

**Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
du 26 février 2009
et
circulaire de sollicitation de procurations par la direction**



**Pour ce qui compte
dans votre vie**



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la *CIBC*) aura lieu dans la Waterfront Ballroom du Fairmont Waterfront Hotel, situé à Vancouver, en Colombie-Britannique, le jeudi 26 février 2009 à 10 h (heure normale du Pacifique) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent;
2. nommer les vérificateurs;
3. élire les administrateurs;
4. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
5. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 15 janvier 2009

Par ordre du conseil d'administration

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michelle Caturay", is written over a horizontal line.

Michelle Caturay

VOTRE VOTE EST IMPORTANT.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe fournie à cette fin ou le retourner par courrier à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111 **au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 25 février 2009.**

ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 9 janvier 2009 (soit la date fixée pour déterminer quels sont les actionnaires habilités à recevoir un avis de convocation à l'assemblée), le nombre d'actions ordinaires en circulation était de 381 019 568.

QUESTIONS

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

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

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



Le 15 janvier 2009

Invitation adressée aux actionnaires

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC qui aura lieu dans la Waterfront Ballroom du Fairmont Waterfront Hotel, situé à Vancouver, en Colombie-Britannique, le jeudi 26 février 2009 à 10 h (heure normale du Pacifique).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2008 ainsi que des projets de la direction. Vous aurez également l'occasion de rencontrer les membres du conseil d'administration et de la direction et de leur poser des questions.

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

Nous espérons que vous vous joindrez à nous. Pour vous simplifier la tâche, l'assemblée sera diffusée en direct sur le site www.cibc.com/francais. La version enregistrée de l'assemblée sera disponible sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Entre-temps, vous voudrez peut-être consulter la Reddition de comptes annuelle 2008 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant la société, qui sont également disponibles sur notre site Web.

Veillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Bill Etherington".

William A. Etherington

Le président et chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gm' Caughey".

Gerald T. McCaughey

Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle

The Fairmont Waterfront Hotel
The Waterfront Ballroom
900 Canada Place Way
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3L5

Diffusion en direct sur le Web

www.cibc.com/francais

TABLE DES MATIÈRES

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

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

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

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

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

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

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

19	Rémunération des administrateurs
22	Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs
42	Graphique de rendement
42	Graphique de la rémunération selon le rendement
44	Tableau sommaire de la rémunération
48	Titres dont l'émission est autorisée aux termes de régimes de rémunération en actions
50	Dispositions relatives à la retraite
53	Contrats d'emploi
55	Contrats relatifs au changement de contrôle

AUTRES RENSEIGNEMENTS

56	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
57	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
57	Accessibilité de l'information
57	Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
57	Approbation des administrateurs

ANNEXES

A	Propositions d'actionnaires
B	Énoncé des pratiques de gouvernance

UN MOT SUR LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou verbaux au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, notamment dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, dans d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ainsi que dans d'autres documents que nous publions. Ces énoncés comprennent notamment les déclarations faites à la rubrique « Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ainsi que d'autres déclarations concernant nos activités, nos secteurs d'exploitation, notre situation financière, notre gestion du risque, nos priorités, nos cibles, nos objectifs permanents, nos stratégies et nos perspectives pour 2009 et les périodes ultérieures. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « compter », « avoir l'intention », « estimer » et d'autres expressions de même nature et de verbes au futur ou au conditionnel. De par leur nature, ces énoncés prospectifs nous obligent à émettre des hypothèses et sont soumis à des risques et à des incertitudes de nature générale ou spécifique. Divers facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté, ont une incidence sur notre exploitation, notre rendement et nos résultats et pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats avancés dans ces énoncés. Ces facteurs comprennent les risques liés au crédit, au marché, à la liquidité, à la stratégie, à l'exploitation, à la réputation, à la législation, à la réglementation et à l'environnement; les changements, d'ordre législatif ou réglementaire dans les territoires où nous menons des activités; les modifications et l'interprétation de lignes directrices et d'instructions en matière d'information quant aux fonds propres à risque; l'issue d'actions en justice et les questions connexes; les conséquences des modifications des normes et des règles comptables et de leur interprétation; les changements apportés aux estimations que nous faisons de nos réserves et provisions; les changements apportés aux lois fiscales; les modifications apportées à nos notes de crédit; la non-réalisation de notre estimation quant à notre taux d'imposition réel durable; la conjoncture politique; les répercussions possibles de conflits internationaux et de la guerre contre le terrorisme sur nos activités; les calamités naturelles; les situations d'urgence en matière de santé publique, les désordres touchant l'infrastructure publique et les autres événements catastrophiques; le recours aux services de tierces parties pour la fourniture de certaines composantes de notre infrastructure commerciale; l'exhaustivité et l'exactitude de l'information qui nous est fournie par nos clients et nos contreparties; le défaut des tiers de remplir leurs obligations à notre égard ou à l'égard des membres de notre groupe; l'intensification de la concurrence provenant de concurrents bien établis et de nouveaux arrivés dans le secteur des services financiers; l'évolution des technologies; l'activité des marchés financiers mondiaux; les fluctuations des taux d'intérêt et des devises; les conditions commerciales et la conjoncture économique mondiales en général et celles du Canada, des États-Unis et des autres pays dans lesquels nous menons des activités; les variations des prix et des taux du marché qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur des produits financiers; notre capacité de concevoir et de lancer de nouveaux produits et services, d'élargir nos canaux de distribution, d'en mettre au point de nouveaux et d'accroître les revenus que nous en tirons; les changements des habitudes de consommation et d'épargne des clients; notre capacité à attirer et à retenir des employés et des cadres supérieurs clés; et notre capacité de prévoir et de gérer les risques liés à ces facteurs. Cette énumération ne couvre pas tous les facteurs susceptibles d'influer sur nos énoncés prospectifs. Ces facteurs et d'autres doivent éclairer la lecture de nos énoncés prospectifs, et les lecteurs ne doivent pas accorder une confiance démesurée à ces derniers. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun des énoncés prospectifs que renferment la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou d'autres documents que nous publions, sauf lorsque la loi l'exige.

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire sont fournis en date du 6 janvier 2009, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

Questions soumises au vote

À l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année, les actionnaires devront exercer leur droit de vote à l'égard de ce qui suit :

- la nomination des vérificateurs;
- l'élection des administrateurs;
- les propositions d'actionnaires.

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

Qui peut voter

À l'exception de certaines restrictions décrites ci-après à la rubrique **Restrictions concernant l'exercice du droit de vote**, chaque actionnaire peut exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont il est propriétaire le 9 janvier 2009.

Le 9 janvier 2009, il y avait 381 019 568 actions ordinaires de la CIBC en circulation. Sous réserve de certaines restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada), elles donnaient à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC ou n'exerce un contrôle sur plus d'un tel pourcentage des droits de vote.

Restrictions concernant l'exercice du droit de vote

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

Comment voter

Actionnaires inscrits – Les actionnaires inscrits détiennent des actions directement en leur nom. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée ou donner à une autre personne le pouvoir de voter en votre nom à l'assemblée en nommant un fondé de pouvoir, de la façon décrite ci-après aux rubriques **Vote par procuration** et **Nomination d'un fondé de pouvoir**.

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

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

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

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

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

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

Vote par procuration

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant la procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire, puis signer, dater et retourner le formulaire par courrier dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à CIBC Mellon au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111, pour qu'il soit reçu au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 25 février 2009.

Nomination d'un fondé de pouvoir – Un fondé de pouvoir est une personne que vous nommez pour vous représenter à l'assemblée et pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. **Vous pouvez nommer la personne de votre choix comme fondé de pouvoir et celle-ci n'a pas à être actionnaire de la CIBC.** Veuillez simplement inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Vous devriez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, les personnes désignées sur le formulaire de

procuration, soit William A. Etherington et Gerald T. McCaughey, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront vos fondés de pouvoir.

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

Pouvoir discrétionnaire du fondé de pouvoir – Si vous donnez des instructions concernant la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir doit les suivre.

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

- EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs;
- EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- CONTRE les propositions d'actionnaires n^{os} 1 à 7.

Votre fondé de pouvoir a aussi un pouvoir discrétionnaire quant aux changements apportés aux questions énumérées dans

l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la CIBC n'avait connaissance d'aucune question devant être soumise à l'assemblée autre que celles mentionnées dans l'avis de convocation.

Révocation de la procuration – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) un document écrit à cet effet qui doit parvenir à la secrétaire générale, au siège social de la CIBC, situé au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2, avant 10 h (heure normale de l'Est) le 25 février 2009 ou être remis au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 26 février 2009.

Sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la CIBC, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée et les frais de la sollicitation seront à la charge de la CIBC. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par courrier, et par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la CIBC. La CIBC a retenu les services de Georgeson pour l'aider à solliciter des procurations en contrepartie d'honoraires d'environ 30 000 \$.

