement du président du conseil chaque année, et le président du comité de gouvernance donne au président du conseil les commentaires des administrateurs.

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu des administrateurs. Le conseil et les comités suivent les progrès réalisés par rapport à leurs plans d'action.

8. Le chef de la direction

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

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d'assurer la direction efficace du conseil, de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et de vérifier que le conseil exécute bien son mandat. En s'acquittant de ces responsabilités, le président du conseil assure la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la direction du perfectionnement des administrateurs, la direction du conseil dans sa supervision du développement du plan stratégique de la Banque CIBC, la coordination de l'exécution du mandat et des plans d'action du conseil ainsi que les communications avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

10. Comités du conseil

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

Planification de la relève pour les comités du conseil

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

Responsabilités des comités du conseil

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

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

Le **comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé d'aider le conseil à assurer une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences, la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le comité examine et approuve la philosophie, la méthodologie et la gouvernance relatives à la rémunération de la Banque CIBC, recommande à l'approbation du conseil le financement de la rémunération incitative annuelle, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la Banque CIBC et supervise la rédaction de l'information liée à la rémunération dans la circulaire. Le comité examine ou approuve les contrats d'emploi, les objectifs et mesures, le rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction, des membres du comité de direction (CD) et des autres membres clés de la haute direction ou en recommande l'approbation au conseil. Le comité examine la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC et sa culture d'entreprise, ainsi que leur adéquation avec la stratégie de la Banque CIBC, ce qui comprend l'inclusion et la diversité, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, et d'autres pratiques ESG liées à son mandat.

Le **comité de gestion du risque** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de déterminer la tolérance au risque de la Banque CIBC et de surveiller le profil de risque de la Banque CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque définie; de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques commerciaux de la Banque CIBC; d'examiner et d'approuver des cadres, des politiques et des limites de risques clés établis afin de contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques; et de surveiller la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC. Le comité de gestion du risque formule également des commentaires au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur des aspects liés au risque afférent aux décisions en matière de rémunération de la direction et supervise la planification de la relève pour le chef de la gestion du risque, le chef de la conformité et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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

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

12. Orientation et formation continue des administrateurs

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

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

Orientation des nouveaux administrateurs

La Banque CIBC a un programme d’orientation pour les nouveaux administrateurs qui regroupe des documents écrits et des séances d’orientation. Un manuel d’orientation des administrateurs comprend les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la Banque CIBC et sa structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et d’immobilisations de la Banque CIBC, les derniers rapports financiers annuels et trimestriels de même qu’un résumé des principales questions d’affaires. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction et des membres de la direction. La direction organise également des visites des entreprises de la Banque CIBC et présente un survol des activités. À la nomination d’un nouvel administrateur à un comité, le président du comité en question organise des séances d’orientation sur le mandat du comité. Afin d’aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l’engagement exigé d’un administrateur, le président du conseil demande à un autre membre du conseil d’agir à titre de mentor.

Formation continue des administrateurs

Au cours de l’exercice 2023, le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs. Il incombe au président du conseil de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du conseil. Il incombe au président de chaque comité de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du comité. Les administrateurs repèrent les sujets de formation continue de nombreuses façons – aux réunions du conseil et des comités, dans les évaluations annuelles du rendement du conseil et dans les commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les séances de formation des comités sont ouvertes à tous les membres du conseil.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2023, les administrateurs ont participé à toute une gamme de séances de formation, dont les sujets sont résumés ci-dessous :

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

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

13. Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la Banque CIBC. Le comité de gouvernance revoit annuellement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts des actionnaires de la Banque CIBC, qu'elle est concurrentielle avec le marché et qu'elle reflète les pratiques exemplaires. Le comité de gouvernance examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. Le comité de gouvernance peut avoir recours aux services d'un conseiller externe pour obtenir des conseils concernant la politique et les pratiques de rémunération des administrateurs.

14. Rémunération des cadres supérieurs

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction supervise l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction, des membres du CD et des autres dirigeants clés. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine plusieurs facteurs, notamment :

- le rendement financier de la Banque CIBC et la durabilité des résultats;
- les résultats de l'expérience client;
- les paramètres ESG, ce qui comprend les progrès réalisés au chapitre de la finance durable et l'harmonisation avec les objectifs d'inclusion;
- des considérations qualitatives, comme le rendement par rapport à celui de nos pairs, et le rendement d'une personne par rapport aux objectifs approuvés par le conseil ou le comité, en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie.

À l'occasion de sa réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque applicable aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/facteur de rendement opérationnel (FRO)) qu'au niveau individuel. Lors de cette réunion, les administrateurs reçoivent les commentaires des membres de la haute direction et ont l'occasion d'en débattre. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil les cibles annuelles de la rémunération d'encouragement et le montant de la rémunération individuelle pour le chef de la direction, les membres du CD et les autres dirigeants clés. Il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

15. Inclusion

À la Banque CIBC, notre objectif est de créer des équipes qui reflètent les clientèles et les collectivités que nous servons et dont les responsables favorisent le sentiment d'appartenance et tirent parti des expériences uniques de chaque membre de l'équipe. La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit le processus appliqué par le conseil à la relève des administrateurs, qui permet de dénicher les meilleurs candidats qui possèdent le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

Sur le plan de la représentation des femmes, le conseil cherche à atteindre la parité. Le conseil s'est d'ailleurs fixé comme objectif de compter au moins 40 % de femmes parmi ses membres.

Le conseil cherche également à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent les effectifs de la Banque CIBC, de même que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil soient conformes aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques. Cette optique d'inclusion s'étend à nos filiales, où des profils de cadres issus de communautés sous-représentées sont pris en compte pour les postes à pourvoir au sein des conseils d'administration des filiales.

Étant donné le nombre d'administrateurs, le conseil n'a pas fixé de cibles précises pour les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+. Le comité de gouvernance s'assure que le processus de relève au conseil de la Banque CIBC (et le mandat de tout cabinet externe embauché afin d'appuyer ce processus) comporte des candidats issus de ces communautés dans le bassin de candidats et la courte liste où le comité de gouvernance repère les candidats aux postes d'administrateurs éventuels.

Pour évaluer les progrès réalisés par rapport à ces objectifs, les administrateurs fournissent volontairement des données d'auto-identification au comité de gouvernance chaque année.

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

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

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

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

16. Gestion des compétences et planification de la relève

La Banque CIBC s'est engagée à former les employés à tous les niveaux de l'organisation et à s'assurer que ses effectifs reflètent les marchés où elle exerce des activités.

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

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les plans de relève pour les postes cernés comme des postes clés au sein de la direction. Le comité d'audit examine les plans de relève du chef des services financiers et de l'auditeur en chef, et le comité de gestion du risque examine les plans de relève du chef de la gestion du risque, du chef de la conformité et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

17. Code de conduite de la Banque CIBC

Le Code de conduite (le Code) constitue un important point de référence dans notre culture et il énonce également les normes que nous avons mises en place sur la façon dont les membres de l'équipe doivent agir et traiter nos clients, nos collectivités et les autres membres de l'équipe. Le Code établit un cadre intégré de politiques, de programmes, de normes, de lignes directrices et de procédures qui guide nos actions et qui est fondamental à notre culture inclusive axée sur notre raison d'être. Cela comprend le fait d'agir avec intégrité et authenticité, de dénoncer ce qui ne va pas et d'avoir la certitude que ses préoccupations seront prises en compte de manière appropriée. Le Code s'applique aux membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres des conseils d'administration de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive, sauf disposition contraire dans le Code.

Le Code énonce les principes suivants pour guider nos actions :

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous repérons et évitons les conflits.
- Nous servons nos clients, mettons en pratique nos engagements en matière d'ESG et protégeons notre marque et nos investisseurs.
- Nous protégeons les renseignements de nos clients et des membres de notre équipe, et nous protégeons les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes.
- Nous dénonçons ce qui ne va pas et cherchons conseil.

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

Il existe un programme de formation obligatoire sur le Code. Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent attester qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils s'y conforment.

Tous les membres de l'équipe de la Banque CIBC à l'échelle mondiale sont tenus de s'exprimer lorsqu'ils prennent connaissance d'activités commerciales irrégulières ou d'actes répréhensibles susceptibles de mettre en péril l'intégrité ou la réputation de la Banque CIBC. Il n'y a pas de représailles pour qui s'exprime. Pour favoriser une culture d'entreprise qui encourage le signalement d'actes répréhensibles, la Banque CIBC dispose d'un canal dédié et confidentiel, où les membres de l'équipe, ainsi que des tiers, comme des fournisseurs de services, des clients ou des tiers qui vendent ou offrent des produits ou services à la Banque CIBC,

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

peuvent signaler tout comportement douteux ou non éthique de façon anonyme et sans crainte de représailles. Le Programme de signalement de la Banque CIBC comprend un portail Web et une ligne d'assistance téléphonique, qui sont tous deux gérés par un fournisseur de service indépendant et qui sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plusieurs langues (sur demande). Aucune donnée d'identification (comme le nom de la personne qui fait le signalement ou son numéro de téléphone ou son adresse IP) n'est mise à la disposition du fournisseur du service sans le consentement exprès de la personne qui fait le signalement. En ce qui concerne les appels à la ligne d'assistance, la Banque CIBC ne reçoit qu'une transcription écrite. Bien que les appels puissent être surveillés par le fournisseur de services à des fins de contrôle de la qualité ou de formation, ils ne sont pas enregistrés. Les membres de l'équipe peuvent également signaler leurs préoccupations aux Ressources humaines et/ou aux Relations avec les employés, à la Sécurité de l'entreprise ou à un membre du comité de direction ou du conseil.

Le conseil étudie et approuve les modifications du Code. Les exigences prévues par la loi prévoient que le conseil d'administration de la Banque CIBC doit approuver les dispenses de l'application du Code pour les membres du conseil et certains membres de la haute direction et divulguer publiquement les dispenses. Aucune dispense de l'application du Code n'a été approuvée par le conseil jusqu'à ce jour.

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

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

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

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

Renforcement de notre gouvernance ESG

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

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

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

Supervision des questions ESG par le conseil

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

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

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

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

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

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

Organe responsable de la gouvernance	Activités de 2023 liées à l'ESG
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Il a examiné les initiatives et les paramètres à l'appui de la stratégie en matière d'ESG de la Banque CIBC, comme les progrès réalisés vers l'atteinte de nos cibles établies pour 2030 en matière d'émissions financées pour nos portefeuilles d'actifs producteurs d'énergie et de pétrole et de gaz. Il a approuvé le Code de conduite 2024 de la Banque CIBC, en vigueur au 1^{er} novembre 2023, les réponses aux propositions des actionnaires sur les questions d'ESG et l'information sur la gouvernance présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023 de la Banque CIBC. Il a reçu des mises à jour sur les progrès sur les paramètres d'ESG de la Banque CIBC. Il a supervisé l'harmonisation de notre stratégie d'entreprise avec notre raison d'être. Il a reçu des commentaires sur les perspectives des investisseurs sur le rôle des banques dans le financement des réductions d'émissions, l'impact des développements géopolitiques sur les efforts mondiaux de transition énergétique, et le lien climat-société.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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

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

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

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

Nous lançons la NOUVELLE stratégie en matière d'ESG

2019	2020	2021	2022	2023
Nous annonçons un objectif de financement durable de 150 G\$ d'ici 2027	Nous lançons le Cadre des obligations vertes et émettons une première obligation verte d'une valeur de 500 M\$ US	Nous annonçons notre ambition zéro émission d'ici 2050 Nous doublons notre cible de mobilisation de financement durable à 300 G\$ d'ici 2030 ¹	Nous établissons nos cibles pour 2030 de réduction de l'intensité carbone des émissions financées de nos portefeuilles d'actifs de production d'énergie et de pétrole et de gaz	Nous avons annoncé notre engagement de 800 M\$ en investissements communautaires ²

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

Faits saillants ESG en 2023

Accélérer la lutte contre les changements climatiques

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

Ouvrir des possibilités

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

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

Renforcer l'intégrité et la confiance

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

Reconnaisances

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

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

19. Gouvernance des filiales

Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC fournit une orientation sur les responsabilités de surveillance que se partagent le conseil de la Banque CIBC et les conseils de ses filiales. Le cadre décrit les principes clés de l'approche globale de la Banque CIBC en matière de gouvernance des filiales, y compris la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, la durée du mandat et la taille du conseil. Le cadre vient appuyer l'approche multidisciplinaire de la Banque CIBC quant à la gouvernance des filiales grâce aux unités d'exploitation stratégiques, aux fonctions de contrôle et de gouvernance, au conseil de la Banque CIBC, aux conseils des filiales et aux rapports à ces conseils.

Le comité de gouvernance est chargé de superviser le cadre et d'examiner les rapports sur des questions de gouvernance relativement aux filiales de la Banque CIBC. Voir « Rapport du comité de gouvernance » à la page 31 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux en cours du comité dans l'établissement des responsabilités de supervision et l'interconnectivité entre les conseils de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Chaque année, le comité de gouvernance examine les lignes directrices sur la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, ainsi que la durée du mandat et la taille du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). Pour favoriser l'interrelation entre les conseils américains et le conseil de la Banque CIBC, les conseils américains comprennent des membres du conseil de la Banque CIBC (par exemple, le président du conseil de la Banque CIBC, le président du comité de gestion du risque de la Banque CIBC et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC). Cette approche permet au conseil de la Banque CIBC de superviser efficacement les activités américaines et faciliter l'échange de renseignements.

20. Engagement envers les parties intéressées

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

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

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

Communications avec les parties intéressées – Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la Banque CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la Banque CIBC avec ses employés, ses clients, la communauté des investisseurs, les médias et le gouvernement. Le président du conseil et des membres de la haute direction rencontrent des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres membres de la communauté financière pour discuter de la philosophie de la Banque CIBC à l'égard de diverses questions, comme la gouvernance, la gouvernance du risque, la gestion des compétences, la rémunération des membres de la haute direction et les pratiques émergentes en matière d'ESG, ainsi que les activités connexes.

Alerte professionnelle et programme confidentiel en matière d'alerte professionnelle – Le comité d'audit supervise la politique d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui établit un cadre pour la vérification et la déclaration des préoccupations soulevées par des employés ou des travailleurs occasionnels de la Banque CIBC ou par d'autres personnes (par ex. des fournisseurs de services, des clients et des actionnaires de la Banque CIBC) concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à l'audit à la Banque CIBC. Cette politique fait régulièrement l'objet d'un examen et d'une mise à jour pour veiller à ce qu'elle reflète les meilleures pratiques soutenant une culture de signalement et pour nous assurer de nous conformer à l'évolution de la réglementation. En outre, les employés et les travailleurs occasionnels de la Banque CIBC ou toute autre personne peuvent signaler au programme en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC (en ligne ou par téléphone) leurs préoccupations concernant des activités commerciales irrégulières ou des actes répréhensibles qui pourraient poser un risque pour la réputation de la Banque CIBC, notamment des fraudes, des questions d'intégrité de l'information financière, des questions d'éthique, des violations, réelles ou potentielles, du Code de conduite de la Banque CIBC ou des violations d'une loi ou d'un règlement. Toute information transmise au programme en matière d'alerte professionnelle de la Banque CIBC est traitée de façon confidentielle et conformément aux responsabilités de la Banque CIBC en vertu des lois applicables sur les lanceurs d'alerte, et les personnes peuvent choisir de rester anonymes.

Assemblée annuelle des actionnaires – La Banque CIBC a intégré une technologie améliorée au format de son assemblée annuelle des actionnaires, afin de s'assurer que les actionnaires ont accès à différentes options pour participer à notre assemblée. Cette amélioration vous permet d'utiliser un appareil doté d'une connexion Internet pour regarder et écouter l'assemblée en temps réel, soumettre des commentaires ou poser des questions, et voter pendant l'assemblée. Vous trouverez dans la circulaire tous les détails sur les moyens de participer à notre assemblée.

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

L'année dernière, 96 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC.

Communications avec les parties intéressées – Le site Web des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC au www.cibc.com/francais contient des renseignements utiles concernant les dates des prochains résultats, les présentations trimestrielles aux investisseurs, les feuilles d'information sur le rendement financier de la Banque CIBC et les liens des webdiffusions. Pour de l'information sur l'approche de la Banque CIBC en matière d'enjeux ESG, nous vous invitons à consulter la section Durabilité de notre site Web à l'adresse www.cibc.com/francais. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les parties intéressées par courriel à l'adresse relationsinvestisseurs@cibc.com.

Communication avec le conseil de la Banque CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par le secrétariat général de la Banque CIBC, au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Demande de versions imprimées

Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents accessibles sur le site Web de la Banque CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au secrétariat général à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou au secrétariat général de la Banque CIBC, au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Nous vous encourageons à vous joindre à notre mouvement numérique en renonçant au papier et en accédant à ces documents à l'adresse www.cibc.com/francais.

Message à nos actionnaires

Madame,
Monsieur,

En 2023, la Banque CIBC a continué de mettre en œuvre sa stratégie axée sur les clients et a démontré sa résilience en tant que banque solide et bien diversifiée. Dans un contexte économique changeant, un bilan solide et une excellente solvabilité ont joué un rôle fondamental dans les progrès que nous avons réalisés, car nous avons clairement connu un essor en matière de croissance de notre clientèle et d'amélioration de l'expérience client. Nous avons su créer cet élan dans un contexte économique différent de celui des dernières années. Les pressions inflationnistes demeurent élevées et les taux d'intérêt ont augmenté de façon notable au cours des 24 derniers mois. Cette situation a eu des répercussions sur les clients, les consommateurs ayant dû s'adapter à la hausse des coûts et les entreprises de certains secteurs ayant constaté une diminution de la demande. Tout au long de cette période, la Banque CIBC a continué de soutenir ses clients au moyen des conseils et des solutions dont ils ont besoin pour garder le cap sur leurs ambitions, et la qualité et la solidité de nos relations constituent des assises solides, même dans des conditions de marché plus lentes.

Malgré un environnement d'exploitation moins favorable, la Banque CIBC a su dégager un solide rendement financier en 2023. Notre banque a généré un levier d'exploitation positif, renforcé son bilan et affiché une croissance grâce à une exécution solide et à une gestion prudente des dépenses. En outre, nous avons renforcé davantage notre situation de fonds propres et su protéger les marges dans le segment Services bancaires personnels et PME, région du Canada. Les provisions pour pertes sur créances ont été plus élevées en 2023 en raison de la conjoncture du marché, ce qui a entraîné une baisse du résultat par action par rapport à l'exercice précédent. Globalement, le rendement des activités de base s'est montré résilient, et la banque est bien positionnée pour l'avenir.

Un modèle rigoureux de rémunération incitative variable à l'intention des membres de la haute direction, qui a une incidence sur les attributions d'espèces et d'actions différées, a réussi à harmoniser la rémunération et le rendement des membres de la haute direction. L'environnement d'exploitation plus difficile en 2023 a eu des répercussions négatives sur les primes d'encouragement attribuées au cours de l'exercice 2023, ainsi que sur les attributions antérieures dont les droits ont été acquis en 2023, qui étaient assujetties au rendement pluriannuel et au cours des actions de notre banque.

L'équipe de la Banque CIBC demeure concentrée sur nos priorités stratégiques, nos forces et les occasions qui s'offrent à nous sur le marché, pour encore mieux positionner la banque sur la voie du succès :

- améliorer davantage l'expérience client;
- mettre l'accent sur les segments de clientèle qui nécessitent des interactions étroites et qui sont en forte croissance;
- investir dans les facteurs de différenciation futurs.

Alors que nous envisageons l'année à venir, nous avons fait évoluer notre stratégie pour l'harmoniser avec les avantages concurrentiels de la Banque CIBC :

- accroître nos activités liées aux clients bien nantis et à la gestion privée de patrimoine au Canada et aux États-Unis;
- élargir notre offre de services bancaires numériques au Canada;
- offrir des canaux d'intercommunication et des services distinctifs aux clients commerciaux et aux clients des marchés des capitaux;
- développer et protéger la Banque CIBC et simplifier ses processus.

La mise en œuvre de cette stratégie a permis à la Banque CIBC de se positionner avantageusement pour saisir les occasions à venir et de prendre des mesures claires et proactives afin de gérer notre entreprise de façon prudente tout en continuant à réaliser des progrès dans l'atteinte de nos objectifs à long terme. Notamment, les investissements stratégiques clés effectués au cours des dernières années nous ont aidés non seulement à faire face aux changements économiques actuels, mais aussi à faire croître la banque de façon rentable.

Nous poursuivons sur notre lancée en 2024 et nous sommes fiers des progrès réalisés en 2023 pour les clients, les membres de notre équipe, les collectivités et les actionnaires. La partie de la présente lettre intitulée « Notre rendement pour l'exercice 2023 » présente nos résultats financiers pour l'exercice complet. Voici les faits saillants de la dynamique dans l'ensemble de notre entreprise :

- Forte croissance nette de la clientèle, notre banque ayant attiré plus de 650 000 nouveaux clients nets chez les marques CIBC et Simplii en 2023;
- Participation optimale au retour au bureau à CIBC Square, siège social mondial de la Banque CIBC à Toronto, grâce à un modèle conçu pour maximiser la collaboration et l'engagement;
- Croissance de notre entreprise et de notre présence aux États-Unis grâce à l'ouverture de notre nouvel emplacement phare à Palm Beach, en Floride, ce qui nous permet d'attirer de nouveaux clients aux États-Unis tout en approfondissant nos relations avec les clients existants;

Message à nos actionnaires

- Atteinte d'un taux d'adoption du numérique de 85 % dans le segment canadien des Services bancaires personnels, créant ainsi plus d'occasions pour les clients de faire affaire avec nous, au moment et à l'endroit qui leur conviennent⁽¹⁾⁽²⁾;
- Satisfaction de la clientèle en tête du secteur de la part des clients des Services bancaires aux PME, selon le classement 2023 de J.D. Power pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle concernant les services bancaires aux PME;
- Sixième rang en Amérique selon le classement 2023 des 100 meilleures sociétés de conseils en placement inscrites établi par *Barron's*, soit l'une des nombreuses distinctions au sein du secteur national qu'a reçues Gestion privée CIBC aux États-Unis cette année;
- Partenariat avec l'Institut pour la citoyenneté canadienne afin d'aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada;
- Lancement de Plani Intelli CIBC, un outil numérique qui aide les clients à établir leurs objectifs financiers, à en faire le suivi et à ne pas les perdre de vue. Il s'agit de l'une des nombreuses façons dont nous offrons aux clients une expérience numérique moderne et novatrice à laquelle ils peuvent accéder partout, en tout temps, et grâce à laquelle ils peuvent obtenir des conseils personnalisés;
- Premier rang du classement de J.D. Power pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle pour l'application bancaire mobile CIBC, ce qui témoigne de notre engagement continu envers les solutions numériques et la fourniture de produits et de services novateurs à nos clients;
- Tenue du premier sommet sur le carbone de la Banque CIBC (CIBC Carbon Summit), qui permet de fournir des renseignements et une expertise de premier plan aux clients et aux investisseurs sur les marchés émergents du carbone;
- Amélioration de notre Programme de prêts résidentiels pour Autochtones, en consultation avec les chefs des Premières Nations, pour lutter contre la pénurie de logements et appuyer les clients autochtones en leur donnant un meilleur accès aux produits de prêt pour qu'ils puissent acheter une maison ou financer un projet de construction;
- Prix 2023 de la meilleure banque d'investissement au Canada reconnue pour son leadership exceptionnel en matière de financement d'infrastructures durables remis par Global Finance;
- Deuxième rang parmi les cinq grandes banques dans le bulletin de rendement sur les services de courtage publié par *Investment Executive*, ce qui témoigne de la confiance envers notre équipe de conseillers de CIBC Wood Gundy;
- Maintien de l'investissement dans des programmes conçus pour lutter contre la sous-représentation, notamment par l'intermédiaire du Programme de bourses d'études de Gestion d'actifs CIBC pour les Autochtones visant l'obtention du titre d'analyste financier agréé et du programme Women in Asset Management de la Ivey School of Business;
- Maintien, en tant que seule grande banque canadienne à offrir un tel régime, d'un régime de retraite à prestations déterminées à tous les employés canadiens admissibles nouveaux et existants, régime qui récompense les carrières à long terme auprès de la Banque CIBC et offre une sécurité du revenu aux employés tout au long de leur retraite;
- Maintien d'un excellent taux de mobilisation des employés de l'entreprise qui est supérieur aux normes du secteur⁽³⁾;
- Contribution de plus de 625 000 \$ à des fonds de secours au Canada et ailleurs dans le monde en réponse à des crises humanitaires.

Nous entamons l'année 2024 avec des assises solides et un véritable élan. Notre équipe de la Banque CIBC, hautement soudée et dotée d'une culture différenciée, comprend bien le rôle essentiel que nous jouons afin d'aider nos clients à réaliser leurs ambitions. Nous continuerons de concrétiser notre stratégie axée sur le client pour atteindre nos objectifs de croissance stratégique et de faire progresser la Banque CIBC en 2024 et par la suite.