Confidentialité

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

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

1. États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 figurent dans la Reddition de comptes annuelle 2008 envoyée par courrier aux actionnaires avec la présente circulaire. Ces documents sont également disponibles sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais et sur le site Web du système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR), www.sedar.com.

2. Nomination des vérificateurs

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

Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2008, les vérificateurs de la CIBC ont été E&Y. E&Y agit à titre de vérificateurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002.

Honoraires pour les services fournis par les vérificateurs externes

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par E&Y pour les exercices terminés les 31 octobre 2008 et 2007 figurent ci-après.

Non vérifiés, en millions de dollars.

	Honoraires se rapportant à l'exercice 2008 facturés par E&Y (\$)	Honoraires se rapportant à l'exercice 2007 facturés par E&Y (\$)
Honoraires de vérification ¹	18,0	15,1
Honoraires liés à la vérification ²	2,3	5,5
Honoraires liés à la fiscalité ³	0,4	0,5
Autres	1,3	–
Total	22,0	21,1

Notes :

1. Pour la vérification des états financiers annuels de la CIBC et les services normalement fournis par les principaux vérificateurs relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon la loi et les règlements. Les honoraires de vérification comprennent également la vérification du contrôle interne sur la présentation de l'information financière

conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Les honoraires de vérification de l'exercice 2008 comprennent les honoraires de vérification versés à E&Y pour FirstCaribbean International Bank (*FirstCaribbean*), dans laquelle la CIBC a acquis une participation majoritaire le 22 décembre 2006 et dans laquelle elle détient actuellement une participation totale de 91,4 %.

2. Pour les services d'assurance et les services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de la vérification ou de l'examen des états financiers de la CIBC, y compris des consultations de nature comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.
3. Pour des services liés à l'observation des règles fiscales.

Politique concernant les honoraires

Vous pouvez consulter la « Politique sur l'étendue des services des vérificateurs des actionnaires » de la CIBC à la rubrique sur le comité de vérification dans notre notice annuelle datée du 4 décembre 2008 disponible sur le site www.cibc.com/francais. Aux termes de cette politique et selon les exigences de la législation canadienne et américaine, le Comité de vérification approuve les modalités du mandat pour tous les services de vérification et non liés à la vérification qui doivent être fournis par les vérificateurs de la CIBC avant qu'ils soient fournis à la CIBC ou à l'une de ses filiales. Le Comité de vérification a approuvé la totalité des services fournis à la CIBC et à ses filiales décrits dans le tableau ci-dessus.

3. Élection des administrateurs

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

Processus de nomination

En vertu de la *Loi sur les banques* et conformément au règlement interne de la CIBC, le mandat d'un administrateur prend fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires qui suit l'élection ou la nomination de l'administrateur. Le Comité de gouvernance établit les critères applicables à l'élection et à la réélection des administrateurs à l'aide de divers outils dont une grille des compétences servant à évaluer l'ensemble des compétences du conseil et, au besoin, à recruter des candidats qualifiés pour le poste d'administrateur. Le Comité de gouvernance est autorisé à retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés. Pour de plus amples renseignements sur le processus de nomination, veuillez vous reporter à l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs ».

Candidats

En prévision de la retraite prévue d'administrateurs au cours des deux prochaines années, le conseil a fixé le nombre des administrateurs à élire à 16, ce qui est conforme à la fourchette

de la taille optimale du conseil (14 à 16). Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateur sont mentionnés ci-dessous aux pages 5 à 12. À l'exception de M. Luc Desjardins et de M^{me} Jane Peverett, tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC. Voir l'information sur M. Desjardins à la page 7 et l'information sur M^{me} Peverett à la page 10.

Tous les candidats proposés qui sont actuellement administrateurs ont été dûment élus administrateurs à la dernière assemblée annuelle des actionnaires, soit celle du 28 février 2008.

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

MM. Ivan E.H. Duvar, William A. Etherington et John S. Lacey ne solliciteront pas un nouveau mandat. Le conseil voudrait les remercier pour les années qu'ils ont consacrées au conseil à titre d'administrateurs.

Le 4 décembre 2008, la CIBC a annoncé que M. Etherington, l'actuel président du conseil, serait remplacé par M. Charles Sirois au moment de la réélection de ce dernier à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Indépendance des administrateurs – Le conseil a approuvé des normes d'indépendance qui exigent qu'une majorité importante de ses administrateurs soient indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit que l'administrateur n'a pas de lien important avec la CIBC, y compris à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a un lien avec la CIBC. Un lien important est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien important indirect. Afin de juger si un administrateur est indépendant, le conseil applique les normes spécifiques tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe pris en vertu de la *Loi sur les banques*, des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM) et des règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (la NYSE). Les normes d'indépendance du conseil d'administration de la CIBC peuvent être consultées sur le site www.cibc.com/francais.

Le conseil établit l'indépendance d'un administrateur lorsqu'il approuve les candidatures aux postes d'administrateur à inclure dans la présente circulaire. Selon les résultats de questionnaires sur l'indépendance remplis par chacun des candidats et d'autres renseignements, le conseil a établi que 14 des 16 candidats proposés aux élections à titre d'administrateurs n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendants. La décision qu'a prise le conseil à l'égard de chaque candidat est indiquée ci-après.

Nom	Indépendance des candidats à un poste d'administrateur			
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
Brent S. Belzberg		✓		
Jalynn H. Bennett		✓		
Gary F. Colter		✓		
Luc Desjardins		✓		
William L. Duke		✓		
Gordon D. Giffin		✓		
Linda S. Hasenfratz		✓		
Nicholas D. Le Pan		✓		
John P. Manley		✓		
Gerald T. McCaughey	✓		✓	M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC.
Jane L. Peverett		✓		
Leslie Rahl		✓		
Charles Sirois		✓		
Stephen G. Snyder		✓		
Robert J. Steacy			✓	La fille de M. Steacy habite avec lui et est employée de Ernst & Young s.r.l., vérificateurs externes de la CIBC. Elle ne travaille pas à la vérification de la CIBC ni sur d'autres mandats ayant trait à la CIBC.
Ronald W. Tysoe		✓		

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

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations – À la connaissance de la CIBC, les candidats suivants proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la CIBC étaient à la date de la présente circulaire ou ont été au cours des dix dernières années, a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs ou b) administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui a fait une proposition aux termes des lois relatives à la faillite ou à l'insolvabilité ou était visée par des procédures, un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou avait institué de telles procédures, un tel arrangement ou un tel concordat :

1) M^{me} Jalynn H. Bennett était administratrice de Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel) lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises. La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a émis une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont M^{me} Bennett, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel étaient tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La Commission des valeurs mobilières de la Colombie-Britannique (la BCSC) et l'Autorité des marchés financiers (l'AMF) du Québec ont émis des ordonnances similaires. M^{me} Bennett n'était pas visée par les ordonnances émises par la BCSC et l'AMF. La CVMO a levé son interdiction le

8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après. M^{me} Bennett était administratrice des sociétés Nortel lorsque ces dernières se sont prévaluées de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC) le 14 janvier 2009. M^{me} Bennett siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel.

2) M. John P. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque la CVMO a émis une ordonnance définitive le 31 mai 2004 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel d'effectuer des opérations en raison du fait que les sociétés Nortel avaient annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de leurs états financiers intermédiaires et annuels pour certaines périodes aux dates de dépôt prévues par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a révoqué l'ordonnance le 21 juin 2005.

M. Manley était également administrateur des sociétés Nortel lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises. La CVMO a émis une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont M. Manley, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel étaient tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La BCSC et l'AMF ont émis des ordonnances similaires. La CVMO a levé son interdiction le 8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après. M. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque ces dernières se sont prévaluées de la LACC le

14 janvier 2009. M. Manley siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel.

- 3) M^{me} Leslie Rahl était administratrice de la Federal National Mortgage Association (Fannie Mae) le 6 septembre 2008 lorsque, à la demande du secrétaire du département du Trésor des États-Unis, du président du Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale des États-Unis et du directeur de l'autorité fédérale de financement immobilier des États-Unis (la FHFA), le conseil d'administration de Fannie Mae a adopté une résolution consentant à placer Fannie Mae sous tutelle. Après avoir obtenu le consentement, le directeur de la FHFA a nommé la FHFA à titre de tuteur le 6 septembre 2008. Le 18 septembre 2008, M^{me} Rahl a démissionné de son poste d'administratrice de Fannie Mae.
- 4) M. Charles Sirois agissait à titre de président du conseil d'administration de Microcell Télécommunications Inc. (*Microcell*) lorsque celle-ci a décidé de restructurer son capital et qu'elle s'est prévaluée de la LACC en janvier 2003. En

mai 2003, Microcell s'est sortie avec succès des procédures aux termes de la LACC et a fait l'objet d'une restructuration conformément à un plan de réorganisation et d'arrangement déposé en février 2003, adopté par les créanciers concernés et sanctionné par le tribunal. M. Sirois a cessé de siéger au conseil d'administration de Microcell en 2004.