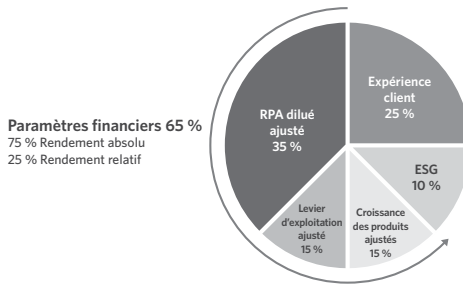
- (1) Services bancaires personnels, Canada, seulement, à l'exclusion de la Financière Simplii. Selon les encours ponctuels au 31 octobre des périodes concernées.
- (2) Le taux d'adoption du numérique (pénétration) représente la part, exprimée en pourcentage, de clients inscrits aux services bancaires numériques qui ont utilisé Services bancaires CIBC en direct et/ou l'application Services bancaires mobiles CIBC au moins une fois au cours des 90 derniers jours civils, parmi tous les clients de Services bancaires personnels, région du Canada utilisant n'importe quel canal.
- (3) Notre sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 15 au 28 mai 2023, et plus de 37 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. Le score de mobilisation représente le pourcentage d'employés qui ont répondu d'accord aux neuf questions liées à la mobilisation des employés dans le sondage annuel auprès des employés. Notre score global est supérieur à la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers (WTW GFSN).

Message à nos actionnaires

Notre structure de rémunération des membres de la haute direction

Dans le cadre de nos responsabilités globales en matière de surveillance, au moment d'établir la structure de rémunération des membres de la haute direction, nous cherchons à assurer l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, à motiver la réalisation réussie de notre stratégie et à favoriser l'adhésion à notre tolérance au risque. Le chef de la direction et tous les membres de la haute direction à l'échelle mondiale, de même que la majorité de nos employés (85 %), participent au même régime incitatif appelé Objectifs Rendement Succès (ORS), qui est axé sur la rémunération au rendement en fonction du facteur de rendement opérationnel (FRO) et du rendement individuel. Le FRO tient compte du rendement financier, y compris le rendement par rapport à nos pairs, ainsi que de l'expérience client et des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Facteur de rendement opérationnel



65 % de notre FRO se composent des principaux paramètres financiers qui mesurent la façon dont nous mettons en œuvre notre stratégie, soit le résultat par action (RPA) dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés. Pour chacun des paramètres financiers, notre formule tient compte directement du rendement absolu par rapport à nos objectifs (75 %) et du rendement par rapport à nos pairs (25 %). L'inclusion du rendement relatif dans notre formule de calcul du FRO continue de faire partie intégrante de la façon dont nous motivons notre équipe et mesurons notre rendement global.

25 % du FRO sont constitués de notre indice de l'expérience client (CX), qui reflète les sondages internes et externes menés auprès des clients. L'indice CX comprend les mesures qui ont l'incidence la plus significative sur l'expérience de nos clients avec la Banque CIBC. L'indice CX est un indice composé qui comprend des paramètres axés sur l'expérience client des secteurs Services bancaires personnels et PME, région du Canada, Marchés des capitaux, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. Cette démarche crée un lien direct entre la mise en œuvre réussie de notre stratégie axée sur les clients et la rémunération liée au rendement, et met en évidence l'importance de l'expérience client pour les priorités clés de la Banque CIBC.

10 % du FRO sont liés à notre indice relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), qui reflète notre rendement par rapport à des paramètres établis se rapportant à nos priorités stratégiques en matière d'ESG, les cibles annuelles étant liées à nos engagements publics pluriannuels. La quantification des facteurs ESG directement dans notre formule de calcul du FRO a continué de nous différencier, et nous sommes convaincus que le fait que 10 % de notre FRO soient liés directement au rendement en matière d'ESG est fondamentalement pour stimuler le progrès et l'imputabilité à l'égard de notre stratégie en matière d'ESG. Le rendement en matière d'ESG est renforcé par le calcul du FRO ainsi que par les objectifs individuels et les évaluations du rendement de nos cadres supérieurs et les grilles de pointage pour nos unités d'exploitation stratégiques (UES).

L'indice ESG de cette année comprend les types de mesures suivants, associés aux trois piliers de notre stratégie en matière d'ESG, selon les pondérations suivantes :

- **Accélérer la lutte contre les changements climatiques (34 %)** – paramètres axés sur des sujets tels que nos cible intermédiaires en matière d'émissions financées, nos activités carboneutres et nos cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (les émissions absolues de portée 1 et 2);
- **Ouvrir des possibilités (38 %)** – paramètres axés sur des sujets tels que l'inclusion au travail et la mobilisation des employés, ainsi que sur nos objectifs pluriannuels de croissance des activités bancaires pour les Autochtones et 800 millions de dollars en initiatives d'investissements communautaires sur dix ans (2023 - 2032)⁽¹⁾ et un million d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur dix ans (2023 - 2032) (Canada)⁽²⁾;
- **Renforcer l'intégrité et la confiance (28 %)** – paramètres axés sur des sujets tels que la surveillance des questions ESG au sein du conseil, l'éthique des données, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information, ainsi que le traitement des plaintes des clients.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur le calcul du FRO à partir de la page 71 de l'Analyse de la rémunération.

(1) En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandes et la valeur des contributions en

nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.

- (2) L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers (qui font du bénévolat pendant leurs heures de travail rémunéré et en dehors de celles-ci) et des retraités qui consacrent bénévolement leur temps à diverses organisations et causes communautaires.

Notre rendement pour l'exercice 2023

L'approche proactive et prudente de la Banque CIBC dans le cadre de la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients s'est traduite par un solide rendement financier au cours de l'exercice 2023 et a démontré la résilience de la Banque CIBC dans un contexte commercial plus changeant.

Les exigences de fonds propres réglementaires se sont accrues pour toutes les banques en 2023. La banque a continué de constituer une réserve de fonds propres tout au long de l'exercice, grâce au capital autogénéré et au régime de réinvestissement des dividendes. Malgré la pression à court terme qu'elle engendre sur le rendement des capitaux propres (RCP) et le résultat par action (RPA), l'émission de titres de capitaux propres fournit également une assise financière solide qui nous place en bonne position pour composer avec une conjoncture changeante au cours du prochain exercice. Notre gestion proactive dans un contexte plus difficile nous a permis de générer un levier d'exploitation positif, de protéger la marge d'intérêts nette et de renforcer notre bilan tout au long de l'exercice 2023, tout en maintenant la cadence des investissements stratégiques afin de bien positionner la Banque CIBC pour l'avenir.

Principaux faits saillants financiers :

- Produits ajustés⁽¹⁾ de 23,36 milliards de dollars, ce qui représente une hausse de 7 % par rapport à 21,82 milliards de dollars pour l'exercice précédent;
- Résultat avant impôt et provisions ajusté⁽¹⁾ de 10,18 milliards de dollars, ce qui représente une hausse de 8 % par rapport à 9,39 milliards de dollars pour l'exercice précédent;
- RPA ajusté⁽¹⁾ de 6,72 \$, en baisse de 5 % par rapport à 7,05 \$ pour l'exercice précédent;
- RCP ajusté⁽¹⁾ de 13,3 %, ce qui représente une diminution de 140 points de base par rapport à 14,7 % pour l'exercice précédent;
- Ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III⁽²⁾ de 12,4 %, ce qui est supérieur au ratio réglementaire minimal de 11,0 %⁽³⁾ pour l'exercice 2023.

(1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes au PCGR. Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes au PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com, rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes, y compris les rapprochements quantitatifs qui y figurent entre les mesures conformes au PCGR de l'exercice 2023 présentées et les mesures suivantes : le résultat net ajusté et les produits ajustés aux pages 15 à 19; et le résultat avant impôt et provisions ajusté à la page 20.

(2) Calculé conformément à la ligne directrice Normes des fonds propres (NFP) du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), laquelle découle du cadre normatif du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire (CBCB).

(3) Le ratio réglementaire minimal a été haussé à 11,5 % au 1^{er} novembre 2023.

Notre facteur de rendement opérationnel

Notre FRO sert à récompenser la majorité des employés (85 %), y compris le chef de la direction et tous nos membres de la haute direction à l'échelle mondiale. Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2023, le FRO s'est établi à 97 %.

Les décisions finales en matière d'incitatifs, tant en espèces qu'en titres de capitaux propres différés, tiennent compte du rendement de l'entreprise (par l'intermédiaire de notre FRO) ainsi que du rendement individuel au cours d'une année donnée. Les attributions de titres de capitaux propres sont fondées sur le FRO de l'exercice 2023 et sont également assujetties aux résultats du rendement futur sur plusieurs années. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur notre conception du régime incitatif et sur le calcul du FRO à partir de la page 71 de l'Analyse de la rémunération.

Rémunération de notre chef de la direction

Rémunération gagnée en 2023 inférieure aux niveaux cibles

Avec prise d'effet à l'exercice 2023, la cible de rémunération directe globale (RDG) de M. Dodig a été haussée à 11,00 millions de dollars⁽¹⁾ uniquement au moyen de sa cible incitative, sans changement au salaire de base. Cette possibilité de rémunération cible fondée sur le rendement plus élevée accroît davantage l'harmonisation avec les intérêts des parties intéressées et harmonise mieux sa rémunération avec celle des sociétés comparables sur le marché. Avant 2023, la cible de RDG de M. Dodig était demeurée inchangée pendant trois ans.

Sous la direction de M. Dodig et compte tenu de son rôle dans l'avancement de notre stratégie axée sur les clients, nous avons établi des assises solides pour que la Banque CIBC puisse continuer de s'adapter à l'évolution du contexte d'exploitation à long terme. Sa rémunération de 2023 reflète notre rendement global pour l'exercice 2023, lequel a été légèrement inférieur aux cibles et objectifs. Le conseil a approuvé la RDG, ce qui inclut le salaire annuel et les primes d'encouragement variables, de 10,70 millions de dollars pour l'exercice 2023, soit environ 0,30 million de dollars ou 2,7 % de moins que la cible de RDG fixée pour lui en 2023.

(1) Compte non tenu de la valeur rémunératoire des changements à l'obligation au titre du régime de retraite.

Message à nos actionnaires

La rémunération au rendement incitative de M. Dodig, qui s'élève à 9,70 millions de dollars, soit 97 % de sa rémunération cible, était composée d'une prime en espèces de 1,94 million de dollars, d'unités d'actions en fonction du rendement (UAR) dont la juste valeur à la date d'attribution s'élève à 6,21 millions de dollars et d'options de souscription d'actions (options) dont la juste valeur à la date d'attribution s'élève à 1,55 million de dollars, tous ces éléments ayant été établis en fonction du FRO de 97 %. Une tranche de 80 % de la rémunération incitative de M. Dodig est fondée sur le rendement pluriannuel futur (au cours des trois prochaines années pour les UAR, à long terme et jusqu'à 10 ans pour les options). En plus d'être attribuées en fonction du rendement, les UAR de M. Dodig sont assorties de conditions d'acquisition future liées au rendement qui sont fonction de l'atteinte de paramètres relatifs au rendement total pour les actionnaires (RTA) et au RCP au cours des trois prochains exercices⁽¹⁾. Les options n'auront une valeur réalisable que si le cours des actions augmente. La conception du FRO tant aux fins des attributions que de l'acquisition des droits en fonction du rendement renforce l'harmonisation de la rémunération avec le rendement et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

Acquisition des droits aux UAR de 2020 en deçà de la cible

La valeur des attributions d'UAR à M. Dodig en 2020 s'est établie à 5,13 millions de dollars, soit 11 % ou 0,63 million de dollars en deçà de la cible, en raison de notre FRO de 89 % en 2020. La valeur à l'acquisition des droits à ces attributions en 2023, compte non tenu des dividendes réinvestis, était de 4,25 millions de dollars, soit 26 % (1,51 million de dollars) en deçà de la cible et 17 % (0,87 million de dollars) en deçà de la valeur initiale de l'attribution. Les facteurs ayant contribué à ce résultat ont été un multiplicateur des UAR de 85 % et une légère baisse du cours de l'action (53,77 \$ ou 2 % en deçà du prix d'attribution). Le multiplicateur de 85 % était fondé sur notre RCP relatif (4^e rang)⁽¹⁾ et notre RTA relatif (6^e rang). C'est bien la preuve d'une correspondance claire entre le rendement de la Banque CIBC au cours de cette période et une partie importante de la rémunération réalisée par M. Dodig.

(1) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.

RDG cible inchangée pour 2024

La RDG cible de 11,00 millions de dollars de M. Dodig, composée d'un salaire de base de 1,00 million de dollars et d'une cible incitative au titre du régime ORS correspondant à 1000 % du salaire de base, demeure concurrentielle par rapport au marché et, par conséquent, le conseil a recommandé de ne pas modifier sa RDG cible pour l'exercice 2024. La rémunération de M. Dodig demeure fortement liée au rendement global de la banque sur plusieurs années, la majeure partie de cette rémunération étant versée sous forme d'incitatifs (91 %), dont 80 % sont différés et composés d'UAR (80 %) et d'options (20 %).

Propriété en 2023 reflétant l'actionnariat à long terme dans la Banque CIBC en tant que dirigeant

En tant que membre de la haute direction et actionnaire, M. Dodig ressent directement les effets du rendement du cours de nos actions sur ses possibilités de primes d'encouragement à base de titres de capitaux propres et sur toutes les actions de la Banque CIBC qu'il détient. Au 31 octobre 2023, M. Dodig était propriétaire de titres de capitaux propres (ou d'équivalents de titres de capitaux propres) de la Banque CIBC d'une valeur de 27,87 millions de dollars, ce qui représente 27,9 fois son salaire et dépasse largement sa ligne directrice en matière d'actionnariat qui correspond à 8 fois son salaire. Démontrant sa confiance dans l'avenir et la stratégie à long terme de la Banque CIBC, pendant l'exercice 2023, M. Dodig a haussé considérablement ses avoirs personnels en actions de la Banque CIBC. Ce niveau d'actionnariat considérable crée une harmonisation à long terme avec les intérêts des actionnaires et réduit la prise de risques excessifs.

Mise en œuvre de notre stratégie de capital humain

Notre stratégie de capital humain est essentielle à notre réussite en tant qu'organisation et à la préparation future de nos dirigeants afin qu'ils puissent faire avancer les objectifs et la stratégie de la Banque CIBC, à une époque où la constitution d'équipes très performantes revêt une importance cruciale. La Banque CIBC accorde une grande priorité au perfectionnement des membres de ses équipes afin d'optimiser leur potentiel dans le but de stimuler la performance et de réaliser leurs ambitions de carrière.

Au cours de l'exercice 2023, nous avons continué d'investir dans notre équipe CIBC et avons réalisé des progrès importants dans le cadre de notre stratégie de capital humain. Voici les principaux points saillants :

- Efforts continus afin d'offrir à notre personnel les expériences et l'exposition nécessaires pour maximiser leurs chances de succès et constituer de solides bassins d'employés talentueux à l'interne, et embauches externes stratégiques;
- Lancement de CIBC University à CIBC Square, un espace d'apprentissage dédié au soutien du perfectionnement professionnel pour les membres de notre équipe;
- Efforts continus afin de renforcer les aptitudes de leadership de tous les nouveaux dirigeants au moyen de notre programme de classe d'experts. Notre objectif est de faire en sorte que nos dirigeants aient une compréhension uniforme et fondamentale de ce que signifie le leadership au sein de la Banque CIBC. Nos aptitudes de leadership ont également été intégrées dans nos objectifs pour l'exercice 2024 pour l'ensemble de l'équipe de leadership mondiale et des gestionnaires de personnel de la Banque CIBC;

Message à nos actionnaires

- Lancement de Career Hub, une application interne reposant sur l'apprentissage automatique, qui aide les membres de notre équipe à prendre en charge leur perfectionnement professionnel;
- Au nombre des meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens en 2023 pour la onzième année consécutive, et classement au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada pour une douzième année;
- Mise à profit de notre gestion inclusive des talents pour accroître la représentation de certains groupes au sein des postes de direction approuvés par le conseil, des progrès notables ayant été réalisés en ce qui concerne les personnes de couleur et les femmes;
- Dépassement de notre objectif quant à la représentation des personnes handicapées dans notre effectif, en déployant des efforts pour promouvoir l'autodéclaration et en mettant davantage l'accent sur l'embauche au moyen de partenariats;
- Continuation de notre formation immersive Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion, qui a été suivie par 95 % de notre équipe de leadership mondiale;
- Promotion du nouveau contenu de formation en ligne développé en partenariat avec l'Université des Premières Nations du Canada pour aider les membres de l'équipe à comprendre l'histoire unique des peuples autochtones au Canada;
- Classement pour la troisième année consécutive au premier rang des sociétés canadiennes les plus favorables à l'égalité des genres, et premier rang en Amérique du Nord cette année, et l'une des 20 plus importantes sociétés à l'échelle mondiale dans le sixième rapport annuel d'Equileap intitulé *Gender Equality Global Report & Ranking*.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les compétences, la planification de la relève et l'inclusion à la page 73.

Notre réponse aux commentaires des actionnaires

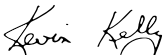
Nous continuons de porter une attention particulière aux commentaires des actionnaires et avons tenu compte de ces commentaires pour établir les objectifs stratégiques de notre organisation, notre FRO et les objectifs individuels des membres de la haute direction, comme il en est question aux rubriques précédentes.

Nous aimons recevoir vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil sont très fiers des réalisations de l'équipe de la Banque CIBC dans le cadre de la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients et l'établissement d'une banque résiliente et bien diversifiée appelée à croître dans l'avenir, et nous demeurons engagés à assurer une valeur à long terme collective pour toutes les parties intéressées de la Banque CIBC. Au nom du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du conseil, nous remercions nos actionnaires de leur appui continu.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

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



Kevin J. Kelly

La présidente du conseil,



Katharine B. Stevenson

Analyse de la rémunération

L'Analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre programme de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la Banque CIBC rémunère ses cadres supérieurs et dont la rémunération de ses membres de la haute direction visés a été établie pour l'exercice 2023.

Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération

À la Banque CIBC, notre philosophie de rémunération est fondée sur trois principes clés :

Veiller à la conformité de la Banque CIBC quant à sa stratégie d'affaires, à sa tolérance au risque, à la création d'une valeur durable pour les actionnaires et au cadre réglementaire en évolution

Soutenir la capacité de la Banque CIBC à attirer, à motiver et à garder des personnes de talent

Offrir une rémunération en fonction du rendement et encourager une conduite qui correspond à la raison d'être et aux valeurs de la Banque CIBC

La section qui suit résume la façon dont nous tenons compte de la bonne gouvernance et de l'atténuation du risque dans nos programmes de rémunération. Vous trouverez plus de renseignements dans les pages qui suivent.

Pratiques de gouvernance de la rémunération

- Harmoniser la philosophie de rémunération avec les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF) adoptés à l'échelle mondiale par les organismes de réglementation;
- Harmoniser les mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la Banque CIBC;
- Appliquer des plafonds aux primes d'encouragement individuelles;
- Harmoniser l'acquisition des attributions de rémunération à l'horizon temporel des risques;
- Définir des niveaux de report minimal et fixer les niveaux d'actionnariat minimal pour les preneurs de risques importants;
- Avoir recours à des dispositions de récupération pour présentation erronée du rendement financier et pour inconduite afin que la Banque CIBC puisse récupérer de la rémunération dans les cas appropriés;
- Établir la rémunération des employés dans des fonctions de contrôle, sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent. La rémunération de tous les employés dans des fonctions de contrôle, y compris l'audit interne, les finances, la conformité et la gestion du risque, ainsi que celle des cadres supérieurs à partir de l'échelon de vice-président à la direction, est établie en fonction des résultats d'ensemble de la Banque CIBC et du rendement individuel de la personne, et non en fonction des résultats de l'unité d'exploitation particulière à laquelle la personne appartient;
- Établir la rémunération du chef de la direction en se fondant sur des analyses de ratios horizontaux et verticaux de la rémunération;
- Évaluer le caractère adéquat de la rémunération en effectuant des essais sous contrainte pour différents scénarios de rémunération et une analyse rétroactive de la rémunération réalisable et du lien entre le rendement et la rémunération;
- Établir la rémunération réalisable et réalisée au moyen de paramètres relatifs et absolus;
- Imposer « deux événements déclencheurs » dans notre politique en cas de changement de contrôle (c.-à-d. qu'il n'y a paiement qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi);
- Limiter les garanties de primes aux nouvelles recrues ou dans des circonstances exceptionnelles à au plus 12 mois;
- S'assurer que le conseiller indépendant du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, qui fournit des conseils sur les questions de rémunération des membres de la haute direction, a le pouvoir de contester les recommandations de la direction;
- Ne pas modifier le prix ou antidater des options ni réduire le prix des options au moment de l'octroi;
- Ne pas permettre une couverture conçue pour monétiser la rémunération à base de titres de capitaux propres ou réduire le risque de marché qui y est associé pour l'employé ou l'administrateur.

Composition du comité

Les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, Kevin Kelly (président), Nanci Caldwell, Luc Desjardins et Christine Larsen, apportent des compétences et des expériences diversifiées, y compris le leadership, la gestion des ressources humaines/la rémunération, la gestion du risque et la gouvernance du risque, qui aident le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction à prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la Banque CIBC et à remplir son mandat.

Pour obtenir des renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction qui se portent candidats en vue de leur réélection, voir les notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 10 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 24 de la circulaire. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du comité au cours de l'exercice 2023, voir la page 45 de la circulaire.

Conseils indépendants

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services de Pay Governance LLC et des sociétés qu'elle a remplacées depuis 2006 pour qu'elle lui fournisse une analyse, une critique et des conseils indépendants sur toutes les questions relatives à la rémunération des cadres supérieurs, notamment les cibles de rémunération et des recommandations sur la rémunération annuelle du chef de la direction et des membres du comité de direction (CD). De plus, les conseillers indépendants examinent et commentent les documents en vue des réunions préparés à l'interne par les ressources humaines avant chacune des réunions du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. En outre, les conseillers indépendants assistent fréquemment aux réunions du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et fournissent des avis et des conseils au besoin. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction évaluent régulièrement le rendement de Pay Governance.

Le tableau ci-après indique les honoraires que la Banque CIBC a versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Ces honoraires se rapportent à des services rendus au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction relativement à des travaux sur la rémunération des membres de la haute direction et à des services rendus au comité de gouvernance relativement à des travaux sur la rémunération des administrateurs. Pay Governance n'a pas fourni d'autres services à la Banque CIBC au cours de ces exercices. Par conséquent, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction estime que Pay Governance est un conseiller indépendant en se fondant sur les facteurs pris en compte par la Securities and Exchange Commission des États-Unis pour évaluer l'indépendance des conseillers.

	2023 (\$ US)	2022 (\$ US)
Rémunération des membres de la haute direction - Honoraires connexes	217 000 ⁽¹⁾	125 000 ⁽¹⁾
Autres honoraires	—	—

(1) Les honoraires de 2023 s'élèvent à 292 907 \$ CA et les honoraires de 2022 s'élèvent à 161 488 \$ CA après conversion en dollars canadiens au taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3498 \$ CA pour l'exercice 2023 et de 1,00 \$ US = 1,2919 \$ CA pour l'exercice 2022.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseiller indépendant se réunissent à huis clos sans la direction, et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction se réunit en privé avec le conseiller. Ces discussions concourent à l'efficacité du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction dans la supervision de la rémunération.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient également les services de conseillers juridiques externes et d'autres conseillers au besoin pour offrir un avis d'expert ou de la formation aux administrateurs. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue l'indépendance de ces conseillers externes et examine les conflits à l'avance.

Le groupe d'audit interne de la Banque CIBC effectue un examen annuel indépendant des pratiques de gouvernance de la rémunération de la Banque CIBC et de l'harmonisation de celles-ci avec les normes réglementaires, dont les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du CSF. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudie un rapport préparé par l'auditeur en chef sur les résultats de l'examen, et aucun problème important n'a été relevé.

Analyse de la rémunération

Philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs harmonise la rémunération avec le rendement opérationnel et le rendement individuel et intègre une philosophie à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Principales caractéristiques de la conception



Établissement de la cible de rémunération directe globale

La RDG d'un membre de la haute direction comprend le salaire annuel et la prime d'encouragement variable. Au début de chaque exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande, après examen, la cible de RDG pour le chef de la direction et les membres du CD à des fins d'approbation du conseil. Les cibles sont revues annuellement par rapport aux données du marché et aux homologues internes et rajustées au fil du temps afin de s'assurer que la progression du membre de la haute direction dans le cadre de son poste est prise en compte.

Lorsqu'il revoit les cibles de la RDG, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des données du marché pour le groupe de sociétés de référence, de la taille relative des sociétés de référence, de la taille relative et de l'ampleur du poste, des données de comparaison internes, ainsi que de l'expérience du titulaire. Les données du marché proviennent de données publiques et de comparaisons fournies par Korn Ferry Hay Group, fournisseur de services externe dont les services ont été retenus par la direction et qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada. Pour les États-Unis, des données comparatives supplémentaires ont été obtenues auprès de Willis Towers Watson, qui possède une base de données mondiale de services financiers.

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des membres du CD sont évaluées par rapport à des sociétés de services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour le chef de la direction et les membres du CD se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes⁽¹⁾. Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes⁽¹⁾, puisque le marché pour ces postes se compare plus généralement à celui du secteur des services financiers. La cible de rémunération du chef de groupe, États-Unis, et du président et chef de la direction, CIBC Bank USA, est évaluée par rapport à des sociétés de services financiers de taille semblable, en termes de produits d'exploitation et d'actifs, au moyen des résultats de sondages indépendants du marché portant sur la rémunération aux États-Unis obtenus de Willis Towers Watson. Le tableau suivant indique la position relative de la Banque CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.