- 5) M. Robert J. Steacy était administrateur de ITI Education Corporation (*ITI*) (du fait que Torstar Corporation était partiellement propriétaire de ITI) lorsqu'elle a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001. M. Steacy a démissionné du conseil de ITI le 16 août 2001. En octobre 2001, une interdiction d'opérations a été émise contre ITI par la CVMO, qui a interdit les opérations sur les titres de ITI jusqu'au dépôt d'une ordonnance de révocation par la CVMO. L'interdiction d'opérations a été imposée par suite du défaut de ITI de déposer ses états financiers intermédiaires conformément à la législation en valeurs mobilières de l'Ontario.

Candidats à un poste d'administrateur



BRENT S. BELZBERG

Toronto, Ontario

Âge : 58 ans

Indépendant

M. Belzberg est associé directeur principal de Torquest Partners. Il compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions ainsi que de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Outre ses fonctions antérieures d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Belzberg a fait partie du conseil de plusieurs entités dans lesquelles Torquest Partners a investi. Il siège au conseil du Mount Sinai Hospital et préside son comité chargé de la qualité. Il est président du conseil d'administration du Conseil canadien pour la défense et la promotion des droits des Juifs et d'Israël (CIJA) et agit également à titre de conseiller auprès de la faculté de droit de la University of Toronto. Avant 1979, M. Belzberg pratiquait le droit au bureau de Toronto de Toryst LLP.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (2005)	16/16	9/9
Comité de gestion du risque (2005 – août 2008)	6/6	3/3
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (août 2008)	1/1	0/0
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²	
Hôtels Quatre Saisons Inc.	2002 – 2007	—
Fonds de placement immobilier O&Y	2001 – 2005	—

Candidats à un poste d'administrateur



JALYNN H. BENNETT

C.M. Toronto, Ontario

Âge : 65 ans

Indépendante

M^{me} Bennett est présidente de Jalynn H. Bennett and Associates Ltd., société d'experts-conseils de Toronto spécialisée dans la planification stratégique et le développement organisationnel. M^{me} Bennett a agi à titre d'administratrice de la Banque du Canada et de commissaire à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario et elle a été membre du comité mixte de 2000 sur la gouvernance de la Bourse de Toronto et de l'Institut canadien des comptables agréés. Avant de mettre sur pied sa propre société d'experts-conseils, M^{me} Bennett a travaillé pendant près de 25 ans à la Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers. Outre ses fonctions d'administratrice au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Bennett siège au conseil de La Corporation Cadillac Fairview Limitée. En 2008, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a nommé M^{me} Bennett membre externe du Comité ministériel de vérification de Ressources humaines et Développement social Canada.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 93 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (1994)	15/16	9/9
Comité de vérification (2005)	6/7	2/2
Comité de gouvernance (2000), présidente (2003)	5/5	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ²	
Les Ressources Aur Inc. ³	2007 – 2007	—
Bombardier Inc.	2002 – 2004	—
CanWest Global Communications Corp.	1998 – 2005	—
Corporation Nortel Networks	2005 à ce jour	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée	2005 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite
Sears Canada Inc.	1993 – 2005	—
Teck Cominco Limited	2005 à ce jour	Vérification, gouvernance, retraite



GARY F. COLTER

Mississauga, Ontario

Âge : 62 ans

Indépendant

M. Colter est président de CRS Inc., société de conseils en restructuration et en gestion stratégique de sociétés. Avant de mettre sur pied CRS Inc., M. Colter a longtemps été membre de la haute direction de KPMG Canada. De janvier 2001 à août 2002, il était vice-président du conseil de KPMG Canada, de 1998 à 2000, il était associé directeur des Services-conseils mondiaux en finances de KPMG International et, de 1989 à 1998, il était vice-président du conseil des Services-conseils en finances de KPMG Canada. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Colter est administrateur de Revera Inc., société remplaçante du Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités, qui a cessé d'être une société ouverte en 2007. M. Colter est également membre du comité de gouvernance et président du comité de vérification de cette société.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (2003)	16/16	9/9
Comité de vérification (2003), président (2003)	7/7	2/2
Comité de gouvernance (2003)	5/5	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ²	
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Vérification, rémunération, gouvernance (président)
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Vérification (président), gouvernance
Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités ³	2005 – 2007	—
Viterra (auparavant Saskatchewan Wheat Pool)	2003 – 2006	—

Candidats à un poste d'administrateur



LUC DESJARDINS
Montréal, Québec
Âge : 56 ans
Indépendant

M. Desjardins est associé chez The Sterling Group, LP, entreprise de capital d'investissement de Houston, au Texas. De 2000 à 2008, M. Desjardins a travaillé au sein de Transcontinental inc., chef de file dans l'édition de magazines d'intérêt général et de ressources en éducation de langue française. De 2000 à 2004, il occupait le poste de président et chef de l'exploitation et, de 2004 à 2008, celui de président et chef de la direction. M. Desjardins est administrateur de Kruger Inc. et de Cendrex inc. et est membre de la World Presidents' Organization.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : s.o.	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
N'est pas administrateur à l'heure actuelle	s.o.	s.o.
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²	
Transcontinental inc.	2000 – 2004	—



WILLIAM L. DUKE
Kenosee Lake,
Saskatchewan
Âge : 62 ans
Indépendant

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (1991)	16/16	9/9
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2005)	5/5	3/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²	
Aucune	—	—



L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN
Atlanta, Géorgie,
États-Unis
Âge : 59 ans
Indépendant

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington, D.C., et à Atlanta, en Géorgie. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil des fiduciaires de The Carter Center et au conseil consultatif de Kissinger-McLarty Associates. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 83 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (2001)	13/16	8/9
Comité de gouvernance (2007 – février 2008)	3/3	0/0
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (février 2008)	2/3	1/1
Comité de gestion du risque (2003 – février 2008)	2/2	0/0
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²	
AbitibiBowater Inc.	2007 à ce jour	Vérification, santé et sécurité environnementales
Bowater Incorporated	2003 – 2007	
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Environnement, sûreté et sécurité, finance, ressources humaines et rémunération
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance
Ontario Energy Savings Corp.	2006 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, risque
TransAlta Corporation	2002 à ce jour	Gouvernance et mises en candidature

Candidats à un poste d'administrateur



LINDA S. HASENFRATZ

Guelph, Ontario

Âge : 42 ans

Indépendante

M^{me} Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar conçoit, crée et fabrique des composants, des modules et des systèmes usinés de précision pour des moteurs, des transmissions et des châssis destinés principalement au marché de l'automobile en Amérique du Nord et en Europe. Elle est vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario, membre du comité consultatif canadien de Catalyst, coprésidente du conseil d'administration du Conseil nord-américain de la compétitivité et vice-présidente du conseil d'administration de l'Original Equipment Suppliers Association. Le magazine Report on Business a classé M^{me} Hasenfratz à son palmarès 2003 des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (Canada's Top 40 under 40) et elle a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file mondial remarquable en novembre 2007.

Admission au conseil et aux comités du conseil

Conseil (2004)

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)

Présence aux
réunions ORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008
Taux d'assiduité : 100 %

16/16

5/5

Présence aux
réunions EXTRAORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008

8/9

3/3

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹

Linamar Corporation

1998 à ce jour

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²

—



NICHOLAS D. LE PAN

Ottawa, Ontario

Âge : 57 ans

Indépendant

M. Le Pan possède une vaste expérience dans les questions reliées aux services financiers. Il a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et celui de surintendant adjoint, Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada à partir de mai 2000. Il a occupé le poste de surintendant adjoint du secteur de la surveillance à partir de 1997 et, à ce titre, il a dirigé les programmes de surveillance des banques et des autres institutions de dépôts. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris en occupant le poste de président du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il est également président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui surveille les vérificateurs des sociétés ouvertes, président du comité d'examen indépendant des Brandes Investment Funds et membre du conseil du Toronto Centre for Leadership in Financial Sector Supervision.

Admission au conseil et aux comités du conseil

Conseil (février 2008)

Comité de gestion du risque (février 2008)

Présence aux
réunions ORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008
Taux d'assiduité : 100 %

9/9

4/4

Présence aux
réunions EXTRAORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008

4/5

6/6

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹

Aucune

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²

—

Candidats à un poste d'administrateur



**L'HONORABLE
JOHN P. MANLEY**

C.P.
Ottawa, Ontario
Âge : 59 ans

Indépendant

M. Manley est avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Pendant plus de 15 ans de vie publique, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien. Il a été nommé au Cabinet en novembre 1993, a été nommé vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et a également été ministre des Finances de juin 2002 à décembre 2003. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration d'Optosécurité inc., de CARE Canada, de la Fondation du Centre national des Arts et du District de la découverte MaRS. Il est également membre du Conseil des gouverneurs de la University of Waterloo, du Conference Board du Canada et du conseil d'administration de l'Institut de recherche en politiques publiques. En 2007, M. Manley a été nommé président du Groupe d'experts indépendant sur le rôle futur du Canada en Afghanistan.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 95 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (2005)	15/16	9/9
Comité de vérification (2005 – mars 2007) (février 2008)	4/4	1/1
Comité de gestion du risque (2007 – février 2008)	2/2	0/0
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ²	
CAE	2008 à ce jour	—
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 à ce jour	Vérification, gouvernance d'entreprise et mises en candidature, caisse fiduciaire de retraite
Corporation Nortel Networks	2004 à ce jour	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée	2004 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite



GERALD T. McCAUGHEY

Toronto, Ontario
Âge : 52 ans

Non indépendant⁴

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (2005)	16/16	9/9
M. McCaughey n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des comités.		
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ¹	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ²	
Aucune	—	—

Candidats à un poste d'administrateur



JANE L. PEVERETT
Vancouver,
Colombie-Britannique
Âge : 50 ans
Indépendante

M^{me} Peverett a été nommée présidente et chef de la direction de la British Columbia Transmission Corporation (BCTC) en 2005. Elle quitte ce poste en janvier 2009. De 2003 à 2005, M^{me} Peverett a occupé le poste de chef des finances de la BCTC. Avant de se joindre à la BCTC, M^{me} Peverett a occupé des postes de direction de plus en plus élevés en finances et en réglementation au sein de Union Gas Limited jusqu'à sa nomination à titre de présidente et de chef de la direction en 2001, devenant ainsi la première femme présidente d'un service public de gaz naturel au Canada. M^{me} Peverett a été nommée *fellow* de La société des comptables en management en 2003 et RaderEnergy a classé M^{me} Peverett à son palmarès des 50 personnalités féminines en énergie à l'échelle mondiale (50 Key Women in Energy on a Global Basis) en 2004. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Peverett est administratrice de l'Association canadienne de l'électricité et administratrice et vice-présidente du conseil du B.C. Business Council. M^{me} Peverett a participé au Festival de Stratford, à l'École Nationale de Ballet et au conseil des CMA en Colombie-Britannique. En 2005, M^{me} Peverett a reçu le prix PEAK qui rend hommage à l'excellence du travail des femmes dans le secteur des finances.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
		Taux d'assiduité : s.o.	
N'est pas administratrice à l'heure actuelle		s.o.	s.o.
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²	
EnCana	2003 à ce jour	Vérification, ressources humaines et rémunération	
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Vérification, organisation et rémunération des cadres supérieurs, planification stratégique	



LESLIE RAHL
New York, New York
États-Unis
Âge : 58 ans
Indépendante

M^{me} Rahl est présidente et fondatrice de Capital Market Risk Advisors, Inc. (CMRA) de New York, cabinet d'experts-conseils spécialisés dans la gestion du risque, les fonds de couverture et la gouvernance du risque. Avant de fonder CMRA en 1994 et le cabinet qui l'a précédé, Leslie Rahl Associates, en 1991, M^{me} Rahl a occupé pendant près de 20 ans des postes de direction de plus en plus élevés au sein de CitiBank N.A., pour terminer au poste de chef adjointe des produits dérivés en Amérique du Nord. Elle est administratrice de l'International Association of Financial Engineers et membre du Hedge Fund Committee de l'Alternative Investment Management Association. Elle est une ancienne administratrice de l'International Swaps Dealers Association (ISDA) et une ancienne fiduciaire de MIT Investment Management Company. Euromoney a nommé M^{me} Rahl à son palmarès 1997 des 50 personnalités féminines en finances (Top 50 Women in Finance). Elle est l'auteure d'un livre sur les fonds de couverture et de divers articles et publications sur les fonds de couverture et le risque.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
		Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (2007)		16/16	8/9
Comité de gestion du risque (2007)		6/6	6/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²	
Federal National Mortgage Association (également appelée Fannie Mae)	2004 – 2008	—	

Candidats à un poste d'administrateur



CHARLES SIROIS
C.M., O.Q.,
Montréal, Québec
Âge : 54 ans
Indépendant

M. Sirois est président du conseil et chef de la direction de Télésystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire. M. Sirois est également président du conseil et chef de la direction d'Enablis Entrepreneurial Network, organisation mondiale à but non lucratif dirigée par le secteur privé, dont l'objectif est de combler le fossé numérique en soutenant les entrepreneurs des pays en développement pour lesquels les technologies de l'information et des communications (les TIC) représentent une partie importante de leur stratégie de croissance. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Sirois est également administrateur de FA Capital Corp. et de Gestion ID Capital Inc.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 96 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (1997)	15/16	6/9
Comité de gouvernance (2003)	5/5	2/2
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (1997 – février 2008), président (2003 – février 2008)	2/2	1/2
Comité de gestion du risque, président (février 2008)	4/4	6/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²
Groupe Cossette Communication inc.	2007 à ce jour	Ressources humaines et gouvernance
Microcell Télécommunications Inc.	1997 – 2004	—
Télésystèmes Mobiles International inc.	1997 – 2004	—



STEPHEN G. SNYDER
Calgary, Alberta
Âge : 59 ans
Indépendant

M. Snyder est président et chef de la direction de TransAlta Corporation, société d'énergie axée sur la production d'électricité ainsi que la commercialisation et le commerce d'énergie. Il est président du conseil de la Calgary Stampede Foundation et président du conseil du Secretariat for Action on Homelessness de la province d'Alberta. Il a été président du conseil du Conference Board du Canada, président du conseil du Calgary Zoo, président du Groupe de travail ÉcoÉnergie sur le piégeage et le stockage du carbone et président du Calgary Committee to End Homelessness. Il est administrateur du Fraser Institute et de la Fondation canadienne de l'INSEAD. M. Snyder a reçu le Honorary Associate Award du Conference Board of Canada en 2008 et la Centennial Medal de l'Alberta en 2005.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2008 Taux d'assiduité : 96 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2008
Conseil (2000)	15/16	7/9
Comité de gouvernance (2004 – mars 2007) (février 2008)	2/2	2/2
Comité de gestion du risque (2004), président (2004)	2/2	0/0
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²
TransAlta Corporation	1996 à ce jour	—

Candidats à un poste d'administrateur



ROBERT J. STEACY

Toronto, Ontario

Âge : 58 ans

Non indépendant⁴

M. Steacy est chef des services financiers à la retraite de Torstar Corporation, importante société médiatique canadienne, et compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant en finance. M. Steacy a occupé le poste de vice-président à la direction et chef des finances de Torstar Corporation de 2002 à 2005, celui de vice-président des finances de 1989 à 2002 et celui de directeur en chef des finances de 1983 à 1988. Il a siégé au conseil de filiales de Torstar et d'entreprises dans lesquelles Torstar a investi et également à de nombreux conseils d'organismes sans but lucratif, y compris la University of Toronto Press où il a été président du comité des ressources humaines et membre du comité de vérification. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est également administrateur de OCP Holdings Corporation.

Admission au conseil et aux comités du conseil

Conseil (février 2008)

Comité de gestion du risque (février 2008)

Présence aux
réunions ORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008
Taux d'assiduité : 85 %

Présence aux
réunions EXTRAORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008

7/9

4/4

5/5

6/6

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹

Communications Alliance Atlantis inc.³

Cineplex Galaxy Income Fund

Domtar Corporation

Domtar Inc.³

Somerset Entertainment Income Fund

2005 – 2007

2005 à ce jour

2007 à ce jour

2005 – 2007

2005 – 2007

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²

—

Vérification (président), rémunération

Vérification (président), mises en candidature et gouvernance

—

—



RONALD W. TYSOE

Jupiter, Floride

États-Unis

Âge : 55 ans

Indépendant

D'octobre 2006 à octobre 2007, M. Tysoe a été conseiller principal chez Perella Weinberg Partners LP. Il a été vice-président du conseil d'administration de Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.) de 1990 à octobre 2006 et chef des finances de Federated de 1990 à 1997.

Admission au conseil et aux comités du conseil

Conseil (2004)

Comité de vérification (2007)

Présence aux
réunions ORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008
Taux d'assiduité : 96 %

Présence aux
réunions EXTRAORDINAIRES
au cours de l'exercice 2008

15/16

7/7

9/9

2/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années¹

Cintas Corporation

Great American Financial Resources, Inc.

Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.)

NRDC Acquisition Corp.

Ohio Casualty Corporation³

Pzena Investment Management, Inc.