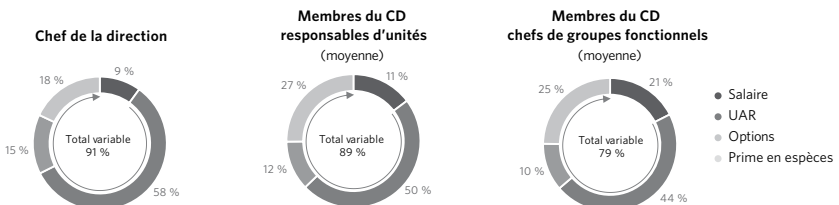
	Le plus bas	25 %	Médiane	75 %	Le plus élevé	CIBC (millions de \$)	Médiane ⁽¹⁾ (millions de \$)
Actif ⁽²⁾			43%			975 719	1 293 276
Produits ⁽³⁾	14%					23 357	31 940
Capitalisation boursière ⁽²⁾			43%			45 540	68 169

● Position de la Banque CIBC exprimée en rang percentile par rapport au groupe de sociétés de référence.

- (1) Groupe de référence de cinq grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion, ainsi que deux sociétés d'assurances canadiennes, soit Financière Manuvie et Financière Sun Life.
- (2) Au 31 octobre 2023 pour les banques et au 30 septembre 2023 pour les sociétés d'assurances.
- (3) Exercice clos le 31 octobre 2023 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2023 pour les sociétés d'assurances.

Composition de la rémunération

Les graphiques ci-après illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la cible de RDG pour l'exercice 2023 du chef de la direction et des membres du CD. Les graphiques démontrent la plus grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD responsables d'unités qui sont les mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats d'entreprise à long terme comparativement aux membres du CD chefs des groupes fonctionnels : Finances, Gestion du risque, Services juridiques, Personnel, culture et marque et Technologie, infrastructure et innovation.

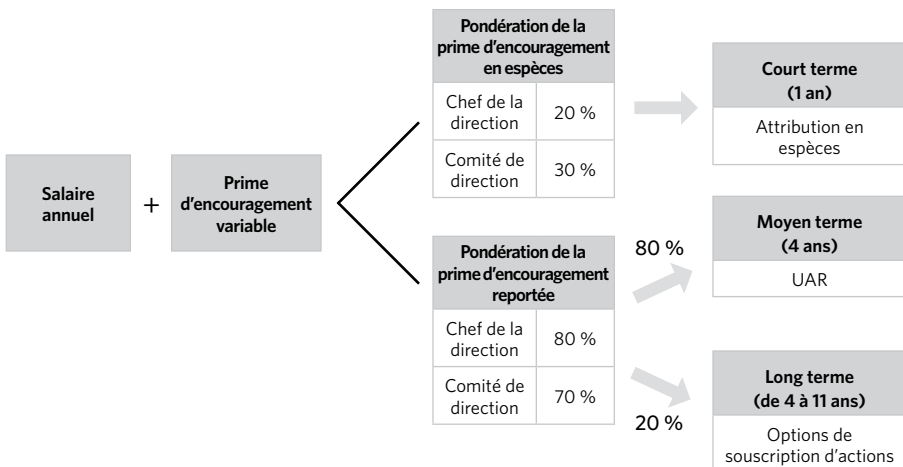


Analyse de la rémunération

Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC comprend la rémunération directe (salaire annuel et primes d'encouragement variables) et la rémunération indirecte (les avantages sociaux, les avantages accessoires et les régimes de retraite). Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit ces éléments régulièrement pour évaluer leur compétitivité sur le marché et leur harmonisation continue avec notre philosophie de rémunération.

Rémunération directe



Rémunération fixe
Offrir une rémunération fixe concurrentielle en fonction du marché (salaire annuel) fondée sur l'ampleur des tâches, les compétences, l'expérience et la concurrence sur le marché.

Primes d'encouragement variables ⁽¹⁾		
Assurer l'harmonisation entre la rémunération et le rendement en soumettant la rémunération d'encouragement au rendement opérationnel et au rendement individuel en recourant à une combinaison d'espèces et d'attributions reportées.		
Les composantes de la rémunération à court, moyen et long terme sont établies en fonction de pourcentages fixes préétablis pour les espèces et les titres de capitaux propres reportés.		
Court terme – Espèces <i>Période de rendement de 1 an</i> La prime en espèces ⁽²⁾ annuelle permet de récompenser l'atteinte d'objectifs opérationnels et des objectifs individuels pour l'année visée.	Moyen terme – UAR <i>Période de rendement de 4 ans</i> Le montant des attributions d'UAR est établi en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2023). Les attributions sont ensuite soumises à un facteur de rendement fondé sur l'atteinte de mesures relatives au RTA et au RCP pour les trois exercices subséquents ⁽³⁾ (2024-2026).	Long terme – Options de souscription d'actions <i>Période de rendement de 4 à 11 ans</i> Le montant des attributions d'options est établi en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2023). Les primes d'encouragement reportées motivent les cadres supérieurs à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Les options de souscription d'actions ont une durée de 10 ans (2024-2034).

(1) Si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la Banque CIBC ou cause un retraitement important des états financiers, la Banque CIBC peut demander le remboursement d'espèces versées ou de toute rémunération incitative reportée attribuée.

(2) Les cadres supérieurs peuvent volontairement choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue sous forme d'unités d'actions à dividende différé (UADD) qui augmentent l'actionariat aux termes des lignes directrices relatives à l'actionariat de la Banque CIBC et dont le paiement se fait uniquement après la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès.

(3) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.

Primes d'encouragement reportées

Les primes d'encouragement reportées sont utilisées pour harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts à moyen et à long terme des actionnaires. Les mécanismes de primes d'encouragement reportées de la Banque CIBC sont décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 92.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description																
UAR (moyen terme)	<ul style="list-style-type: none"> Le montant des attributions d'UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l'entreprise pour l'exercice précédant l'attribution⁽¹⁾, puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d'exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à une période de rendement de trois ans après l'attribution qui est mesurée en fonction du RTA et du RCP pour les trois exercices subséquents. Les UAR s'acquiescent et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. Le pourcentage d'UAR acquises est établi selon une formule et varie de 75 % à 125 % en fonction du RTA de la Banque CIBC au cours de la période de trois ans par rapport à la Banque de Montréal, à la Banque de Nouvelle-Écosse, à la Banque Nationale du Canada, à la Banque Royale du Canada et à la Banque Toronto Dominion et en fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible⁽²⁾. Si le RCP ajusté réel correspond à 50 % de la cible ou moins pour une année donnée au cours de la période de rendement, le facteur de rendement du RCP pour cette année-là correspondrait à 0 %. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'apporter d'autres ajustements au pourcentage d'acquisition et il peut le réduire à 0 % s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de rendement de trois ans a eu une incidence sur le rendement financier ou sur le marché de la Banque CIBC. Le RTA de la Banque CIBC et de chaque banque de référence est classé de un (meilleur rendement) à six (plus faible rendement). Sur la base du classement de la Banque CIBC, sur la période de trois ans, un facteur de rendement du RTA est attribué selon l'échelle suivante : <table border="1" data-bbox="298 727 921 943"> <thead> <tr> <th>Rang</th> <th>Facteur de rendement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>125 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>115 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>105 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>95 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>85 %</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td>Au gré du conseil⁽³⁾</td> <td>0 % à 74 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le facteur de rendement du RCP est mis en moyenne avec le facteur de rendement du RTA afin d'établir le pourcentage d'acquisition final. Le pourcentage d'acquisition final est multiplié par le nombre initial d'UAR attribuées, puis majoré des unités supplémentaires accumulées grâce aux équivalents de dividendes réinvestis, afin de calculer le nombre final d'UAR qui s'acquiescent et sont payées selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2020 » à la page 88 pour obtenir des renseignements sur les calculs réels pour les attributions dont les droits sont devenus acquis en 2023.) 	Rang	Facteur de rendement	1	125 %	2	115 %	3	105 %	4	95 %	5	85 %	6	75 %	Au gré du conseil ⁽³⁾	0 % à 74 %
Rang	Facteur de rendement																
1	125 %																
2	115 %																
3	105 %																
4	95 %																
5	85 %																
6	75 %																
Au gré du conseil ⁽³⁾	0 % à 74 %																

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.

(2) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.

(3) Notre fourchette de paiement à l'acquisition des UAR varie de 75 % à 125 %; toutefois, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'apporter d'autres ajustements au facteur de rendement pour ramener le paiement dans une fourchette de 0 % à 125 %.

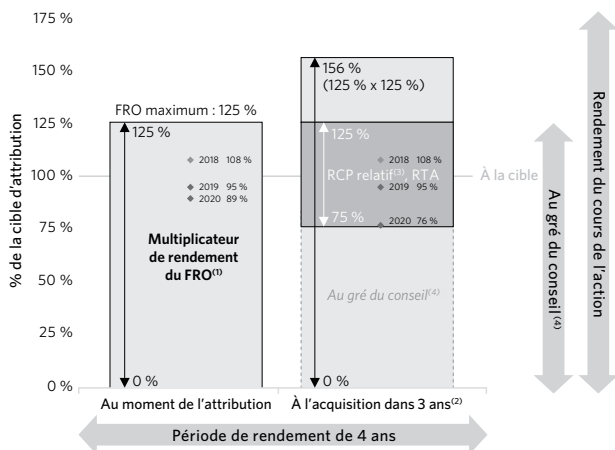
Analyse de la rémunération

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description
Options (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les options récompensent le rendement à long terme. Le montant de l'attribution est déterminé en fonction du multiplicateur de rendement de fin d'exercice composé du FRO et du rendement individuel⁽¹⁾. Les options s'acquière à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de 10 ans. La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires.
Unités d'actions à dividende différé (UADD) (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD sont réglées en espèces après que le membre de la haute direction quitte la Banque CIBC, selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. Un membre de la haute direction peut choisir volontairement de reporter jusqu'à 100 % de sa prime d'encouragement en espèces en UADD, ce qui accroît l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec le rendement à long terme pour les actionnaires.

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.

Facteur influençant la valeur des UAR au fil du temps

Le graphique et le tableau suivants indiquent la façon dont la valeur des UAR est établie pour l'année où elles sont attribuées et ensuite au moment de l'acquisition après l'écoulement de la période d'évaluation du rendement de trois ans. Les données pour les trois derniers cycles terminés, qui ont commencé en 2018, en 2019 et en 2020, sont présentées ci-dessous.



Attribution d'UAR (telles qu'elles sont présentées ci-dessus)	Valeur au moment de l'attribution (FRO) en pourcentage de la cible	Facteur de rendement pour l'acquisition des UAR	Valeur à l'acquisition (% de la cible ⁽²⁾) (FRO à l'attribution x facteur de rendement pour l'acquisition des UAR)
2020	89 %	85 %	76 %
2019	95 %	100 %	95 %
2018	108 %	100 %	108 %

(1) La taille de l'attribution dépend du multiplicateur de rendement du FRO, qui tient compte des questions ESG, de l'expérience client, du RPA dilué ajusté, du levier d'exploitation ajusté et de la croissance des produits ajustés. Le rendement individuel peut aussi avoir une incidence sur la taille de l'attribution, qui est plafonnée à 150 % de la cible.

(2) Le pourcentage à l'acquisition démontre l'incidence du rendement sur la valeur à l'acquisition des UAR et exclut les dividendes réinvestis.

- (3) Pour les attributions octroyées en 2018, en 2019 et en 2020, le multiplicateur de rendement appliqué pour établir la valeur des attributions à l'acquisition des droits était fondée sur le RCP et le RTA relatifs comparativement à celui du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement sera fondée sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.
- (4) Notre fourchette de paiement à l'acquisition des UAR varie de 75 % à 125 %; toutefois, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'apporter d'autres ajustements au facteur de rendement pour ramener le paiement dans une fourchette de 0 % à 125 %.

Rémunération indirecte

Composante	Objectif	Forme
Avantages sociaux	Investir dans la santé et le bien-être des membres de nos équipes.	Programmes d'avantages sociaux de groupe
Avantages accessoires	Les avantages accessoires offerts aux membres de la haute direction peuvent comprendre des adhésions à des clubs, un bilan de santé annuel et des avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile.	Allocation annuelle ou remboursement
Régimes de retraite	Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite.	Régimes de retraite et d'épargne ⁽⁵⁾ Régime de retraite à prestations déterminées

- (5) Des arrangements concurrentiels relatifs au revenu de retraite sont offerts à tous les employés. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS) est offert à certains cadres à partir de l'échelon de vice-président principal (décrit à la page 95). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promu avant le 1^{er} janvier 2016, les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la Banque CIBC et les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à une limite fixe en dollars. Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promu après le 1^{er} janvier 2016, les prestations du RRCCS s'accumulent sans intérêt et les années de service ne sont portées à leur crédit qu'à partir de la date d'adhésion au RRCCS. Cela signifie que les prestations de retraite au titre du RRCCS de la Banque CIBC ne comprennent pas les années de service pendant lesquelles les cadres supérieurs n'ont pas réellement travaillé et que les prestations ne sont pas automatiquement majorées en fonction des augmentations de la rémunération.

Établir des objectifs individuels

Au début de chaque exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction approuve les objectifs et les mesures annuels pour les membres du CD et recommande les objectifs et mesures pour le chef de la direction au conseil à des fins d'approbation.

Le comité d'audit et le comité de gestion du risque examinent également les objectifs et les mesures annuels du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, respectivement.

Les objectifs et les mesures annuels du chef de la direction et du CD sont conformes aux priorités stratégiques de la Banque CIBC et comprennent le rendement financier (atteinte des résultats financiers et commerciaux clés, croissance des bénéfices grâce à la croissance de la franchise, initiatives de simplification et d'efficacité), les mesures de l'expérience client et les paramètres ESG pertinents par rapport à leur rôle.

Évaluation du rendement individuel

À la fin de chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue le rendement individuel par rapport aux paramètres clés pour le chef de la direction et les membres du CD et fait ses recommandations au conseil sur le rendement individuel du chef de la direction aux fins d'approbation. En plus des évaluations du rendement de ce groupe, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les risques, la conformité, la conduite ou les préoccupations en matière d'audit afin de déterminer si des ajustements doivent être apportés à l'évaluation du rendement individuel et des primes d'encouragement variables qui en découlent. Dans le cas du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, le comité d'audit et le comité de gestion du risque, respectivement, formulent également leurs commentaires dans l'évaluation du rendement individuel par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. À la suite de l'évaluation du rendement individuel, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande au conseil d'approuver les primes d'encouragement variables pour le chef de la direction et les membres du CD. Voir « Conception du régime d'encouragement variable » ci-après.

Conception du régime d'encouragement variable

Le régime d'encouragement variable appelé Objectifs Rendement Succès (ORS) pour tous les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et les membres du CD, assure une transparence quant à la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et un lien solide entre la rémunération et le rendement. Les éléments du régime d'encouragement variable sont décrits ci-après :

- La cible de rémunération variable totale, exprimée en pourcentage du salaire de base gagné au cours de l'exercice;
- Le multiplicateur de rendement qui comprend à la fois le rendement opérationnel et le rendement individuel, pondérés également.

Analyse de la rémunération

L'attribution au titre des ORS d'un membre de la haute direction est déterminée à l'aide de ces éléments, comme il est expliqué ci-après :

$$\text{Attribution au titre des ORS} = \text{Cible de rémunération variable totale} \times \text{Multiplicateur de rendement}$$

L'attribution au titre des ORS est plafonnée à un maximum de 150 % de la prime d'encouragement cible afin d'atténuer la prise induite de risques.

Dans des circonstances extrêmes, le conseil peut ramener l'attribution au titre des ORS à zéro afin d'assurer l'harmonisation de la rémunération avec le rendement.

Les attributions au titre des ORS pour le chef de la direction et les membres du CD sont approuvées par le conseil.

Déterminée en fonction d'une analyse de la concurrence sur le marché qui est effectuée dans le cadre du processus d'établissement de la cible décrit à la rubrique « Établissement de la cible de rémunération directe globale » à la page 63.

Varie selon les fonctions, le marché et l'échelon du membre de la haute direction.

Le multiplicateur de rendement intègre à la fois le rendement individuel et le rendement opérationnel. Le rendement individuel est évalué à la clôture de l'exercice par rapport à des objectifs respectant la stratégie comme il est décrit aux rubriques « Établir des objectifs individuels » et « Évaluation du rendement individuel » à la page 67.

Le rendement opérationnel est déterminé en fonction du rendement opérationnel absolu et relatif mesuré par rapport aux objectifs approuvés par le conseil et harmonisés avec la stratégie de la Banque CIBC.

Le multiplicateur de rendement pour le chef de la direction est approuvé par le conseil et pour les membres du CD, par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil peuvent apporter des ajustements à leur gré.

Multiplicateur de rendement

Le multiplicateur de rendement comprend à la fois le rendement opérationnel et le rendement individuel. Le FRO fait partie du multiplicateur de rendement global et peut varier de 0 % à 125 %. Le FRO dans le multiplicateur de rendement est déterminé en fonction du rendement par rapport à des paramètres qui sont harmonisés avec les priorités stratégiques de la Banque CIBC, en particulier le rendement financier et le rendement par rapport aux sociétés comparables, l'expérience client et les objectifs ESG.

Les mesures du rendement et les pondérations relatives ayant servi à déterminer le FRO pour l'exercice 2023 sont présentées ci-après :

Mesure du rendement		Pondération	Pondération de l'évaluation du rendement
Mesures financières 65 %	RPA dilué ajusté	35 %	25 % Rendement par rapport aux sociétés comparables
	Levier d'exploitation ajusté	15 %	
	Croissance des produits ajustés	15 %	75 % Rendement par rapport aux objectifs
Mesures relatives à l'expérience client et aux enjeux ESG 35 %	Indice CX	25 %	5 % Mesures à l'échelle de l'entreprise
			40 % Mesures pour Services bancaires personnels et PME
20 % Mesures pour Groupe Entreprises au Canada et Gestion des avoirs			
20 % Mesures pour Marchés des capitaux et Services financiers directs			
	Indice ESG	10 %	15 % Mesures pour les services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs aux États-Unis
			34 % Accélérer la lutte contre les changements climatiques
			38 % Ouvrir des possibilités
Pondération totale		100 %	28 % Renforcer l'intégrité et la confiance

Depuis 2021, nous avons intégré le rendement par rapport aux cinq banques de notre groupe de référence directement dans le calcul de notre FRO. L'intégration du rendement relatif dans la formule nous permet de renforcer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. Les mesures financières, qui sont fondées sur les résultats ajustés, représentent 65 % du FRO et, au sein de cette mesure, le rendement relatif représente 25 % de chacune de nos mesures financières (c'est-à-dire, le RPA dilué, le levier d'exploitation et la croissance des produits), les 75 % restants étant liés au rendement absolu de chaque mesure par rapport aux cibles.

Les 35 % restants de notre FRO sont déterminés par le rendement par rapport à nos indices établis de l'expérience client (CX) (25 %) et des facteurs ESG (10 %), qui suivent tous deux nos progrès et nous permettent d'évaluer notre rendement par rapport aux objectifs essentiels en matière d'expérience client et d'ESG. L'indice CX est un indice composé qui comprend des sondages internes et externes auprès des clients et des paramètres axés sur l'expérience client à l'échelle de l'entreprise, ainsi qu'au sein des secteurs Services bancaires personnels et PME, région du Canada, Marchés des capitaux, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. L'indice ESG est composé de mesures qui s'alignent à nos piliers stratégiques en matière d'ESG en fonction des priorités des parties intéressées à l'égard desquelles la Banque CIBC peut avoir le plus d'impact. Il comprend des mesures de nos UES et de nos groupes fonctionnels qui cadrent avec notre objectif d'accélérer la lutte contre le changement climatique, d'ouvrir les possibilités et de renforcer l'intégrité et la confiance. Afin de suivre l'évolution des attentes des parties intéressées, l'indice ESG est passé en revue chaque année, compte tenu des commentaires du conseil des membres de la direction sur les indices d'ESG et du CD, et reçoit l'approbation finale du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

En plus de ces mesures du rendement, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil peuvent rajuster davantage le FRO calculé en fonction des facteurs qualitatifs décrits ci-après :

- un impact accru en fonction du rendement relatif comparativement à celui des sociétés de référence;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec notre tolérance au risque et nos objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des rajustements étant apportés uniquement afin de réduire le FRO (ou les attributions individuelles);
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus dans le rendement qui détermine le FRO ou exclus de celui-ci;
- d'autres facteurs que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil jugent pertinents.

Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil procèdent à l'évaluation des résultats conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS ou PCGR) et sur une base ajustée. Les deux approches sont considérées comme utiles pour comprendre le rendement. Les mesures ajustées sont utilisées pour évaluer le rendement opérationnel sous-jacent de la Banque CIBC et comme élément pour mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins des décisions quant à leur rémunération.

Comme il est indiqué à la page précédente pour l'exercice 2023, le RPA dilué, le levier d'exploitation et la croissance des produits, dans chaque cas sur une base ajustée, ont été les principaux éléments ayant servi à déterminer le FRO. Les autres paramètres ajustés examinés par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil comprennent les suivants : le total des produits sur une base de mise en équivalence fiscale, le bénéfice net, le RCP et le résultat avant impôt et provisions. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Les mesures non conformes aux PCGR n'ont pas de signification normalisée en vertu des IFRS et ne peuvent donc pas être comparées à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Les résultats ajustés excluent les éléments d'importance des résultats présentés et sont utilisés pour calculer nos mesures ajustées. Les ratios non conformes aux PCGR peuvent être composés d'une ou de plusieurs mesures ajustées. Certains renseignements supplémentaires concernant ces mesures financières précises ont été intégrés par renvoi et figurent à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui commence à la page 14 du Rapport annuel 2023, qui peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.

Analyse de la rémunération

Comité de gestion du risque et commentaires du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction travaille en étroite collaboration avec le comité de gestion du risque et reçoit des commentaires tout au long de l'année du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le président du comité de gestion du risque, en tenant compte des commentaires du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, évaluent l'harmonisation du rendement opérationnel avec la tolérance au risque de la Banque CIBC, ce qui comprend certains facteurs ESG comme la conduite et la culture, les mesures de risque liées aux clients et les mesures de gestion des talents, et établissent si tout rajustement au risque est requis pour le FRO.

En outre, à la fin de l'exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le comité de gestion du risque se réunissent pour examiner l'harmonisation du rendement opérationnel avec l'appétit pour le risque de la Banque CIBC. Ils examinent également un rapport comprenant des renseignements relatifs à des questions particulières sur le risque et la conformité soulevées pendant l'année et l'incidence recommandée sur l'évaluation du rendement individuel et la rémunération individuelle. Après quoi, le cas échéant, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande, aux fins d'approbation du conseil, toutes modifications des évaluations du rendement individuel et de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD.

Rendement et rémunération en 2023

Facteur de rendement opérationnel en 2023

Le FRO de la Banque CIBC pour l'exercice 2023 s'est établi à 97 %, en fonction des résultats réels par rapport à la cible indiqués dans le tableau ci-dessous. Outre les résultats décrits ci-dessous, le rendement par rapport aux sociétés du groupe de référence a représenté 25 % pour chacune des trois mesures financières.

Mesure du rendement		Pondération	Cible 2023	Réel 2023	Résultat (réel par rapport à la cible)
Mesures financières 65 %	RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	35 %	7,29 \$	6,72 \$	0,57 \$ en dessous
	Levier d'exploitation ajusté ⁽¹⁾	15 %	2,4 %	1,2 %	120 points de base en dessous
	Croissance des produits ajustés ⁽¹⁾	15 %	8,3 %	7,1 %	120 points de base en dessous
Mesures relatives à l'expérience client et aux enjeux ESG 35 %	Indice CX	25 %	100 %	101 %	1,0 % au-dessus
	Indice ESG	10 %	100 %	100 %	Égal

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.

La Banque CIBC a dégagé de solides résultats financiers pour l'exercice 2023, faisant preuve de vigueur et de résilience malgré un contexte économique difficile. Le RPA dilué ajusté s'est établi à 6,72 \$, ce qui est inférieur à la cible et représente une baisse de 5 % par rapport à l'exercice précédent, en raison de la hausse des provisions pour pertes sur créances. Les produits ajustés ont augmenté de 7 % pour atteindre un record de 23,36 milliards de dollars, propulsés par une croissance dans tous les secteurs d'activité et soutenus par des marges stables, une augmentation des produits tirés d'honoraires et un gros volume de transactions. Le résultat avant impôt et provisions ajusté⁽²⁾, qui a progressé de 8 % par rapport à l'exercice précédent pour s'établir à 10,18 milliards de dollars, a été neutralisé en partie par la hausse des provisions pour pertes sur créances. La Banque CIBC a affiché un levier d'exploitation ajusté positif de 1,2 %, soit 310 points de base de plus qu'à l'exercice précédent, grâce à des investissements stratégiques continus dans notre stratégie axée sur les clients.

Fidèles à notre raison d'être, soit d'aider nos clients à réaliser leurs ambitions, nous nous efforçons de continuer à améliorer leur expérience avec nous. Au cours de l'exercice 2023, nous avons continué d'écouter nos clients, de tirer des enseignements de leurs commentaires et de prendre des mesures pour faciliter leurs opérations bancaires, améliorer leur parcours numérique et approfondir nos relations.