Scripps Networks Interactive Inc. (issue de la scission de

The E.W. Scripps Company)

Taubman Centers, Inc.

2008 à ce jour

1999 – 2004

1988 – 2005

2007 à ce jour

2006 – 2007

2008 à ce jour

1996 à ce jour

2007 à ce jour

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes²

Vérification, gouvernance

—

—

Vérification

—

Vérification, rémunération et mises en candidature, gouvernance

Vérification (président), rémunération

Vérification, direction

Notes :

1. Seules les sociétés inscrites à la cote d'une bourse de valeurs en Amérique du Nord sont mentionnées; ne comprend pas la CIBC.
2. Comités actuels.
3. A cessé d'être une société ouverte en 2007.
4. Voir le tableau intitulé « Indépendance des candidats à un poste d'administrateur » à la page 4.

Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans à l'avance. Les réunions extraordinaires sont organisées au besoin et généralement dans un court délai (d'environ trois semaines ou moins). Les administrateurs sont encouragés à assister à toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, et on s'attend à ce qu'ils assistent à 75 % d'entre elles. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires.

Fréquence des réunions du conseil et des comités et présence globale au cours de l'exercice 2008

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2008 ainsi que de la présence globale aux réunions du conseil et des comités. Le relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses renseignements biographiques aux pages 5 à 12. Chaque candidat au poste d'administrateur qui est actuellement administrateur de la CIBC a assisté à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités.

Conseil/comité	Nombre de réunions ordinaires	Nombre de réunions extraordinaires	Présence aux réunions ordinaires	Présence à toutes les réunions
Conseil d'administration	16	9	95 %	94 %
Comité de vérification	7	2	97 %	96 %
Comité de gouvernance	5	2	100 %	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	5	3	95 %	92 %
Comité de gestion du risque	6	6	100 %	100 %

Présence des administrateurs qui ne se présentent pas à la réélection

Nom	Conseil		Comité de vérification		Comité de gouvernance		Comité de la rémunération et des services du personnel de direction	
	ordinaires	extraordinaires	ordinaires	extraordinaires	ordinaires	extraordinaires	ordinaires	extraordinaires
Ivan E.H. Duvar	16/16	8/9	7/7	1/2	—	—	—	—
William A. Etherington	16/16	9/9	—	—	—	—	—	—
John S. Lacey	15/16	9/9	—	—	5/5	2/2	5/5	3/3

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister aux assemblées annuelles des actionnaires. À la dernière assemblée annuelle des actionnaires, tenue le 28 février 2008, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents.

4. Propositions d'actionnaires

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

Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2009 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 17 octobre 2009.

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte quatre comités, soit :

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

Le conseil a approuvé le mandat de chaque comité et a délégué des responsabilités conformément à ces mandats. Chaque année, les

comités examinent leur mandat et déterminent s'ils s'en sont acquittés. Le Comité de gouvernance examine tous les ans les révisions apportées aux mandats, et le conseil les approuve. Pour l'exercice 2008, les comités estiment qu'ils se sont acquittés de leur mandat.

Afin d'améliorer la communication des responsabilités et des activités des comités du conseil, chaque comité a transmis un rapport, mettant en relief sa structure, son mandat et ses réalisations importantes au cours de l'exercice 2008.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 15 qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

<p>MANDAT</p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>S'acquitter des responsabilités relatives aux sujets suivants : la révision de l'intégrité des états financiers de la CIBC, la divulgation de renseignements financiers et le contrôle interne sur l'information financière, la surveillance du système de contrôles internes et du respect par la CIBC des lois et des règlements, le choix des vérificateurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, l'examen des compétences requises, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC et l'obligation d'agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information financière <ul style="list-style-type: none"> ✓ examiner l'intégrité des états financiers de la CIBC et de l'information financière communiquée et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ examiner les états financiers annuels et intermédiaires consolidés, le rapport des vérificateurs externes et le rapport de gestion et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ revoir toute autre information financière communiquée et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ revoir les changements importants dans les conventions et les pratiques comptables • Vérificateurs externes <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des vérificateurs externes ✓ examiner et approuver le plan de vérification annuel des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, examiner et évaluer l'indépendance des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, examiner les compétences et le rendement des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, revoir la rémunération des vérificateurs externes et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ examiner et approuver les services non liés à la vérification fournis à la CIBC ou à ses filiales par les vérificateurs externes ✓ examiner le rapport annuel des vérificateurs externes qui décrit les procédures internes de contrôle de la qualité ✓ une fois l'an, choisir et recommander les vérificateurs externes aux fins de leur nomination par les actionnaires • Fonction de vérification interne <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, examiner le rendement du vérificateur principal et le nommer ✓ examiner et évaluer l'indépendance des vérificateurs internes ✓ examiner et approuver le plan de vérification annuel des vérificateurs internes ✓ une fois l'an, examiner et approuver les Règles et le mandat de vérification interne • Contrôles internes <ul style="list-style-type: none"> ✓ surveiller le système de contrôles internes de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de contrôles internes de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner et approuver le programme de prévention et de détection de la fraude de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner et approuver les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance de la CIBC • Procédures de dénonciation <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir et approuver les procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification • Planification de la relève <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir les plans de relève pour le chef des services financiers et le vérificateur principal
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2008</p>	<p>Supervision des principales initiatives : Le Comité a surveillé activement les principales initiatives relativement aux contrôles entourant la technologie et la sécurité de l'information.</p> <p>Rotation de l'associé chargé de la vérification : Le Comité a surveillé le processus de rotation du vérificateur principal et a désigné en décembre 2007 un nouveau vérificateur principal.</p> <p>Contrôles internes : Le Comité a surveillé activement le processus de règlement des questions liées au contrôle à la CIBC et à la FirstCaribbean International Bank.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Dans le cadre de son programme de formation continue, le Comité a mis au point un programme de perfectionnement personnalisé pour chacun de ses membres ainsi que la formation et la communication continue à l'intention des membres du Comité dans le cadre de la planification de la mise en œuvre des International Financial Reporting Standards.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • G.F. Colter, <i>président</i> • J.H. Bennett • I.E.H. Duvar • J.P. Manley • R.W. Tysoe <ul style="list-style-type: none"> • Tous les membres possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM. • Tous les membres sont des « experts financiers du Comité de vérification » aux termes des règles de la SEC.
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>

Des renseignements supplémentaires concernant la composition et le mandat du Comité de vérification, la formation et l'expérience pertinentes de ses membres et la politique de la CIBC sur la portée des services des vérificateurs nommés par les actionnaires figurent à la rubrique sur le Comité de vérification dans notre notice annuelle datée du 4 décembre 2008 qui est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

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

La responsabilité principale des états financiers et de l'ensemble du processus de présentation de l'information financière de la CIBC, y compris le système de contrôles internes, incombe à la direction de la CIBC. Les vérificateurs externes, E&Y, sont responsables de la vérification indépendante des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis, et d'une vérification indépendante du contrôle interne sur la présentation de l'information financière, conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Ces vérifications servent de base aux opinions des vérificateurs incluses dans la Reddition de comptes annuelle portant sur la question de savoir si les états financiers consolidés présentent fidèlement la situation financière de la CIBC, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. La responsabilité du Comité de vérification consiste à contrôler et à surveiller ces processus.

Le Comité de vérification a discuté avec E&Y des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 114 de l'American Institute of Certified Public Accountants (*The Auditor's Communication With Those Charged With Governance*) et le chapitre 5751 du manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (*Communications avec les responsables de la surveillance du processus d'information financière*), y compris les questions ayant trait à l'exécution de la vérification des états financiers de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

E&Y a fourni au Comité de vérification l'information écrite et la lettre requises par la Rule 3600T du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis), qui adopte provisoirement la norme N° 1 de l'Independence Standards Board (*Independence Discussions with Audit Committees*), et le Comité de vérification a discuté avec E&Y de l'indépendance de ce cabinet à l'égard de la CIBC. La déclaration officielle écrite décrit tous les liens entre E&Y et la CIBC, y compris une confirmation écrite de l'indépendance de E&Y au sens du code de déontologie de l'Institute of Chartered Accountants of Ontario et du fait que E&Y sont des experts-comptables indépendants à l'égard de la CIBC au sens des lois sur les valeurs mobilières fédérales des États-Unis et des règles et des règlements pris en application de celles-ci, y compris les règles d'indépendance adoptées par la SEC aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et la Rule 3600T du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis), qui intègre à titre de normes d'indépendance provisoires la règle 101 du Code of Professional Conduct adopté par l'American Institute of Certified Public Accountants et les normes N°s 1, 2 et 3 de l'Independence Standards Board.

D'après cet examen et ces discussions, le Comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés vérifiés auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur le formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 pour dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de E&Y à titre de vérificateurs externes de la CIBC.