Voici nos principales réalisations au chapitre de l'expérience client au cours de l'exercice 2023 :

- Nous avons observé une solide dynamique dans les principaux sondages menés auprès des clients dans notre secteur canadien des services bancaires de détail;
- Nous nous sommes classés au troisième rang des cinq grandes institutions financières canadiennes (les cinq grandes banques) dans l'étude de J.D. Power sur la satisfaction à l'égard des services bancaires de détail en 2023 au Canada;
- Nous sommes reconnus pour notre plateforme bancaire mobile, notre application mobile étant arrivée en tête du classement dans l'étude de J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des applications bancaires mobiles en 2023 au Canada pour la troisième fois en quatre ans et ayant obtenu la meilleure note globale dans le rapport de Survisor sur les services bancaires mobiles aux particuliers;
- Nous avons remporté la première place dans l'étude de J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires aux PME en 2023 au Canada;
- Nous avons été classés parmi les dix meilleures sociétés de conseils en placement inscrites aux États-Unis selon le magazine *Barron's* pour une quatrième année consécutive;
- Nous avons obtenu d'excellents résultats pour nos programmes relatifs au pointage net de recommandation axés sur les relations, y compris pour les segments Groupe Entreprises et Gestion des avoirs tant au Canada qu'aux États-Unis.

Analyse de la rémunération

Nous avons continué d'accorder une grande importance aux facteurs ESG au cours de l'exercice 2023, et les faits saillants de notre avancement vers l'atteinte de nos principales priorités ESG comprenaient les suivants :

- Nous avons réalisé des progrès en vue de l'atteinte de notre objectif de 300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030 (2018-2030)⁽³⁾;
- Nous avons continué à progresser vers l'atteinte de nos cibles pour les émissions financées pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz à l'appui de notre objectif de carboneutralité;
- Nous avons atteint, ou nous progressons en vue d'atteindre, nos cibles en matière d'inclusion dans les secteurs prioritaires;
- Nous avons progressé dans la mise en œuvre de notre stratégie bancaire inclusive; à ce chapitre, nous avons notamment :
 - connu une croissance importante de nos activités sur les marchés autochtones, particulièrement dans le segment Groupe Entreprises;
 - soutenu activement les objectifs de croissance des petites et moyennes entreprises (PME), y compris ceux des entrepreneurs de la communauté noire dans le cadre de notre Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires.
- Nous avons continué à nous investir dans nos collectivités :
 - en appuyant des organismes de bienfaisance, des organismes sans but lucratif et des organismes communautaires locaux grâce à notre engagement de 800 millions de dollars en investissements communautaires sur 10 ans⁽⁴⁾;
 - en permettant à l'Équipe CIBC de contribuer à des causes importantes dans le cadre de notre objectif d'un million d'heures de bénévolat des employés, par l'Équipe CIBC (Canada), sur 10 ans⁽⁵⁾.
- Nous avons poursuivi les travaux essentiels sur l'éthique des données et l'évaluation du risque afin d'assurer l'intégrité et l'utilisation éthique de nos données.

En prévision de l'exercice 2024, des mises à jour de l'indice ESG cibleront davantage les mesures stratégiques fondamentales en matière d'ESG qui produisent de meilleurs résultats en réponse à l'évolution des priorités des parties intéressées. Nous poursuivons en outre nos efforts pour harmoniser l'indice ESG interne avec notre grille de pointage publique afin de renforcer la transparence de l'information sur le lien entre le rendement ESG et la rémunération incitative annuelle.

Notre FRO ainsi que l'évaluation du rendement individuel ont constitué la base de l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2023 et de la rémunération de tous les membres du CD.

- (2) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com, rubrique qui est intégrée par renvoi dans les présentes, y compris les rapprochements quantitatifs qui y figurent entre les mesures conformes aux PCGR de l'exercice 2023 présentées et le résultat avant impôt et provisions ajusté à la page 20.
- (3) Le financement durable se rapporte principalement aux différents produits et services de la Banque CIBC qui soutiennent les activités des clients comme l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures et les technologies durables, les biens immobiliers durables, les logements abordables et les infrastructures de base et les produits financiers verts et les produits financiers liés au développement durable. Les produits financiers liés au développement durable sont conçus pour inciter les clients à atteindre des cibles ESG préétablies comportant un incitatif de prix (par exemple, en liant l'atteinte à l'intérêt facturé ou crédit). Nos produits financiers liés au développement durable sont harmonisés avec les principaux principes, cadres de travail et lignes directrices applicables, comme ceux de la Asia Pacific Loan Market Association et de la Loan Market Association, ainsi que les principes prévus par les Loan Syndications and Trading Association Sustainability Linked Loan Principles ou les International Capital Markets Association Sustainability Linked Bond Principles. Les produits et services offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de financement durable comprennent des prêts et des syndications de prêts, des prises fermes de titres de créance et de capitaux propres, des conseils en fusions et acquisitions ainsi que des investissements de capitaux. Les prêts et les investissements qui soutiennent les activités du secteur du logement abordable répondent en outre à nos obligations en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Community Reinvestment Act*. En 2023, notre méthodologie a été mise à jour pour y inclure les opérations ayant trait à la titrisation. Nous n'avons pas retraité notre rendement cumulatif de 2018 à 2022.
- (4) En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.
- (5) L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers (qui font du bénévolat pendant leurs heures de travail rémunéré et en dehors de celles-ci) et des retraités qui consacrent bénévolement leur temps à diverses organisations et causes communautaires.

Gestion des compétences et planification de la relève

Au cours du dernier exercice, nous avons continué à nous concentrer sur le développement de solides bassins de talents grâce au perfectionnement interne des membres de l'équipe et à des embauches stratégiques à l'externe pour compléter nos capacités existantes et préparer l'avenir. À la base, notre stratégie de gestion des compétences reste la même et nos dirigeants, conscients qu'il s'agit d'un impératif commercial, reconnaissent son importance pour notre succès et en sont de fervents défenseurs.

Notre stratégie en matière de capital humain est une priorité clé pour la banque, et des mises à jour régulières à l'égard des compétences sont fournies aux membres de notre comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du conseil. Nos dirigeants participent à des discussions sur les compétences pour repérer les meilleurs talents. Cette démarche permet de reconnaître les compétences de façon systématique et permet à nos dirigeants d'appuyer la planification du perfectionnement pour les membres de leur équipe.

En appui à des efforts ciblés de planification de la relève, nous avons examiné en détail et actualisé l'expérience et les caractéristiques requises pour les futurs candidats au poste de chef de la direction. Le profil que nous avons dressé du futur chef de la direction nous donne une structure pour engager des discussions ciblées sur la relève. L'attention portée aux compétences et à la relève est un aspect fondamental de notre organisation, et nos stratégies en matière de gestion des compétences sont directement alignées sur nos stratégies commerciales. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient le chef de la direction et les membres du CD responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs précis pour la gestion des compétences, la mobilisation des employés et la force de notre bassin de leaders. L'atteinte de ces objectifs est prise en compte dans l'évaluation du rendement individuel et dans la détermination de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD à la fin de l'exercice.

Tout au long de l'année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a formulé des observations sur nos plans de relève et nos initiatives de gestion des compétences, au fur et à mesure de l'évolution et de la transformation de notre organisation. Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil examinent des plans de relève détaillés pour le chef de la direction et les membres du CD afin de s'assurer un bassin de candidats solide et inclusif. Dans le cadre de cet examen, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction discutent dans une perspective globale des candidats internes compétents dans le bassin, qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction dans la Banque CIBC, ainsi que des candidats clés externes.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est tenu informé des autres initiatives stratégiques axées sur les membres de notre équipe au moyen de rapports et d'analyses portant sur la mobilisation des employés, le roulement du personnel, la représentation des segments au sein du personnel, la reconnaissance externe de notre milieu de travail et d'autres questions cruciales touchant les employés. Nous sommes fiers de la reconnaissance continue que la Banque CIBC continue de recevoir en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans le secteur de l'inclusion. Nous sommes convaincus que la stratégie de gestion des compétences de la Banque CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer la banque et lui faire réaliser sa raison d'être.

Inclusion

À la Banque CIBC, notre objectif est de créer des équipes qui reflètent les clientèles et les collectivités que nous servons et dont les responsables favorisent le sentiment d'appartenance et tirent parti des expériences uniques de chaque membre de l'équipe. Il en résulte une équipe mobilisée capable de concevoir des idées novatrices, de promouvoir des expériences clients inclusives et, en dernière analyse, d'aider notre banque à réaliser sa raison d'être.

Nous mesurons notre rendement au moyen d'objectifs de capital humain inclusif assortis de délais, et il demeure une priorité organisationnelle de premier plan de faire en sorte que notre équipe de leadership mondiale et notre effectif reflètent les clientèles et les collectivités que nous servons. Au cours de l'exercice 2023, nous avons continué de réaliser des progrès vers l'atteinte de nos cibles pluriannuelles, notamment aux chapitres suivants :

- Nous avons accru la représentation des femmes dans des postes de direction approuvés par le conseil;
- Nous avons atteint notre objectif quant à la représentation des personnes de couleur dans des postes de direction approuvés par le conseil;
- Nous restons sur la bonne voie pour atteindre notre objectif quant à la proportion de dirigeants issus de la communauté noire dans des postes de direction approuvés par le conseil;
- Nous avons dépassé notre objectif quant à la représentation des personnes handicapées dans notre effectif (au Canada);
- Nous avons dépassé notre objectif en matière de recrutement d'étudiants qui sont membres de la communauté noire.

Nous continuons à investir de manière substantielle dans le renforcement des capacités de leadership inclusif de notre équipe et dans le soutien du parcours vers la réconciliation, en déployant des formations en personne et en ligne. Nous demeurons déterminés à atteindre tous les engagements établis dans le cadre de réconciliation de la Banque CIBC, notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité, et l'engagement des chefs de la direction de l'initiative BlackNorth.

Parmi les 9 membres du comité de direction de la Banque CIBC, 100 % maîtrisent l'anglais, 11 % maîtrisent le français et 44 % maîtrisent au moins une autre langue.

Nous sommes en voie d'atteindre notre objectif de compter au moins 40 % de femmes dans les postes de direction approuvés par le conseil d'ici 2024 (à l'échelle mondiale).

Analyse de la rémunération

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2023

Les membres de la haute direction visés de la Banque CIBC sont le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2023.

M. Dodig



À titre de président et chef de la direction, M. Dodig est chargé d'établir et de mettre en œuvre la stratégie approuvée par le conseil de la Banque CIBC et de diriger les activités quotidiennes de l'entreprise.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a évalué le rendement de M. Dodig en fonction de ses objectifs pour l'exercice 2023 et a déterminé qu'il avait atteint ses principaux livrables en dépit d'un contexte opérationnel moins favorable. M. Dodig a joué un rôle de premier plan vers l'atteinte des objectifs de toutes nos parties prenantes en faisant avancer notre stratégie axée sur les clients, en faisant progresser notre culture axée sur la raison d'être et en concentrant son équipe de direction sur le renforcement de la résilience de la banque afin de s'assurer d'avoir des bases solides pour l'avenir. Vous pouvez obtenir plus de renseignements à ce sujet dans notre « Message à nos actionnaires », à partir de la page 54.

M. Dodig a su diriger l'équipe avec brio pour dégager de solides résultats financiers en 2023.

La Banque CIBC a généré des produits records tout en gérant efficacement les dépenses, ce qui nous a valu un levier d'exploitation ajusté positif pour l'exercice et une croissance du résultat ajusté avant impôt et provisions de 8 % par rapport à 2022. Chaque UES de la Banque CIBC a bien performé, la banque ayant attiré plus de 650 000 nouveaux clients nets chez les marques CIBC et Simplii. Ces résultats ont été favorisés par les efforts consacrés à la connectivité entre unités et l'approfondissement des relations avec les clients. Nous avons maintenu un solide ratio de couverture des provisions, qui dépassait les niveaux d'avant la pandémie à la fin de l'exercice, et avons constitué des fonds propres tout au long de 2023, ce qui nous a permis d'atteindre un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires de 12,4 % au quatrième trimestre, en hausse de 65 points de base par rapport à l'exercice précédent. Sur fond de dynamisme continu de nos activités, M. Dodig a mis sur pied une équipe très soudée afin de faire progresser les initiatives d'investissements communautaires de la Banque CIBC dans le cadre de notre engagement mondial de 800 millions de dollars sur 10 ans (2023-2032)⁽¹⁾.

M. Dodig a poursuivi son rôle de chef promoteur du bien-être au sein de la Banque CIBC parce que c'est à la fois important pour lui personnellement et pour souligner l'importance du bien-être au sein de notre équipe. Sous sa direction, environ 93 %⁽²⁾ des membres de notre équipe ont affirmé que leur dirigeant soutient leurs efforts pour mettre l'accent sur leur bien-être.

Dans son examen de la rémunération du chef de la direction, le conseil a procédé à un examen approfondi du rendement de M. Dodig par rapport à ses priorités stratégiques clés, dont les faits saillants sont présentés dans le tableau suivant :

Priorités stratégiques clés	Résultats
Générer un RTA de premier ordre à moyen terme	<ul style="list-style-type: none">• RTA sur cinq ans de 12,7 %;• Croissance des produits ajustés⁽³⁾ de 7,1 %;• Levier d'exploitation ajusté⁽³⁾ de 1,2 %;• Croissance du RPA ajusté⁽³⁾ de -4,7 %;• RCP ajusté⁽³⁾ de 13,3 %.
Accent mis sur les segments qui nécessitent des interactions étroites et qui sont en forte croissance	<ul style="list-style-type: none">• En 2023, nos marques CIBC et Simplii ont attiré plus de 650 000 nouveaux clients nets, y compris un grand nombre d'étudiants et de nouveaux arrivants⁽⁴⁾;• Le taux d'adoption du numérique dans notre segment canadien des Services bancaires personnels a atteint 85 %⁽⁵⁾⁽⁶⁾;• Gestion privée CIBC aux États-Unis s'est classée parmi les dix meilleures sociétés de conseils en placement selon le magazine <i>Barron's</i> pour une quatrième année consécutive;• CIBC Wood Gundy a été classée deuxième au classement des conseillers du bulletin de rendement sur les services de courtage du magazine <i>Investment Executive</i>;• Plus de 18 % du total des produits du segment Marchés des capitaux est provenu de la région des États-Unis.

Priorités stratégiques clés	Résultats
Rehausser l'expérience client	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous nous sommes classés au premier rang dans l'étude de J.D. Power sur la satisfaction à l'égard des applications bancaires mobiles; ▪ Nous nous sommes classés au premier rang dans l'étude de J.D. Power sur la satisfaction à l'égard des services bancaires aux PME; ▪ Les efforts consacrés à l'amélioration des processus de bout en bout ont permis de réaliser des efficiences au chapitre des dépenses d'environ 1 % en 2023.
Investir dans les facteurs de différenciation futurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les produits du segment Services financiers directs ont augmenté de plus de 26 % par rapport à l'exercice précédent; ▪ La Banque CIBC a été reconnue par Global Finance comme la meilleure banque d'investissement au Canada en 2023 et l'institution ayant fait preuve d'un leadership exceptionnel dans le financement d'infrastructures durables lors de la remise des prix en matière de financement durable de 2023.
Faire progresser notre culture axée sur la raison d'être	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons progressé vers l'atteinte de notre objectif de 300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030 (2018 - 2030)⁽⁷⁾; ▪ Nous avons atteint nos objectifs quant au pourcentage de postes de direction approuvés par le conseil qui sont occupés par des personnes de couleur (à l'échelle mondiale), à la représentation des personnes handicapées au sein de notre effectif (au Canada) et au recrutement d'étudiants au sein de la communauté noire (à l'échelle mondiale), et nous sommes en voie d'atteindre nos objectifs quant au pourcentage de postes de direction approuvés par le conseil qui sont occupés par des femmes et des dirigeants de la communauté noire (à l'échelle mondiale); ▪ Nous avons poursuivi nos efforts pour accroître la proportion de personnes autochtones (au Canada) occupant des postes de direction approuvés par le conseil et la représentation des personnes autochtones au sein de nos effectifs; ▪ Nous avons maintenu un excellent taux d'engagement des employés de l'entreprise qui est supérieur aux normes du secteur⁽⁸⁾.

- (1) En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.
- (2) Cette question figurait dans le sondage annuel auprès des employés 2023. Notre sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 15 au 28 mai 2023. Nos employés réguliers étaient admissibles à la participation; les employés en congé au 10 avril 2023, les employés qui avaient quitté l'organisation avant le 15 mai 2023 et les employés embauchés après la date limite du 10 avril 2023 étaient exclus du sondage. Plus de 37 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. On entend par employés réguliers nos employés réguliers (à temps plein et à temps partiel), qui travaillent au 10 avril 2023. Exclut CIBC FirstCaribbean, CIBC Mellon, les employés temporaires, les retraités, les employés en congé et les travailleurs occasionnels.
- (3) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.
- (4) Comprend l'acquisition de clients nets des Services bancaires personnels et PME et de la Financière Simplii au cours des douze derniers mois (Douze derniers mois - nov. 2022 à oct. 2023).
- (5) Services bancaires personnels, Canada, seulement, à l'exclusion de la Financière Simplii. Selon les encours ponctuels au 31 octobre des périodes concernées.
- (6) Le taux d'adoption du numérique (pénétration) représente la part, exprimée en pourcentage, de clients inscrits aux services bancaires numériques qui ont utilisé Services bancaires CIBC en direct et/ou l'application Services bancaires mobiles CIBC au moins une fois au cours des 90 derniers jours civils, parmi tous les clients de Services bancaires personnels, région du Canada utilisant n'importe quel canal.
- (7) Le financement durable se rapporte principalement aux différents produits et services de la Banque CIBC qui soutiennent les activités des clients comme l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures et les technologies durables, les biens immobiliers durables, les logements abordables et les infrastructures de base et les produits financiers verts et les produits financiers liés au développement durable. Les produits financiers liés au développement durable sont conçus pour inciter les clients à atteindre des cibles ESG préétablies comportant un incitatif de prix (par exemple, en liant l'atteinte à l'intérêt facturé ou crédité). Nos produits financiers liés au développement durable sont harmonisés avec les principaux principes, cadres de travail et lignes directrices applicables, comme ceux de la Asia Pacific Loan Market Association et de la Loan Market Association, ainsi que les principes prévus par les Loan Syndications and Trading Association Sustainability Linked Loan Principles ou les International Capital Markets Association Sustainability Linked Bond Principles. Les produits et services offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de financement durable comprennent des prêts et des syndications de prêts, des prises fermes de titres de créance et de capitaux propres, des conseils en fusions et acquisitions ainsi que des investissements de capitaux. Les prêts et les investissements qui soutiennent les activités du secteur du logement abordable répondent en outre à nos obligations en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Community Reinvestment Act*. En 2023, notre méthodologie a été mise à jour pour y inclure les opérations ayant trait à la titrisation. Nous n'avons pas traité notre rendement cumulé de 2018 à 2022.

Analyse de la rémunération

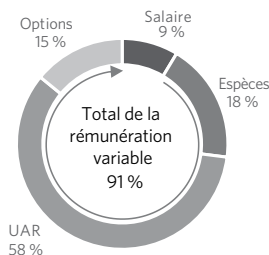
(8) Notre sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 15 au 28 mai 2023, et plus de 37 000 membres de l'équipe ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 83 %. Le score de mobilisation représente le pourcentage d'employés qui ont répondu d'accord aux neuf questions liées à la mobilisation des employés dans le sondage annuel auprès des employés. Notre score global est supérieur à la norme mondiale de Willis Towers Watson pour le secteur des services financiers (WTW GFSN).

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2022, la RDT cible de M. Dodig est passée de 10,00 millions de dollars à 11,00 millions de dollars à la suite d'une modification de sa prime d'encouragement cible, alors qu'aucune modification n'a été apportée à son salaire de base, afin de renforcer le lien entre la rémunération et le rendement de la banque. Cette modification visait à harmoniser davantage la rémunération cible de M. Dodig avec celle des sociétés comparables sur le marché et à reconnaître sa progression dans le cadre de son poste après trois ans à sa RDT cible antérieure. Le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est resté à 80 %, ce pourcentage étant réparti entre les UAR et les options de souscription d'actions selon une pondération de 80 % et de 20 %, respectivement.

Compte tenu de notre FRO de 97 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le conseil, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2023 pour M. Dodig de 9,70 millions de dollars. Cette attribution est inférieure à la cible et correspond à 97 % de sa possibilité de prime d'encouragement cible, ce qui est conforme au FRO et au rendement global de la Banque CIBC. Bien que la prime d'encouragement réelle de M. Dodig soit supérieure de 3,6 % à sa prime d'encouragement de 2022, elle reflète la hausse de sa prime d'encouragement cible qui est entrée en vigueur à l'exercice 2023. Des précisions sur l'attribution de l'exercice 2023 sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (en dollars)	2023	2022
Salaire (fixe)	1 000 000	1 000 000
Espèces	1 940 000	1 872 540
UAR	6 208 000	5 992 128
Options	1 552 000	1 498 032
Total au titre des ORS (variable)	9 700 000	9 362 700
% de la cible aux termes des ORS	97,0	104,0
RDG	10 700 000	10 362 700
% de la RDG cible	97,3	103,6

Composition réelle de la rémunération pour 2023



Rémunération cible pour l'exercice 2024

Le conseil n'a pas recommandé de modification de la RDT cible de M. Dodig pour l'exercice 2024. Sa RDT cible actuelle de 11,00 millions de dollars, qui comprend un salaire de base de 1,00 million de dollars et une prime d'encouragement variable cible de 10,00 millions de dollars, est concurrentielle par rapport aux sociétés comparables sur le marché et tient compte de son expérience. Cette cible continue de faire concorder efficacement le rendement de la banque et la rémunération du chef de la direction, une pondération accrue étant attribuée à la rémunération variable qui est établie en fonction du FRO et qui est versée à M. Dodig à 20 % en espèces et à 80 % sous forme de rémunération différée répartie entre les UAR (80 %) et les options (20 %).

Actionnariat

M. Dodig est tenu d'avoir la propriété d'actions (ou d'équivalents d'actions) dont la valeur marchande correspond à 8 fois son salaire de base, soit 8,00 millions de dollars. L'actionnariat personnel de M. Dodig de 9,51 millions de dollars dépasse la ligne directrice en matière d'actionnariat, et son actionnariat total de 27,87 millions de dollars correspond à un multiple de 27,9 fois son salaire de base, ce qui excède amplement sa ligne directrice en matière d'actionnariat, et correspond à 2,6 fois sa RDG réelle de 10,70 millions de dollars. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour les dirigeants membres du CD sont présentés à la page 90.

L'actionnariat au 31 octobre 2023 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 48,91 \$.

	UADD		UAR		Actionnariat direct	Total		Multiple de propriété
	Unités ⁽¹⁾	Valeur	Unités ⁽¹⁾	Valeur		Unités ⁽¹⁾	Valeur	
Titres dont les droits sont acquis	63 766	3 118 786 \$	-	-	9 510 212 \$	258 209	12 628 998 \$	-
Titres dont les droits ne sont pas acquis	-	-	311 671	15 243 829 \$	-	311 671	15 243 829 \$	-
Total	63 766	3 118 786 \$	311 671	15 243 829 \$	9 510 212 \$	569 880	27 872 827 \$	27,9

(1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.

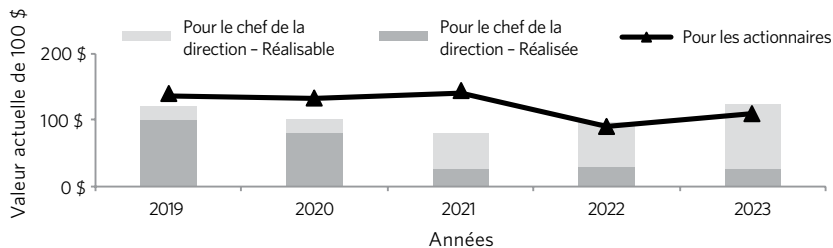
Lien entre le rendement et la rémunération pour le chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la Banque CIBC quant à l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la Banque CIBC. Le graphique compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC depuis l'exercice 2019 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l'information sous-jacente au graphique, notamment la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. Globalement, de l'exercice 2019 à l'exercice 2023, la valeur actuelle de 100 \$ investis par un actionnaire est supérieure à la valeur de 100 \$ en rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC, sur une base moyenne pondérée.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2023 pour les exercices indiqués représente le total :

- (1) de la rémunération réalisée reçue par le chef de la direction (la rémunération réelle provenant des primes reçues, des équivalents de dividendes versés et des options exercées); et
- (2) de la valeur réalisable possible des attributions qui ne sont pas encore payées (des unités non acquises et des options non exercées si elles sont toujours en cours de validité).

Analyse de la rémunération



Année	Chef de la direction	RDG attribuée (\$)	A Rémunération réalisée ⁽¹⁾ (\$)	B Rémunération réalisable ⁽²⁾ (\$)	A + B = C Valeur actuelle (\$)	Période	Pour le chef de la direction ⁽³⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽⁴⁾ (\$)
2019	Dodig	8 509 750	8 750 557	1 672 985	10 423 542	2018/10/31 au 2023/12/31	122	146
2020	Dodig	9 010 000	7 571 514	1 940 681	9 512 195	2019/10/31 au 2023/12/31	106	141
2021	Dodig	11 684 800	3 136 960	6 610 234	9 747 194	2020/10/31 au 2023/12/31	83	150
2022	Dodig	10 362 700	2 872 540	7 923 493	10 796 033	2021/10/31 au 2023/12/31	104	95
2023	Dodig	10 700 000	2 940 000	10 432 554	13 372 554	2022/10/31 au 2023/12/31	125	110
Moyenne pondérée							107	124

- (1) La rémunération réalisée est la somme du salaire, de la prime d'encouragement en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions octroyées au cours de la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur des options exercées au cours de la période.
- (2) La rémunération réalisable est la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées au cours de la période et de la valeur dans le cours des options acquises et non acquises qui sont toujours en cours.
- (3) Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée en RDG pour l'exercice indiqué, arrêtée à la fin de la période, le 31 décembre 2023.
- (4) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque CIBC effectué le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

M. Panossian



En tant que chef des services financiers et chef, Stratégie de l'entreprise, M. Panossian assume la responsabilité de la stratégie et de l'expansion de l'entreprise, de la planification et de l'analyse financières, de la production de rapports financiers et de gestion, de la tenue des registres comptables, des contrôles internes sur la présentation des données financières, de la production des rapports réglementaires, de la planification et de la conformité fiscales, de la gestion de la trésorerie et du bilan, ainsi que des relations avec les investisseurs de la Banque CIBC.

M. Panossian a grandement contribué au rendement financier de la Banque CIBC pour l'exercice 2023 en amenant l'ensemble de l'entreprise à mettre l'accent sur l'exécution du programme de croissance stratégique de la banque et en dirigeant l'organisation dans un contexte macroéconomique complexe. M. Panossian a poursuivi ses efforts pour se concentrer sur la mise en place d'un solide service des finances en apportant une série de changements à la direction afin de renforcer, de diversifier et de former la fonction des finances et de consolider les capacités de l'organisation. Grâce à ces efforts, M. Panossian continue d'établir une base solide pour le service et a continué à cultiver un leadership

fort et une expertise au sein de l'équipe.

M. Panossian a dirigé avec succès le processus de planification stratégique et financière en clarifiant davantage les priorités stratégiques de notre banque, en concentrant l'affectation des ressources sur ces priorités et en améliorant les fiches de pointage servant à mesurer le rendement dans l'ensemble de l'organisation. Par son leadership, M. Panossian a permis à la banque d'exercer un contrôle serré des dépenses en présentant une vue d'ensemble claire des facteurs de dépenses à l'échelle de l'entreprise ainsi qu'une analyse et des perspectives, pour soutenir une surveillance, une reddition de comptes et des mesures de gestion efficaces grâce auxquelles les résultats au chapitre des dépenses ont été supérieurs aux cibles.

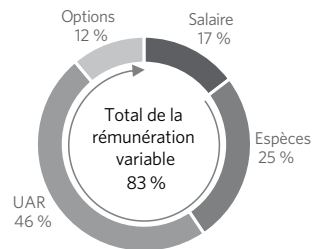
Il est à noter que M. Panossian a réussi à réaliser les initiatives clés suivantes cette année :

- Il a amélioré l'alignement des ressources de l'entreprise sur les priorités stratégiques afin de stimuler la productivité et de relever les rendements;
- Il a davantage renforcé notre bilan grâce à une gestion efficace du capital et du financement de notre banque tout en maintenant des niveaux toujours supérieurs aux cibles de la direction;
- Il a piloté la mise en place de capacités d'amélioration continue et de transformation des coûts à l'échelle de la banque;
- Il a fait progresser la modernisation de notre infrastructure financière et l'implantation d'un système de planification des ressources d'entreprise en nuage.

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs pour faire progresser nos efforts en matière de durabilité et d'ESG tout en bâtissant une équipe inclusive et engagée. Ces engagements sont liés à nos mesures ESG d'entreprise qui composent l'indice ESG intégré dans notre FRO et ont donc un lien direct avec la rémunération liée au rendement. Au cours de l'exercice 2023, M. Panossian a atteint ou dépassé ses objectifs clés relatifs à la clientèle, à l'inclusion, à la communauté et à l'environnement.

Compte tenu de notre FRO de 97 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2023 pour M. Panossian de 2,93 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible et reflétait une augmentation de sa rémunération cible globale pour l'exercice 2023 compte tenu de la variation du niveau de rémunération médian du marché et de sa progression en tant que chef des services financiers chevronné. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Composition réelle de la rémunération pour 2023



Élément de la rémunération (\$)	2023	2022
Salaire (fixe) ⁽¹⁾	600 000	581 096
Espèces	877 668	813 365
UAR	1 638 314	1 518 282
Options	409 578	379 570
Total au titre des ORS (variable)	2 925 560	2 711 217
RDG	3 525 560	3 292 313

(1) Au cours de l'exercice 2022, le salaire de M. Panossian a été haussé avec prise d'effet le 9 janvier 2022 et représente ainsi deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.

Actionnariat

M. Panossian est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 6,6 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour les dirigeants membres du CD sont présentés à la page 90.

L'actionnariat au 31 octobre 2023 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 48,91 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	103 550 \$	3 446 307 \$	424 900 \$	3 974 757 \$	6,6

Analyse de la rémunération

M. Culham



En tant que chef de groupe de Marchés des capitaux et de Services financiers directs, M. Culham est responsable des activités de Marchés des capitaux et de Services financiers directs de la Banque CIBC. Le segment Marchés des capitaux de la Banque CIBC propose des produits intégrés pour les marchés mondiaux, des services de conseils en placements bancaires, des prêts aux grandes entreprises et des recherches de premier plan aux clients d'entreprise, du gouvernement et institutionnels du monde entier. Les Services financiers directs (SFD) comprennent la Financière Simplii, Pro-Investisseurs CIBC et le Groupe Solutions de rechange. M. Culham est également responsable de CIBC FirstCaribbean et de CIBC Mellon. Il est aussi co-président du conseil de la Fondation CIBC.

M. Culham a permis aux segments Marchés des capitaux et SFD de dégager un solide rendement en 2023 grâce à une exécution rigoureuse des principales priorités stratégiques, et ce, malgré le contexte économique difficile. Sous la direction de M. Culham, le segment Marchés des capitaux a enregistré une forte croissance aux États-Unis et à l'échelle mondiale au sein des principaux secteurs verticaux

et des SFD tout en conservant la deuxième place en termes de part de marché auprès de la clientèle stratégique et ciblée. Au sein des SFD, M. Culham a amélioré la connectivité dans l'ensemble de la banque, pour ainsi approfondir les relations avec les clients et générer une vigoureuse croissance des produits de 26 % par rapport à l'exercice précédent.

Sous la direction de M. Culham, les segments Marchés des capitaux et SFD ont atteint les résultats suivants :

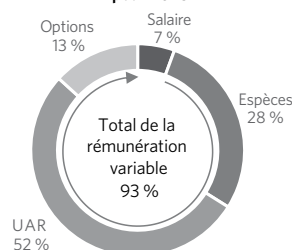
- Un rendement financier vigoureux a été enregistré, les produits ajustés⁽¹⁾ pour l'exercice complet et le résultat avant impôt et provisions ajusté⁽²⁾ ayant augmenté de 10 % et de 8 %, respectivement, par rapport à l'exercice précédent;
- Nous nous sommes classés au premier rang pour la stabilité du résultat avant impôt et provisions (sur un, trois et quatre ans) par rapport aux sociétés comparables et au deuxième rang pour la croissance du résultat avant impôt et provisions par rapport à l'exercice précédent;
- Nous avons maintenu une croissance à deux chiffres de nos activités aux États-Unis, les produits pour l'exercice complet ayant augmenté de 18 % par rapport à l'exercice précédent;
- Nous avons établi jusqu'à maintenant des partenariats avec six fonds qui offrent du capital de croissance à des sociétés de technologies émergentes du secteur du climat et de la transition énergétique dans le cadre de l'engagement de la Banque CIBC à verser 100 millions de dollars en investissements dans des sociétés en commandite dédiées aux fonds de technologie climatique et de transition énergétique;
- Le magazine Global Finance a décerné à la Banque CIBC le titre de meilleure banque d'investissement au Canada en 2023 et l'a reconnue pour son leadership exceptionnel en matière de financement d'infrastructures durables dans le cadre des prix de 2023 pour le financement durable;
- Pro-Investisseurs est arrivée en deuxième position parmi les plateformes des cinq grandes banques selon une étude de J.D. Power sur la satisfaction à l'égard des plateformes d'investissement.

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs pour faire progresser nos efforts en matière de durabilité et d'ESG tout en bâtissant une équipe inclusive et engagée. Ces engagements sont liés à nos mesures ESG d'entreprise qui composent l'indice ESG intégré dans notre FRO et ont donc un lien direct avec la rémunération liée au rendement. Au cours de l'exercice 2023, M. Culham a atteint ou dépassé ses objectifs clés relatifs à la clientèle, à l'inclusion, à la communauté et à l'environnement.

Compte tenu de notre FRO de 97 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2023 pour M. Culham de 7,63 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible et reflétait une augmentation de sa rémunération cible pour l'exercice 2023 compte tenu de son rendement et de sa position par rapport à ses pairs. M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces, soit environ 0,46 million de dollars, pour l'exercice 2023 en UADD qui sont payables à son départ de la Banque CIBC. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2023	2022
Salaires (fixe) ⁽²⁾	600 000	581 096
Espèces	2 289 992	2 233 070
UAR	4 274 652	4 168 396
Options	1 068 663	1 042 099
Total au titre des ORS (variable)	7 633 307	7 443 565
RDG	8 233 307	8 024 661

Composition réelle de la rémunération pour 2023



Analyse de la rémunération

- (1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.
- (2) Au cours de l'exercice 2022, le salaire de M. Culham a été haussé avec prise d'effet le 9 janvier 2022 et représente ainsi deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.

Actionnariat

M. Culham est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 32,6 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour les dirigeants membres du CD sont présentés à la page 90.

L'actionnariat au 31 octobre 2023 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 48,91 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	7 646 151 \$	10 668 773 \$	1 269 485 \$	19 584 409 \$	32,6

Analyse de la rémunération

M. Hountalas



En tant que chef de groupe, Services bancaires canadiens, M. Hountalas est responsable des activités des segments Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs de la Banque CIBC au Canada.

M. Hountalas a assumé la direction des Services bancaires canadiens en janvier 2023 et a exercé un leadership fort axé sur le client dans l'ensemble de l'entreprise. Il a consolidé le Service Impérial en tant que facteur de différenciation clé pour la banque en mobilisant une équipe de conseillers spécialisés qui répondent aux besoins des clients fortunés au Canada et a mis en place des structures de leadership et des équipes de ventes spécialisées pour les Services bancaires personnels et le Service Impérial afin de rehausser les activités, de permettre un encadrement ciblé et de stimuler la croissance. Sous la direction de M. Hountalas, l'entreprise a simplifié les processus, rationalisé les grilles de pointage pour la gestion du rendement et renforcé la connectivité et la collaboration dans les segments Gestion des avoirs, Groupe Entreprises et Services bancaires personnels.

Sous la direction de M. Hountalas, les Services bancaires canadiens, qui comprennent les segments Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, ont atteint les résultats suivants :

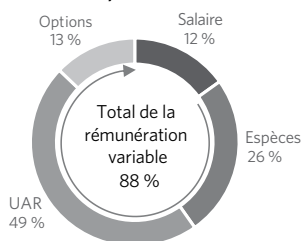
- Nous nous sommes classés au premier rang du bulletin de rendement sur les banques 2023 du magazine *Investment Executive* pour la huitième année consécutive;
- Dans le segment Groupe Entreprises au Canada, nous avons obtenu le meilleur pointage net de recommandation jamais enregistré au cours de l'exercice 2023, ce qui atteste des résultats de nos investissements dans les capacités de conseil et les services de soutien;
- CIBC Wood Gundy s'est vu décerner la deuxième place au classement général des cinq grandes banques dans le bulletin de courtage du magazine *Investment Executive*;
- Dans le segment Gestion d'actifs, nous avons lancé la Plateforme de placements CIBC, une plateforme à la fine pointe de la technologie qui rationalise la structure des comptes, améliore les processus d'accueil et de présentation de rapports aux clients et renforce les capacités de gestion de portefeuille des conseillers;
- Nous nous sommes classés au troisième rang parmi les six grandes banques pour les ventes de fonds communs de placement à long terme et l'acquisition de grands clients institutionnels offrant d'importants régimes de retraite au Japon et en Australie;
- Nous avons lancé de nouveaux outils de gestion des relations avec la clientèle et la plateforme Pro-objectifs CIBC par l'entremise de CIBC Wood Gundy et avons intensifié le dialogue avec les clients et contribué aux flux de fonds positifs;
- Nous nous sommes classés au premier rang dans l'étude de J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des applications bancaires mobiles en 2023, et ce pour la troisième fois depuis 2020, et au premier rang également dans l'étude comparative des nouvelles fonctionnalités de services bancaires mobiles au Canada réalisée par Insider Intelligence; nous avons aussi remporté la première place pour l'expérience bancaire mobile dans le rapport de Survivor sur les services bancaires mobiles en 2023;
- Nous avons continué de réduire l'écart qui nous sépare de la position de tête pour ce qui est du pointage net de recommandation des principaux clients mesuré par le sondage du *Customer Satisfaction Index* d'IPSOS et nous avons été la seule banque à améliorer son pointage d'une année à l'autre; de plus, nous sommes arrivés en troisième place dans l'étude de J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle et, d'une année à l'autre, nous gagnons du terrain par rapport à la position de tête.

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs pour faire progresser nos efforts en matière de durabilité et d'ESG tout en bâtissant une équipe inclusive et engagée. Ces engagements sont liés à nos mesures ESG d'entreprise qui composent l'indice ESG intégré dans notre FRO et ont donc un lien direct avec la rémunération liée au rendement. Au cours de l'exercice 2023, M. Hountalas a atteint ou dépassé ses objectifs clés relatifs à la clientèle, à l'inclusion, à la communauté et à l'environnement.

Compte tenu de notre FRO de 97 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2023 pour M. Hountalas de 4,38 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. La hausse de la rémunération par rapport à l'année précédente reflète l'augmentation de la rémunération cible totale de M. Hountalas pour tenir compte de son mandat élargi à la suite de sa nomination au poste de premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires canadiens. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2023	2022
Salaires (fixe) ⁽¹⁾	600 000	581 096
Espèces	1 312 753	928 660
UAR	2 450 472	1 733 498
Options	612 618	433 374
Total au titre des ORS (variable)	4 375 843	3 095 532
RDG	4 975 843	3 676 628

Composition réelle de la rémunération pour 2023



(1) Au cours de l'exercice 2022, le salaire de M. Hountalas a été haussé avec prise d'effet le 9 janvier 2022 et représente ainsi deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.

Actionnariat

M. Hountalas est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 7,7 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour les dirigeants membres du CD sont présentés à la page 90.

L'actionnariat au 31 octobre 2023 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 48,91 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	0 \$	4 397 887 \$	247 876 \$	4 645 763 \$	7,7

Analyse de la rémunération

M. Beber



En tant que chef de groupe, région des États-Unis et président et chef de la direction de CIBC Bank USA, M. Beber dirige les activités de la Banque CIBC dans la région des États-Unis, qui comprennent les services bancaires commerciaux sur le marché intermédiaire, la gestion de patrimoine, les services bancaires privés, les services bancaires aux particuliers et les services bancaires numériques, en plus d'assurer la surveillance de toutes les activités de Marchés des capitaux aux États-Unis. Il dirige une équipe qui développe nos activités aux États-Unis dans le cadre de notre solide plateforme nord-américaine.

Sous la direction de M. Beber, nous avons continué à réaliser des progrès dans la mise en œuvre de nos priorités stratégiques aux États-Unis, en tirant parti de la force de notre équipe et de notre plateforme pour soutenir une croissance axée sur les clients. M. Beber a dirigé l'équipe dans la poursuite de l'expansion de notre segment Groupe Entreprises et Gestion des avoirs fortement interconnecté et axé sur l'économie privée, par l'intermédiaire duquel nous offrons des services bancaires aux entreprises, à leurs propriétaires et à leurs dirigeants grâce à des capacités de pointe dans les domaines des prêts, de la gestion de la trésorerie, des marchés financiers et de la gestion de placements.

Bien que l'entreprise américaine ait été confrontée à certaines forces de marché qui ont eu une incidence défavorable sur les produits, elle a mis en œuvre ses initiatives de croissance stratégique visant à stimuler l'expansion de la clientèle conformément à nos priorités stratégiques. M. Beber a restructuré son comité de direction américain pour que l'entreprise continue de bénéficier d'une solide équipe de direction dans l'avenir. Il a également travaillé en étroite collaboration avec les responsables de la gestion du risque afin de bien positionner la banque dans un cadre réglementaire resserré et a continué de bâtir un bassin de talents pour soutenir nos objectifs de croissance dans les secteurs des services bancaires commerciaux et de la gestion de patrimoine aux États-Unis.

Au cours de l'exercice 2023, le bénéfice net ajusté⁽¹⁾ tiré de notre segment Groupe Entreprises et Gestion des avoirs aux États-Unis a totalisé 310 millions de dollars américains, en baisse de 49 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui est attribuable principalement à notre portefeuille immobilier commercial et à la hausse de la provision pour pertes sur créances étant donné que les indicateurs prévisionnels ont été révisés pour refléter un environnement économique moins vigoureux. Le résultat avant impôt et provisions⁽²⁾ a augmenté de 2 % par rapport à l'exercice précédent pour s'établir à 949 millions de dollars américains. Les produits ajustés⁽¹⁾ ont progressé de 5,0 % par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 1 994 millions de dollars américains, à la faveur d'une croissance de 2 % des prêts, dont les trois quarts sont attribuables aux nouvelles relations créées.

Sous la direction de M. Beber, les membres de l'équipe ont fait preuve d'un profond engagement envers les clients, ont renforcé nos capacités et ont fait croître notre entreprise, notamment par les réalisations suivantes :

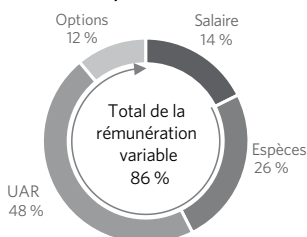
- Nous avons mis en place un segment fortement interconnecté qui a généré un taux de croissance des recommandations entre secteurs d'activité de 35 %⁽²⁾ en 2023, en hausse de 10 % par rapport à 2022;
- Les rentrées nettes d'actifs sous gestion provenant de nouveaux clients ont atteint 2,7 milliards de dollars américains⁽³⁾;
- Aux États-Unis, CIBC Private Wealth a remporté la sixième place au classement 2023 des 100 meilleures sociétés de *Barron's*;
- Nous avons été classés au sixième rang des sociétés de conseils en placement inscrites par *Financial Advisor* parmi 521 entreprises en 2023;
- Nous avons poursuivi nos investissements dans différentes plateformes visant à améliorer l'expérience client et à accroître l'efficacité à l'égard de notre plateforme technologique de gestion des avoirs, des prêts de titres facilement négociables, des outils de tarification et de nos capacités de Gestion des relations avec la clientèle aux États-Unis;
- Nous nous sommes classés dans le premier quartile pour le pointage net de recommandation, en grande partie grâce à notre approche axée sur les relations et à notre capacité d'offrir des solutions créatives et sur mesure à nos clients;
- Nous avons ancré davantage notre culture de soutien en lançant *Benevity*, la plateforme de dons des employés de la Banque CIBC, et en organisant la toute première Journée du miracle sur place à Chicago afin de recueillir des fonds pour les organismes de bienfaisance pour enfants.

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs pour faire progresser nos efforts en matière de durabilité et d'ESG tout en bâtissant une équipe inclusive et engagée. Ces engagements sont liés à nos mesures ESG d'entreprise qui composent l'indice ESG intégré dans notre FRO et ont donc un lien direct avec la rémunération liée au rendement. Au cours de l'exercice 2023, M. Beber a atteint ou dépassé ses objectifs clés relatifs à la clientèle, à l'inclusion, à la communauté et à l'environnement.

Compte tenu de notre FRO de 97 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2023 pour M. Beber de 3,61 millions de dollars, ce qui était inférieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. La hausse de la rémunération par rapport à l'année précédente reflète l'augmentation de sa rémunération cible totale depuis sa nomination au poste de premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2023	2022
Salaires (fixe) ⁽⁴⁾	600 000	581 096
Espèces	1 082 799	747 352
UAR	2 021 225	1 395 058
Options	505 306	348 764
Total au titre des ORS (variable)	3 609 330	2 491 174
RDG	4 209 330	3 072 270

Composition réelle de la rémunération pour 2023



Analyse de la rémunération

- (1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.
- (2) Cette mesure renvoie aux recommandations faites entre secteurs d'activité au sein du segment Groupe Entreprises et Gestion des avoirs aux États-Unis et aux recommandations faites au segment Marché des capitaux.
- (3) Les rentrées nettes provenant de nouveaux clients désignent toutes les rentrées (à l'exclusion des dividendes réinvestis) liées à un client dans les 12 mois suivant l'acquisition du client.
- (4) Au cours de l'exercice 2022, le salaire de M. Beber a été haussé avec prise d'effet le 9 janvier 2022 et représente ainsi deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.

Actionnariat

M. Beber est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 5,9 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des lignes directrices relatives à l'actionnariat pour les dirigeants membres du CD sont présentés à la page 90.

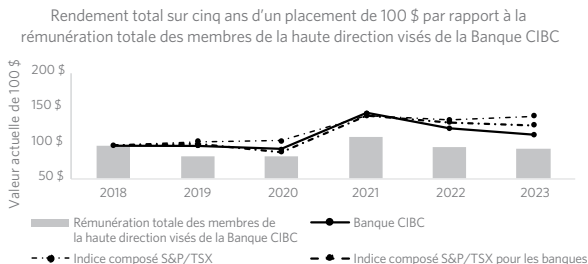
L'actionnariat au 31 octobre 2023 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 48,91 \$.

	UADD	Octrois d'actions subalternes (OAS)	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	155 325 \$	207 100 \$	3 088 670 \$	81 384 \$	3 532 479 \$	5,9

Analyse de la rémunération

Analyse rétroactive de la rémunération totale des membres de la haute direction visés par rapport au RTA

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la Banque CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2018 au 31 octobre 2023 au RTA cumulatif 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 totale annuelle des membres de la haute direction visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC avec le rendement de la Banque CIBC.



Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Banque CIBC	100,0	104,19	98,04	154,93	133,93	112,70
Indice composé S&P/TSX	100,0	113,25	110,65	153,54	146,03	146,66
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,0	110,25	95,30	148,21	142,17	129,75
Rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC⁽²⁾	100,0	86,99	86,18	107,88	97,96	95,70

(1) Avec le réinvestissement des dividendes.

(2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC est exprimée comme suit : 100 \$ pour l'exercice 2018 comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des primes d'encouragement en actions, la variation rétrospective des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 87 de la présente circulaire. La rémunération totale des membres de la haute direction visés CIBC pour 2019 indiquée ne comprend que les cinq membres de la haute direction visés les mieux payés (six membres de la haute direction visés ont fait l'objet d'une divulgation dans la circulaire de sollicitation de procurations 2019).

Ratio du coût de gestion (RCG)

Le tableau ci-après résume la rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC exprimée en pourcentage du bénéfice net déclaré pour les trois derniers exercices. La composition du groupe des membres de la haute direction visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe des membres de la haute direction inclus dans ce groupe permet de comparer les montants de rémunération d'un exercice à l'autre.

Année	Rémunération totale des membres de la haute direction visés ⁽¹⁾ (en milliers de dollars)	Bénéfice net déclaré ⁽²⁾ (en millions de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net déclaré ⁽²⁾
2023	32 801	5 033	0,65
2022	33 576	6 243	0,54
2021	36 977	6 446	0,57

(1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des primes d'encouragement en actions, la variation rétrospective des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 87 de la présente circulaire.

(2) Le RCG fondé sur la rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du bénéfice net ajusté s'établissait à 0,51 % pour l'exercice 2023, à 0,51 % pour l'exercice 2022 et à 0,55 % pour l'exercice 2021. Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2023, 2022 et 2021 par les cinq membres de la haute direction visés de la Banque CIBC.

Nom et principale fonction	Année	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾ (\$)	Attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions ⁽³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig ⁽⁷⁾ Chef de la direction	2023	1 000 000	6 208 000	1 552 000	1 940 000	504 000	2 250	11 206 250
	2022	1 000 000	5 992 128	1 498 032	1 872 540	650 000	2 250	11 014 950
	2021	1 000 000	6 838 272	1 709 568	2 136 960	1 066 000	2 250	12 753 050
Hratch Panossian Chef des services financiers et Stratégie d'entreprise	2023	600 000	1 638 314	409 578	877 668	52 000	2 250	3 579 810
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	1 518 282	379 570	813 365	83 000	2 250	3 377 563
	2021	500 000	1 646 400	411 600	882 000	91 000	2 250	3 533 250
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	2023	600 000	4 274 652	1 068 663	2 289 992	143 000	2 250	8 378 557
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	4 168 396	1 042 099	2 233 070	194 000	2 250	8 220 911
	2021	500 000	4 720 307	1 180 077	2 528 736	210 000	2 250	9 141 370
Jon Hountalas Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires canadiens ⁽⁹⁾	2023	600 000	2 450 472	612 618	1 312 753	162 000	0	5 137 843
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	1 733 498	433 375	928 660	208 000	0	3 884 629
	2021	500 000	1 994 496	498 624	1 068 480	222 000	0	4 283 600
Shawn Beber Premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis et président et chef de la direction, CIBC Bank USA ⁽¹⁰⁾	2023	600 000	2 021 225	505 306	1 082 799	106 000	183 111	4 498 441
	2022	581 096 ⁽⁸⁾	1 395 058	348 764	747 352	151 000	2 250	3 225 520
	2021	500 000	1 481 760	370 440	793 800	161 000	2 250	3 309 250

- (1) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'une UAR à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre des exercices indiqués.
- (2) Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, la juste valeur comptable (JVC) et l'écart entre les valeurs de rémunération et la JVC sont résumés dans les tableaux ci-après :

Mesure	Octrois effectués en décembre 2023 pour l'exercice 2023	Octrois effectués en décembre 2022 pour l'exercice 2022	Octrois effectués en décembre 2021 pour l'exercice 2021
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	3,43	2,77	1,45
Rendement en dividendes (%)	6,37	5,72	4,60
Volatilité du cours des actions (%)	18,85	18,02	16,84
Durée (en années)	10	10	10
Valeur de rémunération (\$)	3,67	4,16	5,98

Nom	2023		2022		2021	
	JVC (4,01 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (4,52 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (4,68 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	1 696 293	(144 294)	1 626 638	(128 606)	1 338 985	370 583
Hratch Panossian	447 659	(38 080)	412 157	(32 587)	322 377	89 223
Harry Culham	1 168 019	(99 357)	1 131 564	(89 465)	924 272	255 805
Jon Hountalas	552 286	(46 980)	470 582	(37 206)	390 546	108 089
Shawn Beber	669 577	(56 957)	378 708	(29 941)	290 141	80 301

- (3) Les attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions sont composées entièrement de primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement. Les membres de la haute direction peuvent choisir volontairement de reporter en totalité ou en partie leur prime d'encouragement annuelle en UADD. Pour 2023, 2022 et 2021, M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 289 992 \$, 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 233 070 \$ et 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 528 736 \$, respectivement, en UADD. Les valeurs seront converties en unités en fonction du cours moyen de l'action au cours des 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre de chacune des années respectives.
- (4) Les montants indiqués représentent la « valeur réglementaire » des changements à l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués.
- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Panossian, Culham et Beber représentent les cotisations versées par la Banque CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE). Le montant pour M. Beber comprend une somme de 180 861 \$ au titre de son arrangement de déplacement, convertie en dollars canadiens au taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3498 \$ CA pour l'exercice 2023.