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

Rapport du Comité de gouvernance

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

<p>MANDAT</p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveillance des questions de gouvernance <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir la structure et les activités de gouvernance et faire rapport au conseil d'administration de l'état des activités de gouvernance de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC ✓ revoir la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance ✓ examiner les modifications proposées à la structure organisationnelle de la CIBC qui ont un effet considérable sur les contrôles ou l'indépendance des groupes de contrôle clés. • Composition et rendement du conseil d'administration et de ses comités <ul style="list-style-type: none"> ✓ examiner les mises en candidature et les nominations au conseil d'administration et à ses comités et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ recommander au conseil d'administration de destituer un administrateur d'un de ses comités ✓ une fois l'an, élaborer et revoir les critères appropriés pour le choix des membres du conseil d'administration et de ses comités et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, superviser et revoir les programmes de perfectionnement des administrateurs ✓ une fois l'an, revoir les objectifs de rendement du président du conseil d'administration et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, revoir la rémunération des administrateurs ✓ une fois l'an, revoir les mandats du conseil d'administration, des comités, du chef de la direction, du président du conseil d'administration et du président de chaque comité ✓ une fois l'an, évaluer le rendement du conseil d'administration, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, évaluer l'indépendance des administrateurs ✓ revoir les critères pour la durée du mandat des administrateurs et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Relève du président du conseil d'administration <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir le processus de planification de la relève et les procédures d'urgence pour le président du conseil d'administration et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Conflits d'intérêts et révision de la conduite <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts ✓ une fois l'an, vérifier le respect du code de conduite de la CIBC et du code de déontologie des administrateurs ✓ une fois l'an, revoir les politiques et procédures relatives aux risques de réputation ✓ agir à titre de Comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2008</p>	<p>Renouvellement du conseil : Dans le cadre de son engagement à renouveler continuellement le conseil, le Comité a retenu les services d'un conseiller externe pour l'aider à recruter des candidats au poste d'administrateur pour combler les vacances prévues au conseil. La candidature de M. Luc Desjardins et de M^{me} Jane L. Peverett a été présentée au poste d'administrateur en vue de l'élection par les actionnaires. Veuillez vous reporter aux pages 7 et 10, respectivement, pour obtenir plus de renseignements sur ces personnes. Dans le cadre de son examen annuel de la taille optimale du conseil d'administration en vue de prises de décisions efficaces, le Comité a réduit la taille du conseil, la faisant passer d'une fourchette de 16 à 18 à une fourchette de 14 à 16 administrateurs. Le conseil a fixé à 16 le nombre des administrateurs.</p> <p>Fonctionnement du conseil : Le Comité a révisé le plan de relève et le processus de sélection pour le président du conseil d'administration afin d'effectuer une transition harmonieuse pour le nouveau président du conseil en février 2009.</p> <p>Engagement envers les parties intéressées : Tout au long de l'année, les membres du Comité ont participé à un dialogue avec les parties intéressées concernant des questions d'intérêt pour les actionnaires, y compris la rémunération des cadres supérieurs et le vote consultatif des actionnaires sur la politique et le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs figurant dans la circulaire (également appelé vote « Say on Pay »).</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J.H. Bennett, <i>présidente</i> • G.F. Colter, <i>président, Comité de vérification</i> • J.S. Lacey, <i>président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i> • C. Sirois, <i>président, Comité de la gestion du risque</i> • S.G. Snyder <ul style="list-style-type: none"> • Au moins un membre de chaque autre comité du conseil siège au Comité de gouvernance afin d'améliorer la communication et l'ensemble de la gouvernance.
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>

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

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a transmis son « Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs » qui débute à la page 22.

<p>MANDAT</p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et à fournir une surveillance stratégique relativement aux pratiques de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs et aux principales politiques en matière de ressources humaines, y compris la surveillance des régimes de retraite de la CIBC.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendement, rémunération, entente d'emploi et relève du chef de la direction <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir les objectifs de rendement du chef de la direction et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, évaluer le rendement du chef de la direction et l'examiner avec le conseil; recommander la rémunération du chef de la direction à l'approbation du conseil d'administration ✓ revoir l'entente d'emploi conclue avec le chef de la direction et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, revoir le plan de relève et de procédures d'urgence pour le chef de la direction et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Rémunération, ententes d'emploi et planification de la relève des membres de la haute direction choisis autres que le chef de la direction <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir la rémunération des membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction et d'autres dirigeants clés et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ revoir les ententes relatives à toutes les nominations aux postes des échelons supérieurs, à partir du vice-président à la direction, et recommander l'approbation des nominations au conseil d'administration ✓ une fois l'an, revoir le plan de relève et de procédures d'urgence pour tous les membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction, y compris le chef des services financiers, et d'autres dirigeants clés, et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir l'évaluation de la direction des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes ✓ revoir les changements organisationnels importants et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Principes, politiques et plans de rémunération, régimes de primes d'encouragement et régimes de rémunération à caractère participatif <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir et approuver les principes et les politiques de rémunération et s'assurer que les régimes des membres de la haute direction sont conformes à ceux-ci ✓ revoir les régimes de rémunération des cadres supérieurs et recommander l'approbation de nouveaux régimes au conseil d'administration • Caisses de retraite et régimes de retraite de la CIBC <ul style="list-style-type: none"> ✓ agir à titre d'administrateur et de fiduciaire des caisses de retraite et des régimes de retraite de la CIBC ✓ revoir le rendement, les risques importants et la structure des régimes de retraite de la CIBC et des régimes de retraite connexes ✓ revoir et approuver de nouveaux régimes de retraite de la CIBC ou des modifications importantes à apporter aux régimes de retraite • Présentation de l'information <ul style="list-style-type: none"> ✓ préparer le Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2008</p>	<p>Rémunération des cadres supérieurs : Le Comité a demandé et revu des rapports de son conseiller indépendant portant sur le programme de rémunération pour l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, afin 1) de fournir une évaluation externe de la difficulté inhérente à l'atteinte d'objectifs de rendement d'entreprise pour les régimes d'encouragement à court, à moyen et à long terme, 2) de confirmer l'établissement d'un fort lien entre la rémunération et le rendement pour l'exercice récent ainsi qu'à moyen terme (c.-à-d. les trois exercices précédents) et 3) d'effectuer des tests relatifs aux liens futurs avec le rendement, selon divers scénarios de rendement, afin de vérifier que la valeur que reçoivent les cadres supérieurs est liée au rendement de la CIBC à long terme.</p> <p>Gestion du personnel qualifié : Le Comité a continué de mettre en oeuvre sa stratégie de gestion du personnel qualifié échelonnée sur cinq ans, qui se concentre sur le perfectionnement de la relève et l'amélioration de l'efficacité organisationnelle en élargissant le mandat des membres de la direction et en réduisant les paliers de direction. Cette année, en plus de revoir les plans de relève pour les membres de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, ainsi que les plans de formation connexes pour les membres de l'équipe de la haute direction, le Comité a revu les plans de relève pour tous les cadres supérieurs qui relèvent directement de l'équipe de la haute direction. Le Comité a étudié un rapport sur l'examen de 2008 des cadres supérieurs qualifiés de la CIBC, qui comprenait des entretiens en particulier avec quelque 200 cadres supérieurs et la création de profils individuels des cadres supérieurs, qui aideront au recrutement et au perfectionnement des cadres supérieurs.</p> <p>Structure organisationnelle : Le Comité a recommandé et le conseil a approuvé les modifications suivantes : 1) des modifications à la structure de Marchés mondiaux afin de l'harmoniser avec la nouvelle stratégie d'entreprise, 2) des modifications importantes à la structure de la gestion du risque afin de raffermir le processus décisionnel et la reddition de compte, 3) des modifications à la structure des Finances afin d'améliorer les services-conseils à valeur ajoutée fournis aux chefs d'entreprise et d'optimiser l'efficacité et 4) la consolidation d'une grande partie des fonctions de contrôle axées sur le risque opérationnel au sein du groupe Administration afin de limiter et de surveiller plus efficacement le risque commercial tout en optimisant le temps que consacre la direction à ces activités.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Le Comité a donné deux présentations 1) brossant un aperçu de la gestion du personnel de direction qualifié, y compris la planification de la relève, le développement du leadership et la diversité, en mettant un accent particulier sur le rôle du conseil d'administration dans ces secteurs et 2) faisant un survol des tendances et pratiques exemplaires en matière de conception, de gouvernance et de communication de renseignements relativement à la rémunération des cadres supérieurs.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J.S. Lacey, <i>président</i> • B.S. Belzberg • W.L. Duke • G.D. Giffin • L.S. Hasenfratz
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>