Information sur la rémunération

- (6) Pour tous les membres de la haute direction visés, les montants indiqués excluent la valeur des avantages accessoires, puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ pour chacun d'eux. Pour le chef de la direction, les montants excluent également la valeur de l'utilisation personnelle de l'avion de la Banque CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la Banque CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR, les octrois d'actions subalternes (OAS) et/ou les UADD octroyés au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes prévus ont été pris en compte dans la juste valeur des attributions déclarée à la date de l'octroi, selon le cas. Les montants des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2023, 2022 et 2021 sont les suivants : 1 240 182 \$, 1 129 501 \$ et 1 002 647 \$, respectivement, pour M. Dodig; 239 752 \$, 171 433 \$ et 111 355 \$ pour M. Panossian; 1 236 961 \$, 1 125 808 \$ et 1 010 636 \$ pour M. Culham; 297 026 \$, 274 095 \$ et 258 143 \$ pour M. Hountalas; et 233 082 \$, 178 668 \$ et 132 313 \$ en dollars canadiens pour M. Beber.
- (7) La valeur du régime de retraite de M. Dodig comprend un coût des services passés de 360 000 \$ en raison de la modification du RRCCS avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2020.
- (8) Le salaire de M. Panossian pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$. Le salaire de M. Culham pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$. Le salaire de M. Beber pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.
- (9) M. Hountalas a été nommé chef de groupe, Services bancaires canadiens le 16 janvier 2023.
- (10) M. Beber a été nommé chef de groupe, région des États-Unis et président et chef de la direction de CIBC Bank USA le 1^{er} novembre 2022.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes incitatifs acquise ou gagnée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2023.

Nom	Valeur des attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾⁽²⁾	Valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice ⁽³⁾	Valeur des attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions gagnée au cours de l'exercice ⁽⁴⁾
	(\$)	(\$)	(\$)
Victor Dodig	693 909	6 248 607	1 940 000
Hratch Panossian	66 770	616 264	877 668
Harry Culham	558 012	4 855 416	2 289 992
Jon Hountalas	220 300	1 867 468	1 312 753
Shawn Beber	84 616	761 581	1 082 799

- (1) Les valeurs indiquées correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les membres de la haute direction visés pourraient ne pas avoir exercé les options à la date d'acquisition ou par la suite, le montant indiqué pourrait ne pas refléter le montant réel réalisé par les membres de la haute direction visés.
- (2) La valeur est fondée sur le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX à la date d'acquisition.
- (3) Les valeurs indiquées se rapportent à l'acquisition et au paiement des UAR pour l'exercice 2023. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2019 pour l'exercice 2019 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2022 correspondait à 100 %, d'après le RCP et le RTA de la Banque CIBC pour la période du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2022.
- (4) Les valeurs indiquées correspondent à la somme des primes en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2023 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération.

Acquisition des UAR en 2020

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2020 dont les droits ont été acquis en décembre 2023 était de 85 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 95 % et du facteur de rendement du RTA de 75 %, découlant du classement au quatrième rang pour le RCP et au sixième rang pour le RTA au cours de la période de rendement de trois ans. Les renseignements ayant servi au calcul du pourcentage d'acquisition pour les exercices indiqués figurent dans le tableau ci-après. Voir « Primes d'encouragement reportées » à partir de la page 65 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la Banque CIBC dans le cadre des octrois d'UAR pour 2020							Acquisition
	2021	2022	2023	Moyenne	Classement CIBC	Rendement	
RCP ajusté ⁽¹⁾	16,7 %	14,7 %	13,3 %	14,9 %	4	95 %	85 %
RTA	58,0 %	(13,6) %	(15,9) %	9,5 %	6	75 %	

- (1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2023 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.com.

Attributions aux termes du régime incitatif - attributions fondées sur des options et des actions en cours

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions déjà octroyées aux membres de la haute direction visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2023.

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾⁽²⁾					Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾⁽³⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (N° ⁽⁴⁾)	Prix d'exercice des options ⁽⁴⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées (\$)	Valeurs des options exercées ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (N° ⁽⁷⁾)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽⁷⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Victor Dodig	2015	23 088	48,905	6 déc. 2025	115	—	—	—	—	
	2016	172 750	55,845	8 déc. 2026	—	—	UADD	—	—	
	2017	156 542	60,01	13 déc. 2027	—	—	—	—	—	
	2018	195 402	55,75	2 déc. 2028	—	—	—	—	—	
	2019	188 718	54,935	8 déc. 2029	—	—	—	—	—	
	2020	230 896	55,395	6 déc. 2030	—	—	UAR	108 741	3 988 910	
	2021	286 108	70,05	5 déc. 2031	—	—	UAR	103 609	3 800 625	
	2022	359 824	59,39	4 déc. 2032	—	—	UAR	99 321	3 643 336	
Hratch Panossian	2014	5 530	51,165	7 déc. 2024	—	—	—	—	—	
	2015	9 006	48,905	6 déc. 2025	45	—	—	—	—	
	2016	12 272	55,845	8 déc. 2026	—	—	—	—	—	
	2017	12 322	60,01	13 déc. 2027	—	—	—	—	—	
	2018	18 352	55,75	2 déc. 2028	—	—	—	—	—	
	2019	18 614	54,935	8 déc. 2029	—	—	—	—	—	
	2020	43 214	55,395	6 déc. 2030	—	—	UADD	—	—	
	2021	68 884	70,05	5 déc. 2031	—	—	UAR	2 117	103 550	
	2022	91 172	59,39	4 déc. 2032	—	—	UAR	20 351	746 536	
	2022	—	—	—	—	—	UAR	24 945	915 048	
Harry Culham	2015	—	48,905	6 déc. 2025	—	—	UADD	—	—	
	2016	100 000	55,845	8 déc. 2026	—	—	UADD	—	1 767 599	
	2017	147 430	60,01	13 déc. 2027	—	—	UADD	—	893 113	
	2018	162 174	55,75	2 déc. 2028	—	—	UADD	—	1 303 156	
	2019	146 642	54,935	8 déc. 2029	—	—	UADD	—	1 281 731	
	2020	164 602	55,395	6 déc. 2030	—	—	UADD	—	1 054 354	
	2021	197 494	70,05	5 déc. 2031	—	—	UAR	77 520	609 348	
	2022	250 310	59,39	4 déc. 2032	—	—	UADD	—	2 843 622	
	2022	—	—	—	—	—	UAR	—	—	
	2022	—	—	—	—	—	UAR	71 519	374 784	
Jon Hountalas	2013	30 446	45,26	8 déc. 2023	111 128	—	—	—	—	
	2014	20 808	51,165	7 déc. 2024	—	—	—	—	—	
	2015	32 018	48,905	6 déc. 2025	160	—	—	—	—	
	2016	43 490	55,845	8 déc. 2026	—	—	—	—	—	
	2017	45 308	60,01	13 déc. 2027	—	—	—	—	—	
	2018	65 494	55,75	2 déc. 2028	—	—	—	—	—	
	2019	56 402	54,935	8 déc. 2029	—	—	—	—	—	
	2020	65 752	55,395	6 déc. 2030	—	—	UAR	30 966	1 135 898	
	2021	83 450	70,05	5 déc. 2031	—	—	UAR	30 219	1 108 516	
	2022	104 096	59,39	4 déc. 2032	—	—	UAR	28 733	1 054 002	
	Shawn Beber	2013	—	45,26	8 déc. 2023	—	121 649	—	—	—
		2014	10 702	51,165	7 déc. 2024	—	—	—	—	—
2015		14 736	48,905	6 déc. 2025	74	—	—	—	—	
2016		18 172	55,845	8 déc. 2026	—	—	—	—	—	
2017		21 130	60,01	13 déc. 2027	—	—	—	—	—	
2018		23 836	55,75	2 déc. 2028	—	—	—	—	—	
2019		23 002	54,935	8 déc. 2029	—	—	—	—	—	
2020		37 320	55,395	6 déc. 2030	—	—	OAS	4 234	207 100	
2021		61 996	70,05	5 déc. 2031	—	—	UADD	3 176	155 325	
2022		83 773	59,39	4 déc. 2032	—	—	UAR	17 576	644 735	
2022		—	—	—	—	—	UAR	22 451	823 544	
2022		—	—	—	—	—	UAR	23 123	848 224	

- Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- Les options visent des actions ordinaires de la Banque CIBC. Les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi.
- Les UAR sont acquises et réglées en espèces à la fin d'une période de trois ans, et le nombre d'unités dont les droits sont acquis est établi au moyen du RCP et du RTA de la Banque CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC pour la rémunération. Les UADD indiquées pour MM. Dodig et Culham tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuelles qui ont été reportées en UADD. Ces UADD sont entièrement acquises, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès. Les UADD indiquées pour MM. Panossian et Beber seront acquises à la fin d'une période de cinq ans, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès.

Information sur la rémunération

- (4) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.
- (5) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2023 qui ont été octroyées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit reçu (l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours des actions ordinaires de la Banque CIBC à la date d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.
- (6) Le montant indiqué pour M. Beber concerne la vente en décembre 2022 de 9 190 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) de 2013.
- (7) Les montants indiqués correspondent aux valeurs de paiement seuil de 75 % des unités applicables.

Actionnariat des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2023

On s'attend à ce que tous les membres de la haute direction de la Banque CIBC (y compris les membres de la haute direction visés) et les directeurs généraux détiennent un montant minimal de titres de capitaux propres de la Banque CIBC. L'actionnariat comprend l'ensemble des actions détenues aux termes du régime d'achat d'actions par les employés ou dans des comptes de placement personnels à l'extérieur de la Banque CIBC, des UADD, des OAS et des UAR. Il ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours. Les membres de la haute direction nouvellement nommés et les recrues provenant de l'externe ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour respecter la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal, alors que les cadres supérieurs promus à un niveau supérieur ont trois ans pour respecter les lignes directrices applicables. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent même à la retraite pour tous les membres de la haute direction visés et sont indiquées dans le tableau qui suit.

Le tableau ci-après indique l'actionnariat des membres de la haute direction visés par rapport à la ligne directrice minimale qui s'applique à leur poste. L'actionnariat de tous les membres de la haute direction visés dépasse actuellement les lignes directrices.

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire)	Période de détention après le départ à la retraite (années)	Actionnariat ⁽²⁾ (multiple du salaire)	Actionnariat ⁽¹⁾					
							Total ⁽³⁾		
				UADD (\$)	OAS (\$)	UAR ⁽²⁾ (\$)	Actions détenues directement (\$)	(\$)	Parts (N ^{bre})
Victor Dodig	8,0	2	27,9	3 118 786	—	15 243 829	9 510 212	27 872 827	569 880
Hratch Panossian	5,0	1	6,6	103 550	—	3 446 307	424 900	3 974 757	81 267
Harry Culham	5,0	1	32,6	7 646 151	—	10 668 773	1 269 485	19 584 409	400 417
Jon Hountalas	5,0	1	7,7	—	—	4 397 887	247 876	4 645 763	94 986
Shawn Beber	5,0	1	5,9	155 325	207 100	3 088 670	81 384	3 532 479	72 224

- (1) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 48,91 \$ au 31 octobre 2023 (le dernier jour de bourse de l'exercice 2023). Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) Aux fins de l'établissement de l'actionnariat, les UAR sont évaluées en fonction d'un facteur de rendement de 100 %.
- (3) Les montants indiqués représentent la valeur totale et le nombre total d'actions ordinaires, d'UADD, d'OAS et d'UAR de la Banque CIBC détenues.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements en date du 31 octobre 2023 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du Régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) et des régimes d'options de PrivateBancorp a été autorisée, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la Banque CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions.

Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	A	B	C
	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (N ^{bre}) ⁽²⁾	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	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}) ⁽²⁾⁽³⁾
Approuvés par les porteurs de titres	14 497 839	58,83	10 390 089
Non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	190 240	31,03	Néant
Total	14 688 079	58,47	10 390 089

- (1) La prise en charge par la Banque CIBC des régimes de rémunération en titres de capitaux propres de PrivateBancorp dans le cadre de son acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017 ne nécessitant pas l'approbation des porteurs de titres aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables et des règles des bourses.
- (2) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (3) Exclut les actions qui étaient initialement disponibles aux fins d'attribution dans le cadre de l'acquisition et que nous ne prévoyons plus attribuer.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2023

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires sur les options en cours de validité et les options pouvant être octroyées aux termes du ROSAE et les options en cours de validité aux termes des régimes de PrivateBancorp.

Régime	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total	
	(N ^{bse}) ⁽¹⁾	% des actions ordinaires en circulation	(N ^{bse}) ⁽¹⁾	% des actions ordinaires en circulation	(N ^{bse}) ⁽¹⁾	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽²⁾	18 201 284	1,95	6 416 728	0,69	24 618 012	2,64
Régimes de PrivateBancorp ⁽³⁾	180 942	0,02	Néant	Néant	180 942	0,02
Total	18 382 226	1,97	6 416 728	0,69	24 798 954	2,66

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action supplémentaire le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) Au 31 octobre 2023, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 14 497 839, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 10 390 089 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 931 098 941.
- (3) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017, 2 238 422 actions ordinaires de la Banque CIBC ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité de PrivateBancorp. Ces attributions d'options ont été octroyées aux termes du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (2007 Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime de 2007), du régime d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (2007 Strategic Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime stratégique) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan) (le régime de 2011) (collectivement, les régimes de PrivateBancorp) et ont été converties en options de souscription d'actions de la Banque CIBC en fonction des valeurs relatives des actions de PrivateBancorp Inc. par rapport aux actions ordinaires de la Banque CIBC aux termes de l'acquisition. En outre, le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC qui étaient réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité de PrivateBancorp a été traité pour refléter le fractionnement d'actions.

L'utilisation limitée des options par la Banque CIBC se reflète dans les ratios indiqués dans le tableau ci-après, qui se situent bien dans les limites des lignes directrices des pratiques exemplaires.

Mesure	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
Taux de dilution⁽¹⁾			
▪ nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2023	1,56 %	0,02 %
	2022	1,23 %	0,03 %
	2021	1,10 %	0,04 %
Taux de dilution excédentaire⁽¹⁾			
▪ (nombre d'options pouvant être octroyées + options octroyées mais non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2023	2,67 %	0,05 %
	2022	2,76 %	0,06 %
	2021	2,91 %	0,08 %
Taux de dilution possible par année⁽²⁾			
▪ nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	2023	0,38 %	—
	2022	0,28 %	—
	2021	0,24 %	—

- (1) Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation le 31 octobre des exercices indiqués.
- (2) Le taux d'épuisement possible par année est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (p. ex. ROSAE : 3 490 610 pour l'exercice 2023) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pour l'exercice (p. ex. 915 631 149 pour l'exercice 2023).

Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC

Afin de maintenir l'harmonisation voulue entre les intérêts personnels et ceux des actionnaires, la Banque CIBC interdit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés d'avoir recours à des stratégies de couverture pour compenser une diminution de la valeur marchande des titres de la Banque CIBC. La politique interdit spécifiquement de faire directement ou indirectement ce qui suit :

- vendre ou acheter des options d'achat, des options de vente ou des contrats de dérivés à terme de gré à gré à l'égard des actions de la Banque CIBC;
- acheter ou vendre tout autre produit dérivé de gré à gré utilisé pour couvrir l'exposition à des actions de la Banque CIBC;
- vendre des actions de la Banque CIBC s'ils n'en sont pas propriétaires ou ne les ont pas payées intégralement (soit une vente à découvert).

Information sur la rémunération

Régimes de rémunération d'encouragement reportée – principales modalités et conditions

Les tableaux suivants résument les principales modalités et conditions du ROSAE, du régime d'UAR et du régime d'UADD de la Banque CIBC. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil doivent approuver les modifications apportées aux principales modalités et conditions et toutes les autres modifications importantes de ces régimes. Certaines modifications du ROSAE sont soumises à l'approbation des actionnaires. Une fois l'an, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue une évaluation faite par les fonctions de contrôle de la Banque CIBC de la conformité du régime aux exigences réglementaires et aux exigences de la Banque CIBC relatives à la gestion du risque, à la gouvernance, au contrôle et aux politiques. Lorsque la conception du régime change et que des attributions sont recommandées, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue l'analyse des scénarios et l'analyse rétroactive pour s'assurer que les objectifs de la conception du régime sont atteints.

ROSAE

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none">Tout employé à temps plein de la Banque CIBC (ou d'une de ses filiales) que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut désigner.
Durée	<ul style="list-style-type: none">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 prolongation imputable à l'application de restrictions à la négociation, tel qu'il est décrit ci-après).
Acquisition	<ul style="list-style-type: none">Les octrois en cours de validité s'acquiescent à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi.
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none">Fixé par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.La Banque CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel s'applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et facilite le respect par la Banque CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options.Lorsque le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la Banque CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la Banque 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 de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la Banque CIBC, respectivement, à moins que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ne désigne une date ultérieure.
Titres réservés à des fins d'émission	<ul style="list-style-type: none">Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 105 269 000.
Limites individuelles et des initiés	<ul style="list-style-type: none">Aux termes du ROSAE, le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation; toutefois, ce nombre a été fixé à 1 % du nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC alors émises et en circulation par résolution du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.Aucune option n'est octroyée à un participant si cette attribution peut donner lieu à un nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC : a) émises à des initiés au cours d'une année ou b) pouvant être émises à des initiés, à tout moment, dans chaque cas, à l'exercice d'options émises aux termes du ROSAE, ou lorsqu'elles sont combinées à tous autres mécanismes de rémunération en titres, dépassant 10 % des actions ordinaires de la Banque CIBC émises et en circulation.
Fin de l'emploi	<ul style="list-style-type: none">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 non acquises continuent de s'acquiescent, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant le délai de préavis de cessation d'emploi de l'employé.À la retraite : les options continuent de s'acquiescent et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans à la retraite.
Prolongation pour période d'interdiction des opérations	<ul style="list-style-type: none">La durée des options qui devaient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions.
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	<ul style="list-style-type: none">La Banque CIBC peut assortir les options d'une condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA (il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité).
Cessibilité	<ul style="list-style-type: none">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 Banque CIBC.

Information sur la rémunération

Modifications	<ul style="list-style-type: none"> • Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : <ul style="list-style-type: none"> - une augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE; - une réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité; - un report de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou une 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; - une modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf à des fins de règlement de succession; - une expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE; - une modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions; - le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE; - une modification des dispositions modificatives du ROSAE; - une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. <p>À part ces modifications importantes du régime, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut à l'occasion apporter des changements au ROSAE, ou à l'administration de celui-ci, sans l'approbation des actionnaires (comme des modifications administratives, de rédaction ou de précision ou encore pour aborder les faits nouveaux, notamment de nature réglementaire, et fixer les modalités, conditions et mécanismes d'octroi, y compris l'acquisition, l'exercice et l'expiration). Dans le cadre de l'établissement et de la modification des modalités des régimes d'options de souscription d'actions de la Banque CIBC, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue les modalités et conditions de tout nouveau régime ou tout changement apporté aux modalités et conditions d'un régime existant et les recommande aux fins d'approbation par le conseil.</p>
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois peuvent être récupérés en cas d'inconduite⁽¹⁾.

(1) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tous les gains découlant d'options acquises et exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. En outre, toutes les options 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 Banque CIBC suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, (v) l'omission ou le refus volontaire par le titulaire de s'acquitter pour l'essentiel de ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du titulaire pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre situation justifiant un congédiement motivé.

Régime d'UAR⁽¹⁾⁽²⁾

Octrois	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. • Le nombre d'UAR octroyées est fonction : <ul style="list-style-type: none"> - de la valeur en dollars de l'attribution; - du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date fixe.
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none"> • Les équivalents de dividendes sont réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes.
Conditions liées au rendement	<ul style="list-style-type: none"> • Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA de la Banque CIBC comparativement aux données des sociétés du groupe de référence de la Banque CIBC et sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible⁽³⁾ pour les trois exercices subséquents.
Période de rendement	<ul style="list-style-type: none"> • Le montant des attributions d'UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l'entreprise pour l'exercice précédant l'attribution⁽³⁾, puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d'exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à une période de rendement de trois ans postérieure à l'octroi qui est mesurée en fonction du RTA relatif et du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible⁽³⁾ pour les trois exercices subséquents.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • L'acquisition survient à la fin de la période de trois ans.
Païement	<ul style="list-style-type: none"> • Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués. • Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois sont soumis : <ul style="list-style-type: none"> - à une récupération en cas d'inconduite⁽⁴⁾; - à une annulation dans certains cas pour des pertes imprévues⁽⁵⁾.

Information sur la rémunération

Régime d'UADD⁽²⁾

Octrois	<ul style="list-style-type: none">Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars.Le nombre d'UADD octroyées est fonction :<ul style="list-style-type: none">de la valeur en dollars de l'attribution;du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date fixe.
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none">Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.
Report	<ul style="list-style-type: none">Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none">Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes les conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement.Lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un report volontaire de la prime d'encouragement en espèces d'un membre de la haute direction, les attributions s'acquiescent immédiatement.
Paiement	<ul style="list-style-type: none">Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales.Le prix payé de chaque UADD correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX au cours des dix jours de bourse ayant précédé la date du paiement.
Récupération	<ul style="list-style-type: none">Les octrois peuvent être récupérés en cas d'inconduite⁽⁴⁾.

- (1) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.
- (2) La Banque CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la Banque CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.
- (3) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.
- (4) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De plus, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR ou les UADD) acquises dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) à la page précédente.
- (5) Si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la Banque CIBC ou cause ou a causé un retraitement important des états financiers, la Banque CIBC peut demander le remboursement d'espèces versées ou de toute rémunération incitative reportée attribuée, ou encore procéder à l'annulation de toute attribution dont les droits ne sont pas encore acquis.

Prestations de retraite

Tous les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite au même titre que les autres employés de la Banque CIBC au Canada, qui sont soumis à des restrictions définies dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Des prestations de retraite à prestations déterminées supplémentaires pour les membres de la haute direction visés sont versées dans le cadre d'un RRCCS. Pour M. Culham, qui a été promu avant le 1^{er} janvier 2016, le RRCCS prévoit une prestation de retraite basée sur les gains moyens de fin de carrière pour chaque année de service ouvrant droit à pension lorsque les gains comprennent une partie de la rémunération incitative jusqu'à un plafond. Cela signifie que les prestations aux termes du RRCCS n'augmentent pas en fonction des gains. Pour les membres de la haute direction visés promus depuis le 1^{er} janvier 2016, soit MM. Panossian, Hountalas et Beber, le RRCCS prévoit l'accumulation d'une rente uniforme, indépendamment des gains, pour le service uniquement à partir de la nomination au RRCCS.

Les dispositions du RRCCS confèrent à MM. Dodig et Culham des prestations déterminées supplémentaires entièrement acquises établies en fonction de la donnée la plus élevée entre les prestations de retraite fondées sur les gains moyens de fin de carrière et la rente uniforme, tel qu'il est décrit ci-dessous dans les tableaux respectifs. Quelle que soit la formule appliquée, les prestations annuelles globales de M. Dodig sont assujetties à un plafond de 1 250 000 \$.

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

Les principales dispositions du RRCCS visant les gains moyens de fin de carrière applicables à MM. Dodig et Culham sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> 2 % des gains moyens de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la Banque CIBC.
Gains moyens de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> La somme de : <ul style="list-style-type: none"> la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite. Sous réserve d'une limite de 2 300 000 \$ pour M. Dodig et de 913 500 \$ pour M. Culham.
Réduction en cas de retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour M. Dodig. Pour M. Culham, les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service cumulées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1^{er} janvier 2013.
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du membre de la haute direction. 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.