Rapport du Comité de gestion du risque

<p>MANDAT</p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en matière de définition de la tolérance au risque de la CIBC et de supervision du profil de risque et du rendement de la CIBC 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 commerciaux de la CIBC.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation, de bilan (y compris le capital, les filiales, les membres du groupe et les entités juridiques) et d'illiquidité (ainsi que d'autres risques liés à la trésorerie) <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir la déclaration relative à la tolérance au risque et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, revoir et approuver les limites de risque et les politiques et procédures clés relatives aux risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation et d'illiquidité ✓ une fois l'an, revoir les politiques en matière de capital et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ revoir le profil de risque de la CIBC, en identifiant les principaux risques liés aux entreprises et aux activités de la CIBC, les nouvelles questions et tendances en matière de risque et le respect des limites de risque, des politiques et des procédures pour les risques de crédit, de marché, d'exploitation, de placement et d'illiquidité ✓ faire un rapport au conseil d'administration concernant tous les crédits et placements que le Comité examine • Risques juridiques et de réputation, impartition et conformité aux règlements <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, vérifier le respect par la direction des politiques et procédures établies par la direction concernant le repérage et le contrôle efficaces des risques juridiques et de réputation ✓ une fois l'an, revoir le respect de la politique d'impartition ✓ une fois l'an, revoir le respect par la direction des lois et des règlements • Planification de la relève <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir les plans de relève pour le chef de la gestion du risque
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2008</p>	<p>Déclaration relative à la tolérance au risque : Le Comité a revu la déclaration relative à la tolérance au risque de la CIBC et en a recommandé l'approbation au conseil d'administration. La déclaration énonce de façon formelle que la stratégie de la CIBC en matière de risque est celle d'une banque canadienne prenant de faibles risques, conformément aux impératifs stratégiques de résultats financiers constants et durables de la CIBC. La déclaration énonce de façon formelle les dix paramètres cibles clés qui font régulièrement l'objet de rapports. La déclaration relative à la tolérance au risque constituait un élément du diagnostic global en matière de risque que la direction a établi avec l'aide de conseillers externes. Les autres éléments clés de l'examen comprenaient la structure organisationnelle, la gouvernance et la communication en matière de risque.</p> <p>Crédit de détail et crédit de gros : Le Comité a revu le rendement en matière de crédit des portefeuilles de prêts de la CIBC, y compris un rapport trimestriel sur les provisions pour pertes réelles sur prêts en particulier par rapport au plan. Le Comité a également revu les résultats d'essais sous contrainte de tous les principaux portefeuilles, y compris les cartes, les prêts hypothécaires et les prêts personnels non garantis dans le secteur du détail, le financement immobilier aux États-Unis, les secteurs manufacturier, pétrolier et gazier et la titrisation des prêts automobiles dans le secteur de gros.</p> <p>Bâle II : Le Comité a revu la transition de la CIBC vers Bâle II au cours du premier trimestre suivant l'approbation par le BSIF des ANIA¹ de la CIBC et l'approbation conditionnelle des AMA². Le Comité a également examiné l'évaluation du deuxième pilier et le plan de capital de 2009 de la CIBC, qui comprenait les évaluations des essais sous contrainte et de l'allocation du capital.</p> <p>Autres risques : Le Comité a accordé une attention particulière tout au long de 2008 au bouleversement qui a sévi sur les marchés financiers mondiaux et aux répercussions de celui-ci, notamment sur les portefeuilles de crédit structuré de la CIBC. Les mises à jour des portefeuilles et les analyses sous contrainte ont constitué d'importants points à l'ordre du jour des réunions du Comité de gestion du risque en 2008.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Le Comité a assisté à des présentations sur Bâle II, y compris sur la conversion au processus d'évaluation des premier et deuxième piliers. Des sessions de formation sur le capital économique axées sur le risque de marché et le risque de crédit de la contrepartie ont également été présentées.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • C. Sirois, <i>président</i> • N.D. Le Pan • L. Rahl • R.J. Steacy
<p>MAJORITÉ INDÉPENDANTE</p>	<p>Tous les membres sauf un répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>

Notes :

1. ANIA : Approche de notations internes avancées, qui constitue le mode de calcul le plus élaboré du risque de crédit selon Bâle II, où le capital est calculé en fonction des notes internes de crédit que donne la CIBC aux clients de la banque ainsi que de paramètres internes de risque de crédit.
2. AMA : Approche de mesures avancées, qui constitue le mode de calcul le plus élaboré du risque opérationnel selon Bâle II.

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

Rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs et soumet à l'approbation du conseil les rajustements qu'il juge appropriés ou nécessaires afin de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil d'administration et de comités et pour qu'elle demeure concurrentielle par rapport à la tendance en matière de rémunération offerte aux administrateurs au Canada. Pour ce faire, le Comité se sert des données comparatives provenant de sondages effectués dans le secteur et, de temps à autre, retient les services d'un conseiller externe indépendant afin de l'aider dans l'examen de la rémunération des administrateurs. En fonction de l'examen de telles données comparatives du secteur, le conseil d'administration a convenu de raffermir la ligne directrice en matière d'actionnariat de la Banque. Voir les renseignements détaillés sur la nouvelle ligne directrice en matière d'actionnariat, avec prise d'effet le 1^{er} août 2008, à la page 21.

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

Rémunération des administrateurs

Rémunération du président du conseil ¹	300 000 \$ par année
Rémunération d'administrateur – en espèces	40 000 \$ par année
– en unités d'actions à dividende différé/actions ordinaires	60 000 \$ par année
Rémunération du président de comité – Comité de vérification	40 000 \$ par année
– Autres comités	25 000 \$ par année
Rémunération de membre de comité ²	5 000 \$ par année
Rémunération de membre de comité spécial ³	25 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du conseil et de comité ⁴	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence d'administrateur non résident ⁵	2 000 \$ par voyage

Notes :

1. Le président du conseil reçoit une rémunération annuelle de 300 000 \$ dont 120 000 \$ sont payables en espèces, en *UADD* ou en actions ordinaires de la CIBC et 180 000 \$ en actions ordinaires de la CIBC ou en *UADD*. Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
2. Les présidents de comité ne reçoivent pas de rémunération en tant que membres du Comité de gouvernance mais recevraient la rémunération de membre de comité pour les tâches au sein d'autres comités. Un président non membre d'un comité nommé au Comité de gouvernance recevrait la rémunération de membre de comité.
3. Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses.
4. Le jeton de présence aux réunions est le même, que l'administrateur assiste en personne ou par téléconférence.
5. Le jeton de présence d'administrateur non résident est versé à l'administrateur qui assiste à une réunion du conseil ou de comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

Rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2008

Le tableau suivant présente la rémunération versée au cours de l'exercice 2008 à chaque personne qui est actuellement administrateur.

Rémunération versée aux administrateurs au cours de la période du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2008

Nom	Rémunération de membre du conseil (\$)	Rémunération de membre de comité (\$)	Rémunération de président de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions du conseil (\$)	Jetons de présence aux réunions de comité (\$)	Jetons de présence d'administrateur non résident (\$)	Total de la rémunération gagnée (\$)	Pourcentage de la rémunération totale allouée aux actions ordinaires de la CIBC/UADD (%)
Brent S. Belzberg	100 000	5 000	0	50 000	20 000	0	175 000	100
Jalynn H. Bennett	100 000	5 000	25 000	48 000	30 000	0	208 000	29
Gary F. Colter ¹	100 000	5 000	40 000	50 000	38 250	0	233 250	26
William L. Duke	100 000	5 000	0	50 000	16 000	12 000	183 000	100
Ivan E.H. Duvar	100 000	5 000	0	48 000	16 000	16 000	185 000	32
William A. Etherington ²	300 000	0	0	0	0	0	300 000	100
Gordon D. Giffin	100 000	7 083	0	42 000	16 000	14 000	179 083	34
Linda S. Hasenfratz	100 000	5 000	0	48 000	16 000	0	169 000	36
John S. Lacey	100 000	5 833	16 667	48 000	30 000	0	200 500	50
Nicholas D. Le Pan ^{1,3}	66 667	3 333	0	26 000	26 250	0	122 250	55
John P. Manley	100 000	5 000	0	48 000	14 000	0	167 000	68
Gerald T. McCaughey ⁴	—	—	—	—	—	—	—	—
Leslie Rahl	100 000	5 000	0	48 000	24 000	14 000	191 000	100
Charles Sirois ¹	100 000	5 000	25 000	42 000	46 250	14 000	232 250	100
Stephen G. Snyder	100 000	5 000	8 333	44 000	12 000	14 000	183 333	100
Robert J. Steacy ³	66 667	3 333	0	24 000	20 000	0	114 000	58
Ronald W. Tysoe	100 000	5 000	0	48 000	18 000	14 000	185 000	100
TOTAL	1 733 334	74 582	115 000	664 000	342 750	98 000	3 027 666	

Notes :

1. Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions d'ordre juridique. Le versement de 6 250 \$ à chacun des membres du comité est inclus dans les jetons de présence aux réunions du comité indiqués ci-dessus.
2. À titre de président du conseil, M. Etherington reçoit une rémunération annuelle de 300 000 \$. Il ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
3. MM. Le Pan et Steacy ont été élus administrateurs, avec prise d'effet le 28 février 2008.
4. M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur.