Les principales dispositions du RRCCS visant la rente uniforme applicables à tous les membres de la haute direction visés sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Un taux d'accumulation fixe par année pour les années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS seulement (jusqu'à un maximum de 35 années de service), établi en fonction du niveau hiérarchique : <ul style="list-style-type: none"> 52 000 \$ pour M. Dodig; 12 500 \$ pour MM. Panossian, Culham, Hountalas et Beber.
Réduction en cas de retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite ne sont versées que jusqu'au décès du membre de la haute direction. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations au titre du RRCCS sont acquises dès l'âge de 55 ans et 5 années de service.

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relativement aux obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées pour les membres de la haute direction visés :

Régimes à prestations déterminées							
Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽¹⁾ (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁷⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2023 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
		Victor Dodig	18,3				
Hratch Panossian	11,9	163 000	525 000	509 000	52 000	(19 000)	542 000
Harry Culham	15,2	174 000	335 000	1 243 000	143 000	2 000	1 388 000
Jon Hountalas	13,5	216 000	277 000	1 964 000	162 000	(2 000)	2 124 000
Shawn Beber	20,9	211 000	414 000	1 328 000	106 000	41 000	1 475 000

- Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour les années de service décomptées acquises et non acquises cumulées à la date indiquée, dans l'hypothèse où les gains moyens de fin de carrière pour M. Culham seront égaux ou supérieurs à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Les prestations de retraite de M. Dodig accumulées jusqu'au 31 octobre 2023 sont fondées sur la formule à rente uniforme du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS qui a pris effet le 1^{er} septembre 2015, M. Culham compte sept années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre de son RRCCS. Les prestations de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC correspondent aux prestations maximales qui peuvent être payées à partir du régime de retraite de la Banque CIBC comme le prévoit la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et sont incluses dans les montants indiqués ci-dessus. M. Panossian compte 2,3 années de service décomptées au titre du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre du RRCCS et M. Beber compte 9,9 années de service décomptées au titre du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre du RRCCS. Pour M. Culham, les prestations de retraite aux termes du RRCCS seront compensées par le montant des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada à partir de l'âge de 65 ans.
- Les montants indiqués sont entièrement acquis pour tous les membres de la haute direction visés, sauf MM. Panossian et Beber. Les prestations annuelles acquises payables à MM. Panossian et Beber au 31 octobre 2023 s'élèvent à 42 000 \$ et à 73 000 \$, respectivement. Les prestations de retraite de MM. Panossian et Beber sont acquises conformément aux modalités du RRCCS.
- Tous les membres de la haute direction visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Les prestations du régime de retraite de la Banque CIBC ont été déterminées en utilisant les limites de la *Loi de l'impôt sur le revenu* applicables en 2023.
- Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2022. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 5,44 %;
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la Banque CIBC.
- Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2023 des prestations et, le cas échéant, l'incidence sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs. Ces montants ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles et un taux d'actualisation de 5,44 % conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2023 déclarées dans les états financiers de la Banque CIBC.
- Ces montants comprennent l'intérêt 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 et les changements dans les hypothèses actuarielles.
- Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2023. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 5,68 %;
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la Banque CIBC.

Contrats relatifs à un changement de contrôle

La Banque CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle. Cette politique, qui vise certains postes au sein de sa haute direction, y compris tous les membres de la haute direction visés et les membres du CD, reconnaît l'importance, pour la Banque CIBC et ses actionnaires, de neutraliser les conflits d'intérêts éventuels et de stabiliser les fonctions de direction clés dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisse qui sous-tend la politique est la suivante : en cas de changement de contrôle, aucun autre avantage ne serait conféré à un dirigeant que ceux qui seraient par ailleurs prévus aux termes d'une entente de cessation d'emploi usuelle, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes de la Politique en cas de changement de contrôle qui ont trait aux situations particulières qui sont en cause. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit régulièrement la politique afin de s'assurer qu'elle est conforme aux méthodes exemplaires courantes et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est appropriée. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique :

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Certains hauts dirigeants de la Banque CIBC, notamment chacun des membres de la haute direction visés.
Période visée	<ul style="list-style-type: none"> 24 mois suivant la date du changement de contrôle.
Événements déclencheurs (c.-à-d. deux événements déclencheurs)	<ul style="list-style-type: none"> La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ et l'acquisition anticipée de la rémunération incitative reportée et des prestations de retraite cumulées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : <ol style="list-style-type: none"> un changement de contrôle; et la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-après, comme il est indiqué dans la politique : <ul style="list-style-type: none"> une réduction importante des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant; une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si le nouveau poste est essentiellement de même rang; une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail sur une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles / 80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes du droit applicable.
Indemnités de départ	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir : <ol style="list-style-type: none"> 2 fois la somme du salaire annuel et du plus élevé des montants suivants, à savoir la prime en espèces annuelle moyenne des trois exercices précédents ou la prime en espèces cible moyenne des trois exercices précédents⁽¹⁾; ou le montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi (tel qu'il est indiqué à la note de bas de page (4) du tableau des Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle à la page 98) ou du droit applicable.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits s'acquerraient est établi en appliquant le critère de rendement pertinent pour la période allant de la date de l'octroi à la date de cessation d'emploi.
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, et uniquement pour les participants qui étaient membres du RRCCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCCS le 27 mai 2015 ou après cette date, les crédits de service supplémentaires ne seront donnés qu'au moment où le participant devient admissible, aux termes des lignes directrices relatives aux indemnités de départ des cadres supérieurs de la Banque CIBC, à recevoir l'indemnité sous forme de maintien de salaire.

(1) En outre, un montant en espèces correspondant à 10 % du salaire est payé au lieu du maintien de la participation aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC qui serait par ailleurs payable au cours de la période de préavis.

Information sur la rémunération

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle⁽¹⁾

Le tableau ci-après résume les paiements, les sommes payables et les avantages estimatifs auxquels chacun des membres de la haute direction visés aurait droit par contrat en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou d'un changement de contrôle si la cessation de l'emploi du membre de la haute direction se fait sans motif valable ou s'il démissionne pendant la période visée pour des motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle. Les montants ne comprennent pas les droits supérieurs éventuels en vertu de la common law.

Nom	Élément de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2023 ⁽²⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽³⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽⁴⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	0	5 741 000
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	200 000
	Total des paiements	0	5 941 000
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	104 000 ⁽⁵⁾
Hratch Panossian	Espèces	2 033 170	2 800 016
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	90 000	120 000
	Total des paiements	2 123 170	2 920 016
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	146 000 ⁽⁵⁾
Harry Culham	Espèces	2 839 861	5 679 722
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	60 000	120 000
	Total des paiements	2 899 861	5 799 722
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	0 ⁽⁵⁾
Jon Hountalas	Espèces	2 446 874	3 310 008
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	95 000	120 000
	Total des paiements	2 541 874	3 430 008
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	25 000 ⁽⁵⁾
Shawn Beber	Espèces	2 561 359	2 859 600
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	120 000	120 000
	Total des paiements	2 681 359	2 979 600
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	163 000 ⁽⁵⁾

- (1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités de départ 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. Au moment de la démission ou de la cessation d'emploi pour motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.
- (2) Aucun montant supplémentaire n'est payable, aux termes de tout contrat, en cas de départ à la retraite, de démission (sauf pour les motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle) ou de cessation d'emploi avec motif valable. En outre, aucun montant supplémentaire ne serait reçu à l'égard de l'acquisition anticipée d'attributions fondées sur des options ou des actions, le cas échéant, en supposant que le taux d'actualisation utilisé pour calculer la valeur actualisée nette des droits visés par l'anticipation n'est pas supérieur au taux auquel on pourrait s'attendre que les actions ordinaires de la Banque CIBC s'apprécient par ailleurs pendant la période d'anticipation. Pour obtenir des renseignements concernant les attributions fondées sur des options et des actions en cours au 31 octobre 2023, veuillez consulter « Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions en cours » à la page 89.
- (3) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Panossian, Culham, Hountalas et Beber représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour ce qui est de MM. Panossian, Hountalas et Beber, le paiement en espèces est calculé en fonction du salaire annuel, de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures et de l'allocation automobile annuelle pour la durée de la période d'indemnité de départ. Les montants indiqués comme Avantages sociaux correspondent à 10 % du salaire annuel, multiplié par la durée de la période d'indemnité de départ. Pour ce qui est de M. Culham, le paiement en espèces est calculé en fonction du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures pour la durée de la période d'indemnité de départ. Les montants indiqués comme Avantages sociaux correspondent à 10 % du salaire annuel.
- Pour tous les membres de la haute direction visés, les attributions d'UAR non acquises continueraient de devenir acquises et d'être payées selon le calendrier régulier. Les options continueraient d'être admissibles à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps pendant la période d'indemnité de départ et viendraient à échéance à la fin de celle-ci.
- (4) Pour des renseignements sur les paiements en espèces, voir « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 97 de la circulaire.
- Les montants indiqués comme Avantages sociaux sont des paiements en espèces qui remplacent la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC. Chaque membre de la haute direction visé recevrait un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

Information sur la rémunération

- (5) Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires pour MM. Dodig, Panossian, Hountalas et Beber correspondent aux prestations de retraite viagères annuelles supplémentaires payables dès l'âge de retraite anticipée sans réduction (65 ans) en raison du droit à deux années de service décomptées supplémentaires et de la levée de toute exigence d'acquisition restante. MM. Panossian et Beber n'ont pas de droits acquis au 31 octobre 2023 et, par conséquent, le montant de leurs prestations de retraite annuelles supplémentaires correspond à la valeur de la renonciation aux exigences d'acquisition et de deux années de service décomptées supplémentaires.

Les valeurs actuelles au 31 octobre 2023 des montants de prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 1 079 000 \$ pour M. Dodig, de 539 000 \$ pour M. Panossian, de 283 000 \$ pour M. Hountalas et de 1 035 000 \$ pour M. Beber. Les hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer les valeurs actualisées sont cohérentes avec les hypothèses utilisées pour les passifs des régimes de retraite à la fin de l'exercice clos le 31 octobre 2023, qui sont divulguées dans les états financiers de la Banque CIBC, à l'exception du fait que l'âge présumé de la retraite est fondé sur la première date d'admissibilité à la retraite. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujéti à l'acceptation par le membre de la haute direction visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 0 \$ pour M. Culham puisqu'il a adhéré au RRCCS après le 27 mai 2015, date à laquelle la politique en cas de changement de contrôle a été modifiée afin de supprimer la disposition accordant des années de service décomptées supplémentaires en cas de changement de contrôle.

Renseignements supplémentaires exigés par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

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

Aux fins de ces tableaux, la Banque CIBC a inclus dans l'expression « hauts dirigeants » du CSF les hauts dirigeants qui sont des membres de la haute direction visés et autres preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants comprennent certaines personnes occupant un poste de premier vice-président ou un poste supérieur et certains directeurs généraux, ainsi que d'autres « employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » précis, d'après une évaluation de chaque rôle.

Au moins 40 %, et jusqu'à 80 %, de leur rémunération incitative totale est différée.

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 Banque CIBC peuvent ne pas être comparables à ceux divulgués par d'autres émetteurs. Certaines données pour 2022 dans le tableau ont été retraitées et pourraient donc ne pas correspondre aux données correspondantes dans la circulaire 2023 de la Banque CIBC.

Montants et formes de la rémunération attribuée ⁽¹⁾				
(Tous les chiffres sont en millions de dollars)	2023		2022	
	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants
Nombre d'employés	5	123	5	112
Salaire fixe	3,4	44,0	3,9	40,2
Rémunération variable				
- espèces	7,5	94,7	7,3	83,0
- fondée sur des actions	16,6	90,7	16,3	77,3
- fondée sur des options	4,1	8,5	4,1	8,1
Rémunération variable totale	28,2	193,9	27,7	168,4
Rémunération totale	31,6	237,9	31,6	208,6
Rémunération reportée versée⁽²⁾				
Versée au cours de l'exercice ⁽³⁾	14,5	77,3	25,9	100,0
Rémunération reportée en cours⁽⁴⁾⁽⁵⁾				
Acquise	10,9	14,9	18,2	20,8
- espèces	-	1,4	-	2,3
- fondée sur des actions	10,8	13,3	13,9	10,5
- fondée sur des options	0,1	0,2	4,2	8,0
Non acquise ⁽⁵⁾	37,3	195,4	57,4	246,4
- espèces	-	3,6	-	6,0
- fondée sur des actions	37,3	191,8	48,5	227,8
- fondée sur des options	-	-	8,9	12,6
Total⁽⁵⁾	48,2	210,3	75,6	267,2

Information sur la rémunération

- (1) Les montants octroyés au titre d'un exercice donné sont indiqués pour l'exercice en question, même si une telle attribution a pu avoir été reçue après la fin de l'exercice. En outre, les données pour 2022 ont été retraitées pour refléter les attributions hors cycle qui ont été octroyées ou versées pendant l'exercice.
- (2) Montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices indiqués et versée au cours de ces exercices aux termes des régimes de rémunération reportée en vigueur. Les paiements comprennent les gains réalisés sur les options (c.-à-d. l'écart entre la valeur marchande et le prix d'exercice). En outre, les données pour 2022 ont été retraitées pour refléter les attributions hors cycle qui ont été versées pendant l'exercice.
- (3) Comprend, dans l'exercice 2023, des montants versés en décembre 2022 relativement à l'exercice 2021 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2022, des montants versés en décembre 2021.
- (4) Toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées à la fin des exercices indiqués. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des UADD, elles peuvent s'étendre jusqu'à la cessation d'emploi, à la retraite ou au décès. En outre, les données pour 2022 ont été retraitées pour refléter les attributions hors cycle qui demeuraient en cours à la fin de l'exercice. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
- (5) Toute la rémunération reportée en cours est soumise à des rajustements implicites et explicites. Les rajustements implicites découlent de l'évolution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la Banque CIBC, et les rajustements explicites découlent de l'application de récupérations ou de rajustements liés au rendement. Aucun rajustement explicite ni implicite, à l'exception des fluctuations du cours de l'action et du facteur applicable aux UAR, n'a été apporté à la rémunération reportée au cours des exercices 2023 et 2022.

Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération incitative garantie octroyée au cours de l'exercice 2023 pour les membres de la haute direction visés et les autres preneurs de risques importants (néant à l'exercice 2022). Des primes à la signature versées en espèces⁽¹⁾ de 3 510 000 \$ ont été attribuées au cours de l'exercice 2023 à trois preneurs de risques importants (140 000 \$ à l'exercice 2022). Aucune prime en espèces à la signature n'a été accordée au cours de l'exercice 2023 ni de l'exercice 2022 aux membres de la haute direction visés. Aucune indemnité de départ n'a été versée pour les membres de la haute direction visés au cours des exercices 2023 ou 2022. Des paiements⁽²⁾ totalisant 2 302 000 \$ ont été versés au cours de l'exercice 2023 à huit preneurs de risques importants. Aucune indemnité de départ n'a été versée au cours de l'exercice 2022 à des preneurs de risques importants.

- (1) Les versements effectués dans le cadre de primes en espèces accordées à de nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués peuvent avoir été effectués en totalité ou en partie au cours de l'exercice donné ou d'un exercice ultérieur. Les primes à la signature reportées sont incluses à la rubrique « Rémunération reportée en cours » du tableau de la page 99.
- (2) Les « paiements » représentent le montant total des indemnités de départ réellement versées par la Banque CIBC au cours de l'exercice applicable, que ces montants soient ou non payables au cours de cet exercice. Le montant le plus élevé d'une indemnité de départ précise versée au cours de l'exercice 2023 s'est établi à 583 014 \$.

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur cinq propositions d'actionnaires : une proposition de InvestNow, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, numéro de téléphone : [416 567-7192](tel:4165677192), courriel : gppapano@investnow.org; trois propositions du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, numéro de téléphone : [514 286-1155](tel:5142861155), courriel : admin@medac.qc.ca; et une proposition de Vancity Investment Management (VCIM), 100-183 Terminal Avenue, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, numéro de téléphone : [604 871-5355](tel:6048715355), courriel : kelly.hirsch@vancity.com. Le texte qui suit présente les propositions et leur argumentaire, ainsi que la réponse du conseil à chacune des propositions.

1. InvestNow

IL EST RÉSOLU que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») commande et publie un rapport présentant l'exposition de la Banque au désinvestissement du pétrole et du gaz et qualifiant et quantifiant les incidences du désinvestissement du secteur pétrolier et gazier canadien sur la valeur pour les actionnaires et d'autres analyses économiques pertinentes si la Banque CIBC continue de réaliser des progrès dans l'atteinte des objectifs de carboneutralité actuellement établis.

Argumentaire

Les attaques contre le secteur pétrolier et gazier fusent de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs sur Internet, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières fondées sur l'idéologie et des organismes sans but lucratif bien financés réclament tous le « désinvestissement » et font la promotion de l'élimination du secteur pétrolier et gazier canadien au cours des 25 prochaines années.

Nous demandons à la Banque CIBC de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses sur l'incidence sur les projections de produits, le résultat et le cours des actions ainsi que sur l'incidence sur l'économie canadienne dans son ensemble, alors que la banque adopte des politiques ou des lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier au Canada au moyen d'une politique de désinvestissement.

À l'instar du secteur bancaire, le secteur pétrolier et gazier a un rôle essentiel à jouer dans l'économie et la prospérité du Canada. Le monde continuera d'utiliser les combustibles fossiles tout au long de ce siècle, y compris au-delà de 2050, malgré les aspirations actuelles à la carboneutralité. Si le pétrole et le gaz dont le monde a besoin ne sont pas fournis par des sociétés énergétiques canadiennes, ils le seront par des régimes autoritaires dans des pays peu réglementés et non démocratiques qui sont moins responsables et moins respectueux de l'environnement. Les banques ne peuvent pas se permettre de prendre part à un plan visant à étouffer un secteur d'une importance vitale, non seulement pour nos propres citoyens, mais aussi pour le monde démocratique.

Le financement du secteur pétrolier et gazier canadien est essentiel au fonctionnement de l'économie, à la création d'emplois, à l'innovation et à la réduction des émissions à l'échelle mondiale.

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC reconnaît l'apport de longue date du secteur pétrolier et gazier du Canada à l'économie du pays et, guidée par sa culture animée par sa raison d'être, elle n'a pas adopté de démarche de désinvestissement et continue d'appuyer ses clients dans leur transition vers une économie à faible empreinte de carbone au moyen de financements, de services-conseils et d'investissements dans l'innovation.

Notre banque reconnaît l'importance du rôle que le secteur financier est appelé à jouer dans la transition vers une économie à faible empreinte de carbone, y compris notre ambition d'atteindre la carboneutralité des émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050; notre approche tient compte de facteurs commerciaux, de la gestion du risque et de la réglementation. Par exemple, nous demeurons déterminés à appuyer nos clients, et nous participons à l'écosystème élargi de mobilisation de capitaux, procurons un éclairage sur les questions de politiques publiques et favorisons l'exploitation des technologies et des compétences permettant de soutenir la transition vers une économie à faible empreinte de carbone. De plus, nous respectons les obligations prévues par le cadre réglementaire en vigueur et nous nous préparons activement à la venue de nouveaux cadres réglementaires, comme la ligne directrice n° B-15 du BSIF,

Propositions d'actionnaires

qui énonce les attentes en matière de gouvernance et de gestion des risques liées à la gestion des risques climatiques par les institutions financières.

La Banque CIBC préconise une approche itérative en matière de carboneutralité, car nous reconnaissons que les changements dans le volet macroéconomique influenceront la décarbonisation à l'échelle mondiale; nos cibles d'émissions financées provisoires pour notre portefeuille pétrolier et gazier sont conformes au scénario net zéro d'ici 2050 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), scénario reconnu à l'échelle internationale qui tient compte d'un large éventail de facteurs interreliés pour réduire les émissions, comme l'accroissement du développement d'énergies renouvelables et l'expansion des technologies propres.

La Banque CIBC publie de l'information rigoureuse, dont les détails de son exposition par groupe sectoriel dans son information financière, et son approche en matière de gouvernance, de stratégie et de gestion des risques en matière climatique. Nous présentons également notre rendement en fonction de paramètres et de cibles climatiques dans notre Rapport sur le climat annuel, qui respecte le cadre établi par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). Notre Rapport sur le climat 2023 sera publié en mars 2024 et présentera des détails et les progrès réalisés en vue d'atteindre l'objectif de carboneutralité.

La Banque CIBC maintient le cap sur sa stratégie climatique à l'appui de son objectif de carboneutralité d'ici 2050 et elle demeure déterminée à s'investir auprès de ses clients du secteur de l'énergie et à les appuyer dans leur transition vers une économie à faible empreinte de carbone, tout en gérant simultanément les risques liés au climat dans ses activités commerciales et en communiquant ses progrès de manière transparente.

2. MÉDAC

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions². »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de *Teachers*³, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG)⁴ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

¹ *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

² *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

³ *Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (*Teachers*)
<https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP%20Proxy%20Voting%20Guidelines%202023%20FR.pdf>

⁴ « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023
<https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Notre intention à l'heure actuelle consiste à tenir l'assemblée annuelle des actionnaires de manière hybride en offrant la possibilité d'y participer aussi bien en personne qu'en mode virtuel selon une procédure bien établie qui respecte les droits des actionnaires et permet l'accès, la participation et la communication, notamment pour voter et poser des questions.

Nous accordons une grande importance au dialogue direct et continu avec nos actionnaires, et nous estimons qu'il est judicieux de tenir des assemblées annuelles en mode hybride, car celui-ci permet à un plus grand nombre d'actionnaires et de fondés de pouvoir des différents territoires où la Banque CIBC exerce ses activités d'y participer. Malgré la forme hybride actuelle que prend l'assemblée, il nous est difficile de nous engager de manière permanente à tenir l'assemblée des actionnaires en personne, puisqu'il pourrait survenir des circonstances imprévues et des événements extraordinaires indépendants de notre volonté et que les préférences des actionnaires et les technologies peuvent évoluer au fil du temps.

Reconnaissant le besoin de souplesse, le gouvernement fédéral du Canada a proposé de modifier la *Loi sur les banques* (Canada) afin d'autoriser les assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, conformément aux règlements pris en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), pourvu que l'assemblée des actionnaires en mode virtuel seulement permette à tous les participants de communiquer adéquatement entre eux pendant l'assemblée.

La Banque CIBC continuera d'évaluer à l'avenir toutes les options qui s'offrent à elle en tenant compte de la perspective des actionnaires. Si une assemblée des actionnaires devait se tenir en mode virtuel seulement, la Banque CIBC veillera à la cohésion et à la rigueur de l'information, de l'accès, de la participation et de la communication pour que les actionnaires aient les mêmes droits et privilèges de voter, de communiquer et de participer que ceux dont ils disposeraient dans le cadre d'une assemblée hybride ou en personne.

3. MÉDAC

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de *Vancity* — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13² du Cadre inclusif³ OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéficiaires*)⁴, initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

¹ Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* — Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinations et **graissons**). <https://www.globalreporting.org/pdf/ashx?id=22118>

² Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

³ Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéficiaires <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

⁴ Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

Propositions d'actionnaires

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Notre banque remplit toutes les obligations de déclaration de la rémunération dans les pays qui en imposent et se conforme aux normes réglementaires et aux normes d'information imposées dans chaque région. La Banque CIBC dispose de politiques obligeant les employés à payer l'impôt dans les territoires respectifs où elle exerce ses activités.

Le Canada abrite 92 % des employés de la Banque CIBC, et celle-ci présente chaque année dans son Rapport sur la durabilité le ratio de rémunération médian des femmes et des personnes de couleur au Canada. Notre Rapport sur la durabilité présente également une ventilation du ratio de la rémunération des femmes par segment de population; l'information pour les personnes de couleur sera rehaussée de façon similaire dans le Rapport sur la durabilité 2023 (qui sera publié en mars 2024). La Banque CIBC communique également ses résultats concernant l'écart salarial entre les sexes pour le Royaume-Uni, conformément au modèle établi dans la législation. L'accent que nous avons mis sur l'information concernant les ratios de la rémunération visait notre plus grand bassin d'employés aux endroits disposant de normes de communication de l'information afin de permettre la comparaison avec les références du secteur en tenant compte de l'incidence des défis uniques que posent les faibles populations d'employés (notamment la volatilité découlant de changements dans la population et l'incidence des rôles uniques).

La Banque CIBC continuera de surveiller les règlements à venir en matière de communication de l'information sur la rémunération et se conformera aux exigences, aux normes et aux pratiques exemplaires au Canada, aux États-Unis et dans le monde à mesure qu'elles évoluent.

4. MÉDAC

Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par Léger Marketing et l'Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport¹ d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi² concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

¹ Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

² *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC s'est engagée à mettre l'accent sur la lutte aux changements climatiques à l'appui de son objectif de carboneutralité d'ici 2050, mais demeure d'avis qu'un vote consultatif annuel sur sa stratégie climatique n'est pas le mécanisme approprié pour régir ses plans et activités connexes et pour solliciter l'avis des parties prenantes à cet égard.

Bien que de nature non contraignante, un vote consultatif annuel sur notre stratégie climatique serait incompatible avec le rôle et la responsabilité du conseil d'approuver et de superviser la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise globale de la banque, puisqu'elle s'intègre à la stratégie climatique. Nous considérons toujours que cette harmonisation et cohésion entre les divisions de l'entreprise relèvent des responsabilités de la direction, et que la surveillance de ces activités relève des fonctions du conseil.

À mesure que nous poursuivons la mise en œuvre de notre stratégie en matière de changements climatiques, nous estimons que la reddition de comptes au moyen de solides mécanismes de gouvernance, de la communication de l'information et de la mobilisation dynamique des parties prenantes fait partie intégrante de nos plans. Voici des exemples de mesures prises en 2023 :

- Peaufinement et renforcement de notre structure de gouvernance en matière climatique, dans le cadre de notre régime de gouvernance global des facteurs ESG, notamment par l'élaboration d'un cadre environnemental et social global en vue de codifier davantage les rôles et les responsabilités, la formation des administrateurs sur les questions climatiques et l'établissement d'un lien entre le rendement en matière de facteurs ESG et la rémunération incitative au moyen de notre indice ESG tenant compte des objectifs sur le plan climatique (voir la page 48 pour de plus amples renseignements sur le cadre de gouvernance des facteurs ESG).
- Publication de notre troisième rapport du TCFD, qui fait le point sur notre stratégie climatique et notre approche en matière de gestion des risques, ainsi que sur le rendement annuel en vue de l'atteinte de nos cibles d'émissions financées d'ici 2030.
- Interaction à longueur d'année avec les parties intéressées, y compris les actionnaires, en vue d'obtenir leurs commentaires sur nos progrès et nos plans, ce qui, en 2023, comprenait des réunions directes avec les membres du conseil, ainsi qu'un programme d'information proactif officiel visant à évaluer les principales priorités des investisseurs concernant les facteurs ESG, notamment celles qui portent sur le climat.

À l'avenir, nous continuerons de collaborer avec toutes les parties intéressées, y compris nos actionnaires, nos clients, les gouvernements et les organismes de réglementation des banques et des valeurs mobilières, dans le cadre de l'application de notre stratégie climatique, tout en étant à l'affût des nouveautés en matière de climat et de réglementation afin de demeurer à l'écoute des priorités et des attentes en constante évolution des parties intéressées.

5. VCIM

Il est résolu que le conseil d'administration procède à un examen des niveaux de rémunération des membres de la haute direction en comparaison de l'ensemble du personnel et, à coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, qu'il communique chaque année au public le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés.

Argumentaire

Les moyens de pression exercés par les Travailleurs unis de l'automobile et les artistes d'Hollywood illustrent bien les conflits de travail qui touchent de nombreux secteurs et soulignent l'écart entre les profits des entreprises et l'augmentation de la rémunération des membres de la haute direction par rapport aux salaires des travailleurs. La stagnation des salaires, combinée à la hausse de l'inflation, exacerbe ces conflits de travail, ce qui a une incidence sur les besoins essentiels comme le logement, l'énergie et la nourriture¹.

La faible croissance des salaires qui suit l'inflation pour les employés moyens contraste fortement avec la rémunération des membres de la haute direction, dont les salaires réalisés continuent de dépasser l'inflation et de s'éloigner du reste des effectifs. Ces données sont largement disponibles, et cet écart croissant est incontestable. Bien que les entreprises ayant des niveaux de syndicalisation plus faibles soient moins exposées aux moyens de pression directs exercés par les travailleurs, elles sont tout de même exposées à des répercussions financières similaires, soit bien souvent une augmentation du roulement du personnel, de l'absentéisme et une baisse du moral des employés. Par exemple, des recherches ont démontré qu'un employé épuisé peut engager un coût équivalant à plus de 30 % de son salaire et que le remplacement d'un employé existant peut coûter jusqu'à 400 % du salaire annuel de celui-ci².

Propositions d'actionnaires

Pour mettre en œuvre efficacement des stratégies visant à augmenter la valeur de l'entreprise, les membres de la haute direction ont besoin d'employés motivés pour concrétiser leur vision. De nombreuses études montrent que la comparaison sociale est un facteur puissant dans l'interaction humaine et que la satisfaction des employés dépend fortement de la perception d'équité dans la rémunération¹.

La perception selon laquelle seuls les membres de la haute direction profitent de la croissance de l'entreprise et que le travailleur moyen n'est pas rémunéré équitablement pour son apport individuel est démotivante pour les employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés est un mécanisme utile pour évaluer la distribution des salaires au sein d'une société. Lorsque les écarts salariaux sont étroitement surveillés et gérés, les employés sont davantage susceptibles d'être très engagés et productifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération ont très peu à voir avec la gestion des écarts salariaux par une société. Les actionnaires manquent d'information sur la façon dont la Banque CIBC est exposée aux risques en matière de capital humain qui sont associés aux distributions de rémunération asymétriques. Vancity a déposé cette proposition l'an dernier et a reçu un appui de 10 %. Le MÉDAC a déjà déposé une proposition similaire auprès de la Banque CIBC, indiquant qu'il existe une demande pour cette information.

En tant qu'institution financière, la Banque CIBC est fortement tributaire du capital humain pour stimuler la croissance et, par ricochet, la valeur pour les actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés constitue un moyen simple et économique pour la Banque CIBC de communiquer la façon dont elle gère les écarts salariaux. La Banque Scotia fournit ce ratio et la Global Reporting Initiative, que la Banque CIBC utilise déjà, présente une méthode reconnue pour calculer ce ratio au moyen de l'indicateur 2-21.

Le but de la communication de cette information n'est pas de limiter la rémunération des membres de la haute direction, mais de s'assurer que les actionnaires disposent de l'information appropriée pour évaluer la manière dont la Banque CIBC gère les risques en matière de capital humain. La communication et le suivi du ratio permettront à la Banque CIBC de mieux gérer l'engagement et le moral des employés, le recrutement et le maintien en poste des talents, et d'atténuer le risque financier et le risque d'atteinte à la réputation croissants qui sont associés à l'augmentation des écarts salariaux.

¹ <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=3ac80050142c>

² <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout>

³ <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

³ <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est chargé de s'assurer que nos politiques de rémunération à tous les niveaux soient conçues et gérées de manière à être concurrentielles sur le marché, harmonisées avec les intérêts des actionnaires et liées au rendement de l'entreprise et au rendement individuel. À l'heure actuelle, nous estimons que la divulgation du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés à ce moment-ci, sans mesure de normalisation, risque de produire des incohérences parmi l'information communiquée dans l'ensemble du secteur, compte tenu de la composition variée des entreprises sur le plan des activités et du personnel.

Le chef de la direction, tous les membres de la haute direction et 85 % des employés à l'échelle mondiale participent au même régime incitatif appelé ORS, qui est fortement lié au rendement financier de la Banque CIBC ainsi qu'au rendement par rapport aux cibles d'expérience client (CX) et aux objectifs ESG au moyen du facteur de rendement opérationnel (FRO) utilisé pour calculer les primes d'encouragement. Le régime ORS assure une transparence quant à la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et un lien solide entre la rémunération et le rendement (au niveau de l'entreprise et au niveau individuel). Puisque la majorité des employés participent au régime ORS, nous avons poursuivi nos investissements stratégiques dans la rémunération en mettant l'accent sur la santé financière des employés afin d'attirer et de garder des employés talentueux tout en consolidant notre réputation d'employeur de choix.

Nos niveaux de rémunération sont évalués par rapport aux données d'un groupe de référence composé de sociétés semblables dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Nous avons recours à une méthode de comparaison exhaustive et rigoureuse pour déterminer notre positionnement cible sur le plan de la rémunération par rapport à nos pairs, combiné à des primes réelles liées au rendement de l'entreprise et au rendement individuel pour assurer l'harmonisation adéquate de la rémunération réelle avec le rendement.

En outre, conformément à notre engagement pris en juillet 2022 d'offrir un salaire de départ de 25 \$ d'ici la fin de 2025 au Canada et aux États-Unis, nous avons rehaussé notre taux de rémunération minimal pour les employés admissibles à la rémunération au mérite au Canada et aux États-Unis pour le faire passer à 22,50 \$ l'heure en monnaie locale dès janvier 2024. Nous continuons d'investir dans notre personnel et d'améliorer nos structures salariales à tous les niveaux d'emploi. Plus de 10 000 employés ont pu profiter d'un investissement annualisé de plus de 24 millions de dollars canadiens. Cet investissement, ainsi que notre budget pour la rémunération au mérite à la fin de l'exercice, témoignent de notre engagement à offrir une rémunération concurrentielle qui soit harmonisée au rendement et qui s'appuie sur le coût de la vie et confèrent à nos employés un salaire bien au-dessus du salaire minimum au Canada et aux États-Unis.

Bien que nous ne publions pas actuellement le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés, ce ratio demeure un élément clé de l'examen de la rémunération du chef de la direction par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC examine divers facteurs internes et externes avant de formuler des recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative du chef de la direction, qui portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les variations historiques d'un exercice à l'autre du ratio lorsqu'il prend des décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction.

Propositions d'actionnaires retirées

MÉDAC

Le MÉDAC a retiré cinq de ses propositions à la suite d'entretiens avec la Banque CIBC. Le texte de chaque proposition du MÉDAC, l'argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

1. Rémunération incitative fondée sur les facteurs ESG pour tous les employés

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

Argumentaire

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés¹. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet². » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040³.

¹ *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

² *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

³ *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

Déclaration du conseil

Notre banque estime que la quantification de la rémunération incitative en fonction de notre rendement en matière de facteurs ESG et l'harmonisation de cette rémunération avec ce rendement constituent un élément clé de notre gouvernance des questions relatives aux facteurs ESG, car ce lien assure la responsabilisation à l'égard des progrès réalisés dans l'atteinte de sa stratégie et de ses objectifs en matière de facteurs ESG. Voilà pourquoi la Banque CIBC a délibérément et volontairement établi une rémunération liée aux facteurs ESG pour les membres de sa haute direction et la majorité de ses employés depuis l'exercice 2021, lorsque son indice ESG a été appliqué pour la première fois à son FRO, qui sert à calculer la rémunération incitative, et que, pour l'exercice 2023, il a été appliqué à l'ensemble des membres de la haute direction et à environ 85 % des employés.

La ventilation de notre FRO est présentée ci-après, et de plus amples renseignements sont présentés dans l'analyse de la rémunération à la page 60.

Facteur de rendement opérationnel - Multiplicateur de rendement Mesure du rendement		Pondération
Mesures financières – 65 % (25 % de chaque mesure sont fondés sur le rendement par rapport à celui de pairs et 75 %, sur les objectifs de rendement)	RPA dilué ajusté	35 %
	Levier d'exploitation ajusté	15 %
	Croissance des produits ajustés	15 %
Mesures relatives à l'expérience client et aux enjeux ESG – 35 %	Indice CX	25 %
	Indice ESG	10 %
Pondération totale		100 %

L'indice ESG représente 10 % de notre FRO (en plus des 25 % qui recourent les mesures de l'expérience client) et comprend des mesures correspondant à nos piliers de stratégie ESG. Les mesures retenues dans l'indice ESG sont fondées sur les priorités des parties intéressées à l'égard desquelles la Banque CIBC peut avoir le plus d'impact, et les objectifs annuels sont fixés de manière à les harmoniser avec nos engagements publics pluriannuels et nos autres priorités stratégiques internes. À l'exercice 2023, les types de mesures et de sujets inclus dans notre indice ESG, ainsi que les pondérations correspondantes, étaient les suivants :

- Accélérer la lutte contre les changements climatiques (34 %) : paramètres axés sur des sujets tels que nos cibles intermédiaires en matière d'émissions financées, nos activités carboneutres et nos cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (les émissions absolues de portée 1 et 2).
- Ouvrir des possibilités (38 %) : paramètres axés sur des sujets tels que l'inclusion au travail et la mobilisation des employés, ainsi que sur nos objectifs pluriannuels de croissance des activités bancaires pour les Autochtones, 800 millions de dollars en initiatives d'investissements communautaires sur dix ans (2023 - 2032)⁽¹⁾ et un million d'heures de bénévolat par l'Équipe CIBC sur dix ans (2023 - 2032) (Canada)⁽²⁾;
- Renforcer l'intégrité et la confiance (28 %) : paramètres axés sur des sujets tels que la surveillance des questions ESG au sein du conseil, l'éthique des données, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information, ainsi que le traitement des plaintes des clients.

Notre indice ESG est également revu et mis à jour annuellement, avec l'apport du conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG et du CD et l'approbation finale du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction du conseil, afin de s'assurer qu'il reflète les nouvelles attentes des parties intéressées. La Banque CIBC entend poursuivre le travail d'harmonisation de l'indice ESG interne avec sa grille de pointage ESG publique afin de rehausser la transparence du lien entre le rendement ESG et la rémunération incitative.

¹ En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.

² L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers (qui font du bénévolat pendant leurs heures de travail rémunéré et en dehors de celles-ci) et des retraités qui consacrent bénévolement leur temps à diverses organisations et causes communautaires.

2. Présentation des langues maîtrisées par les membres de la direction

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les 7 grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés¹ ».

Propositions d'actionnaires retirées

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

¹ Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

Déclaration du conseil

Notre équipe de haute direction établit l'orientation stratégique de la Banque CIBC et dirige notre équipe solide et diversifiée de 48 000 employés ayant pour mission d'aider nos 14 millions de clients à prospérer; nous visons à nous assurer que notre équipe de direction soit le reflet des clients et des collectivités que nous servons.

Cette année, en plus des profils de l'équipe de haute direction qui peuvent être consultés sur cibc.com/francais, du rendement et de la rémunération des membres de la haute direction visés qui sont présentés dans notre circulaire et du rendement au titre des objectifs d'inclusion au travail présentés dans notre Rapport sur la durabilité, nous avons également présenté dans la présente circulaire les langues maîtrisées par les membres de notre CD, y compris le président et chef de la direction et ses subordonnés directs (à la page 73).

La Banque CIBC a pour pratique de communiquer certains éléments de la composition de son équipe de haute direction dans son ensemble, et non individuellement, dans ses documents d'information publics, comme notre Rapport sur la durabilité et la présente circulaire.

3. Contribution sociétale et meilleur partage de la valeur

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)¹, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

¹ *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

Déclaration du conseil

En tant qu'institution financière nord-américaine de premier plan et bien diversifiée, la Banque CIBC cherche à créer de la valeur pour ses actionnaires grâce à des résultats constants et durables et à une croissance stratégique au moyen d'investissements dans ses activités principales.

Notre banque s'engage aussi à créer une valeur durable pour toutes ses parties intéressées, dont ses actionnaires, ses clients, ses équipes et les collectivités qu'elle sert. En témoignage notre engagement envers notre raison d'être de contribuer à la réalisation de vos ambitions et notre volonté d'intégrer notre stratégie ESG dans l'ensemble de nos activités au moyen de mesures d'appui à notre objectif de carboneutralité d'ici 2050 et la mise en œuvre de programmes favorisant l'inclusion et l'équité.

Nous nous sommes surtout penchés sur les priorités de nos parties prenantes, là où notre leadership sur les enjeux ESG peut contribuer aux avancements nécessaires pour relever les défis de société tout en créant de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

Nous mettons aussi l'accent sur la lutte aux changements climatiques par notre appui aux initiatives de lutte contre les changements climatiques en vue de favoriser la transition vers un avenir durable à faibles émissions de carbone. Nous nous sommes associés à six fonds qui fournissent du capital de croissance à des sociétés émergentes de technologie climatique et à des sociétés de technologie de transition énergétique dans le cadre de notre engagement à investir 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite de fonds de technologie climatique et de transition énergétique. Nous appuyons également la recherche dans le cadre de nos efforts pour favoriser l'écosystème de la transition énergétique, grâce à des partenariats stratégiques continus, dont l'initiative de croissance durable en collaboration avec la Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill, le financement d'une nouvelle chaire de recherche en financement durable à la Schulich School of Business, ainsi que notre commandite du Energy Transition Centre de la University of Calgary qui soutient le développement d'une énergie propre fondée sur l'innovation.

Nous ouvrons la voie à des possibilités par notre collaboration à la création de collectivités équitables et résilientes où chacun peut concrétiser ses ambitions. Dans ce contexte, notre banque s'est engagée à verser 800 millions de dollars en initiatives d'investissements communautaires⁽¹⁾ sur 10 ans, en s'appuyant sur sa longue tradition de soutien communautaire. En outre, la Banque CIBC a été désignée Entreprise généreuse par Imagine Canada, certification qui atteste notamment que l'entreprise verse 1 % de ses bénéfices avant impôts réalisés au Canada afin de renforcer les collectivités canadiennes.

Dans notre Rapport sur la durabilité et notre Rapport sur le climat de 2023 que nous publierons en mars 2024, nous présenterons des détails sur notre rendement annuel portant sur les principales mesures ESG et sur l'état général des progrès réalisés dans notre stratégie ESG.

¹ En 2022, nous nous sommes fixé pour objectif de consacrer 800 millions de dollars à des initiatives d'investissements communautaires au cours de la décennie (2023-2032). Ce montant comprend les contributions en espèces et en nature, la valeur des heures de bénévolat fournies par nos employés réguliers pendant les heures de travail, les coûts de gestion, les dons des employés et les collectes de fonds (Équipe CIBC). Les contributions en espèces et en nature comprennent les dons et les bourses, les commandites et la valeur des contributions en nature que la Banque CIBC verse à des organismes de bienfaisance et à des organisations sans but lucratif, y compris à la Fondation CIBC, qui respectent les principes de contribution établis aux termes de la certification Entreprises généreuses d'Imagine Canada. Les commandites comprennent également les contributions au soutien d'organisations qui peuvent avoir une structure à but lucratif, lorsque les activités soutenues ont un objectif social qui bénéficie à la communauté. L'Équipe CIBC comprend des employés réguliers et des retraités.

4. Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC¹, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des

Propositions d'actionnaires retirées

répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable². »

¹ Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC

<https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

² Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada

<https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

Déclaration du conseil

La Banque CIBC s'engage à fournir aux parties intéressées des données fiables de grande qualité sur nos pratiques et notre rendement sur les facteurs ESG; nous avons mis en place des processus, des contrôles et des mesures de gouvernance internes à cette fin. Par exemple, nous certifions actuellement une quantité limitée d'informations à l'égard d'une partie des mesures ESG présentées dans notre Rapport sur la durabilité et notre Rapport sur le climat, mais nous comptons accroître avec le temps les données que nous certifions suivant des évaluations préalables. Nous avons également établi un cadre d'examen de l'information sur les facteurs ESG dans le cadre duquel l'information importante sur les facteurs ESG est examinée par notre conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG et notre comité de communication de l'information avant qu'elle le soit par les comités du conseil, ce qui assure un processus et des contrôles adéquats pour l'information importante sur les facteurs ESG.

Notre plan de certification de l'information sur les facteurs ESG est régulièrement révisé en fonction des attentes réglementaires, des pratiques sur le marché et des faits nouveaux. Nous surveillons et évaluons actuellement les nouveaux faits importants touchant le domaine de la communication de l'information réglementaire sur les facteurs ESG, et nous nous attendons à ce que d'autres normes et pratiques de certification suivent, dont certaines nécessiteront vraisemblablement une certification raisonnable sur les indicateurs ESG au fil du temps.

Bien qu'il soit difficile de prévoir le calendrier d'adoption de ces pratiques ou normes, nous estimons qu'une certification raisonnable concernant certains indicateurs ESG, sous réserve de contraintes telles que la disponibilité et la maturité des données sources, pourrait vraisemblablement devenir une pratique sur le marché avant de devenir une exigence réglementaire, à laquelle la Banque CIBC viserait de se conformer dans les trois à six ans suivant la date d'entrée en vigueur des obligations d'information ESG. Si une telle certification raisonnable devenait une exigence réglementaire avant ce délai estimé, nous nous conformerons à l'exigence en conséquence.

Nous demeurons déterminés à fournir une certification à l'égard de nos mesures ESG conformément aux pratiques sur le marché, à surveiller la sphère des communications de l'information sur les facteurs ESG et à nous conformer aux nouvelles normes que les autorités de réglementation adopteront. Nous prévoyons également collaborer avec les fournisseurs de services de certification dans le cadre de nos projets généraux de préparation à la réglementation en matière de communication de l'information sur les facteurs ESG.

5. Nomination des auditeurs

Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.

Argumentaire

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, à l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

Déclaration du conseil

La Banque CIBC estime que le maintien de nos auditeurs indépendants actuels, EY, demeure dans l'intérêt des actionnaires, puisque nous avons de solides pratiques internes et que nous nous conformons aux normes réglementaires et comptables. En tant qu'institution financière nord-américaine de premier plan et bien diversifiée, exerçant ses activités à l'échelle mondiale, nous avons également besoin de l'envergure et de l'expertise mondiales de nos auditeurs indépendants, que seul un nombre restreint de cabinets peut offrir. C'est pourquoi le conseil vous recommande de voter en faveur de la nomination d'EY en tant qu'auditeurs.

On trouvera à la page 29 de la présente circulaire un résumé des pratiques mises en place pour évaluer l'indépendance, la qualité de l'audit, l'efficacité et la qualité du service des auditeurs externes. Dans le cadre de ce processus, le comité d'audit procède à une évaluation annuelle pour déterminer si le maintien du mandat d'EY demeure dans l'intérêt des actionnaires. Nous procédons en outre tous les cinq ans à un examen exhaustif, le prochain étant prévu pour 2025. Dans le cadre de cet examen, la Banque CIBC envisagera une politique sur la durée du mandat des auditeurs.

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Toutes les opérations avec les administrateurs et les hauts dirigeants doivent se faire selon les modalités et aux conditions du marché, à moins, dans le cas des produits et services bancaires offerts aux hauts dirigeants, d'indication contraire dans les lignes directrices sur la politique approuvées qui régissent tous les employés. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants doivent également être consentis conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

Le tableau ci-après indique l'encours de la dette, envers la Banque CIBC ou ses filiales, contractée par des administrateurs, candidats aux postes d'administrateurs et hauts dirigeants de la Banque CIBC, de ses filiales et des membres de leur groupe, à l'exception des prêts de caractère courant⁽¹⁾ au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des prêts qui avaient été entièrement remboursés en date de la présente circulaire.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction dans le cadre (1) d'achats de titres et (2) d'autres programmes						
Nom et fonction principale	Participation de la Banque CIBC ou d'une filiale	Montant dû le plus important au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023 (\$)	Montant dû au 31 janvier 2024 (\$)	Achats de titres ayant fait l'objet d'une aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023 (N ^{pas})	Garantie au titre du prêt	Montant annulé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023 (\$)
Programmes d'achat de titres⁽²⁾						
Harry Culham, chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	Banque CIBC comme prêteur	171 545	158 255	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
Hratch Panossian, chef des services financiers et chef, Stratégie de l'entreprise	Banque CIBC comme prêteur	172 432	158 225	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-

- (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 jamais dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice complet, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat proposé, ainsi qu'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 commerciales normales, ou d'avances de frais de voyage ou d'avances sur frais ordinaires, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.
- (2) Les employés de la Banque CIBC peuvent obtenir un crédit de la Banque CIBC pour acheter des actions ordinaires de la Banque CIBC dans le cadre du programme de prêts aux employés de la Banque CIBC. Tous les prêts accordés dans le cadre du programme sont amortis sur une période maximale de 15 ans et le taux d'intérêt est fixé au moment de l'achat au taux préférentiel de la Banque CIBC ou à 5 %, selon le moins élevé des deux. Les critères de crédit du programme et la rémunération de l'emprunteur sont pris en compte pour établir le montant du crédit accordé. Le solde du prêt et les intérêts courus deviennent exigibles sur demande, au gré de la Banque CIBC, si l'employé n'effectue pas de paiement à l'échéance ou si les sommes en question deviennent exigibles aux termes d'une garantie que la Banque CIBC détient pour le prêt (p. ex., un contrat de sûreté, une hypothèque mobilière, une hypothèque foncière, etc.).

Autres renseignements

Le tableau ci-après montre l'encours total des prêts consentis par la Banque CIBC ou ses filiales à d'actuels ou anciens administrateurs, membres de la haute direction et employés de la Banque CIBC ou de ses filiales. Ce montant exclut les prêts de caractère courant décrits dans la note (1) ci-dessus.

Encours total des prêts ⁽¹⁾		
But	Consenti par la Banque CIBC ou ses filiales (\$)	Consenti par une autre entité
Souscription de titres	316 480	—
Autre dette	98 750 517	—

(1) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur le 31 janvier 2024, soit le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,33605 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023, la Banque 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 Banque CIBC et de ses filiales. Cette police s'applique lorsque la Banque CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2024. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,6 million de dollars.

Information au sujet de la Banque CIBC

De l'information financière concernant la Banque CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2023. Des renseignements supplémentaires figurent dans notre circulaire, notre notice annuelle, notre Rapport annuel et tous états financiers intermédiaires et rapports de gestion ultérieurs. Nous vous invitons à consulter la mise en garde sur les énoncés prospectifs à la page 1 de notre Rapport annuel 2023.

Vous pouvez accéder à ces documents aux adresses www.cibc.com/francais et www.sedarplus.com ou en obtenir un exemplaire imprimé sans frais en communiquant avec le service des Relations avec les investisseurs à relationsinvestisseurs@cibc.com ou avec les Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée

Les résultats des votes et le procès-verbal de notre assemblée seront affichés sur le site Web de la Banque CIBC au www.cibc.com/francais. Les résultats des votes seront également déposés sur SEDAR+ sur le site www.sedarplus.com.

Pour communiquer avec notre conseil d'administration

Vous pouvez communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un membre du conseil à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Approbation du conseil d'administration

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

La vice-présidente et secrétaire générale,



Natalie Biderman
Le 14 février 2024

Siège social

81 Bay Street

CIBC Square

Toronto (Ontario) M5J 0E7 Canada

Relations avec les investisseurs

Téléphone : [416 813-3743](tel:4168133743)

Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2024 de la Banque CIBC a été certifié par le Forest Stewardship Council® (FSC®).

Le papier utilisé ne contient ni acide ni chlore élémentaire.

Seule de l'encre végétale à faible teneur en COV a été utilisée.

Le logo CIBC est une marque de commerce de la Banque CIBC.