Régimes d'actions des administrateurs

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

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

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

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

Les UADD attribuées dans le cadre des régimes d'actions des administrateurs donnent droit à des paiements d'équivalents de dividendes sous forme d'UADD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la CIBC. La valeur des UADD portées au crédit d'un administrateur est payable lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la CIBC; en outre, pour les administrateurs assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, en sa version modifiée, l'administrateur ne fournit aucun service à la CIBC ni à aucun membre de son groupe sous contrôle à titre d'entrepreneur indépendant. De plus, conformément au régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires, la valeur des UADD est payable lorsque l'administrateur n'est plus *lié* ou *affilié* à la CIBC au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada. La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX à la date à laquelle l'UADD est payable. La valeur des UADD supplémentaires

attribuées aux administrateurs dans le cadre des régimes mentionnés ci-dessus au cours de l'exercice 2008 s'élève à 894 917 \$.

Ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir actionnaires de la CIBC. Le conseil d'administration a revu la rémunération des administrateurs en mai 2008 et a raffermi la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionariat des administrateurs. Selon la ligne directrice antérieure, un administrateur devait investir au moins la moitié de la composante en espèces de sa rémunération dans des actions ordinaires de la CIBC ou des UADD, ou les deux, jusqu'à ce

qu'il soit devenu propriétaire d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD, ou des deux, d'une valeur d'au moins 300 000 \$. Avec prise d'effet le 1^{er} août 2008, un administrateur doit investir au moins la moitié de la composante en espèces de sa rémunération dans des actions ordinaires de la CIBC ou des UADD, ou les deux, jusqu'à ce qu'il soit propriétaire d'actions ordinaires ou d'UADD, ou des deux, d'une valeur d'au moins le quadruple de sa rémunération (4 X 100 000 \$). On s'attend à ce qu'un administrateur atteigne un tel niveau de propriété dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil. L'administrateur qui respectait auparavant la ligne directrice et qui ne la respecte plus en raison des fluctuations du cours de l'action dispose d'un délai supplémentaire de un an pour la respecter.

Tous les administrateurs de la CIBC respectent actuellement, ou sont en voie de respecter, la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionariat. Le tableau suivant présente l'actionariat de chaque administrateur de la CIBC de même que les variations d'actionariat survenues depuis le 31 décembre 2007.

Nom	Actionariat au 6 janvier 2009		Actionariat au 31 décembre 2007		Variation nette de l'actionariat		Valeur marchande de la participation au 6 janvier 2009 ² (\$)	Ligne directrice respectée (✓) OU investissement nécessaire pour que la ligne directrice soit respectée (\$)
	Actions ordinaires de la CIBC ¹ (N ^{bres})	UADD (N ^{bres})	Actions ordinaires de la CIBC ¹ (N ^{bres})	UADD (N ^{bres})	Actions ordinaires de la CIBC (N ^{bres})	UADD (N ^{bres})		
Brent S. Belzberg ³	3 500	7 584	1 250	4 340	2 250	3 244	582 464	✓
Jalynn H. Bennett	14 184	—	13 663	—	521	—	745 369	✓
Gary F. Colter	11 247	—	10 732	—	515	—	591 030	✓
William L. Duke	18 517	—	17 078	—	1 439	—	973 068	✓
Ivan E. H. Duvar	9 194	6 462	8 689	5 147	505	1 315	822 723	✓
William A. Etherington	56 751	—	54 164	—	2 587	—	2 982 265	✓
Gordon D. Giffin	2 281	7 170	1 525	6 780	756	390	496 650	✓
Linda S. Hasenfratz ⁴	5 696	—	5 181	—	515	—	299 325	100 675
John S. Lacey	3 558	7 896	3 558	5 860	—	2 036	601 908	✓
Nicholas D. Le Pan ⁵	2 153	—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	113 140	286 860
John P. Manley ⁶	987	5 510	—	5 210	987	300	341 417	58 583
Gerald T. McCaughey ⁷	171 038	—	160 970	—	10 068	—	8 988 047	✓
Leslie Rahl ⁸	26	4 097	—	771	26	3 326	216 664	183 336
Charles Sirois	13 236	6 462	11 369	5 147	1 867	1 315	1 035 130	✓
Stephen G. Snyder	23 216	—	21 472	—	1 744	—	1 220 001	✓
Robert J. Steacy ⁵	2 000	1 185	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	167 372	232 628
Ronald W. Tysoe	6 000	11 690	6 000	8 073	—	3 617	929 610	✓

Notes :

1. Les renseignements concernant la propriété effective des actions ordinaires ou sur lesquelles une emprise est exercée ont été fournis par les administrateurs concernés, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements.
2. La valeur d'une UADD est liée à la valeur des actions ordinaires de la CIBC. La valeur marchande de la participation a été calculée selon un prix de 52,55 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de celle-ci sur la Bourse de Toronto le 5 janvier 2009.
3. M. Belzberg exerce une emprise sur plus de 4 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 23 de la CIBC dont la valeur marchande globale était de 103 000 \$ le 6 janvier 2009.
4. M^{me} Hasenfratz respectait la ligne directrice précédente et doit se conformer à la nouvelle ligne directrice avant le 26 mai 2010. La valeur de son actionariat devrait respecter la ligne directrice à cette date.
5. MM. Le Pan et Steacy se sont joints au conseil avec prise d'effet le 28 février 2008 et doivent se conformer à la ligne directrice en matière d'actionariat avant le 28 février 2013. La valeur de leur actionariat devrait respecter la ligne directrice à cette date.
6. M. Manley respectait la ligne directrice précédente et doit se conformer à la nouvelle ligne directrice avant le 24 février 2011. La valeur de son actionariat devrait respecter la ligne directrice à cette date.

7. M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur et, par conséquent, ne peut recevoir d'UADD aux termes des régimes de rémunération des administrateurs.
8. M^{me} Rahl s'est jointe au conseil avec prise d'effet le 30 mai 2007 et doit se conformer à la ligne directrice en matière d'actionariat avant le 30 mai 2012. La valeur de son actionariat devrait respecter la ligne directrice à cette date.

Options de souscription d'actions attribuées aux administrateurs

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

Nom	Date d'attribution (aa/mm/jj)	Date d'expiration ¹ (aa/mm/jj)	Prix de levée (\$)	Options attribuées et acquises (N ^{bre})	Options acquises au 6 janvier 2009		
					Levées (N ^{bre})	Non levées (N ^{bre})	Valeur des options non levées ² (\$)
Jalynn H. Bennett	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	24 360
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	7 140
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	520
William L. Duke	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	7 140
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	520
Ivan E.H. Duvar	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	24 360
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	7 140
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	520
William A. Etherington	00/06/01	10/06/01	40,37	4 000	4 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	4 000	4 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	4 000	4 000	—	—
Gordon D. Giffin	01/09/11	11/09/11	56,08	2 000	—	2 000	(7 060)
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	520
Charles Sirois	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	24 360
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	7 140
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	520
Stephen G. Snyder	00/08/08	10/08/08	42,89	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	2 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	2 000	—	—

Notes :

1. Les options expirent à la première des éventualités suivantes : 10 ans à compter de la date d'attribution ou 60 mois après le départ du conseil.
2. La valeur des options non levées correspond à la valeur dans le cours au 6 janvier 2009. Ce calcul se fonde sur un prix de 52,55 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto le 5 janvier 2009.

Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *Comité*) aide le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance concernant les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines de la CIBC. Chaque année, dans le cadre de son mandat, le Comité examine les principes, les politiques et les régimes de rémunération de la CIBC et présente au conseil un rapport sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. Le Comité a soumis un rapport distinct sur sa structure, son mandat et ses réalisations clés au cours de l'exercice 2008, lequel figure à la page 17.

Le présent rapport sur la rémunération des cadres supérieurs comprend un sommaire de la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et décrit le processus et les politiques d'établissement de la rémunération, tout spécialement celle de l'équipe de la haute direction, qui comprend le chef de la direction et les dirigeants qui

assument la responsabilité d'une unité d'exploitation stratégique ou qui établissent les politiques, notamment les hauts dirigeants visés dont il est fait mention au « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 44 (collectivement, *l'équipe de la haute direction*). Le rapport vise à rendre les politiques, les pratiques et le processus décisionnel en matière de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC transparents et compréhensibles.

La CIBC fournit tous les renseignements requis par les règles d'information canadiennes relatives à la rémunération des cadres supérieurs qui s'appliquent aux entités dont la fin de l'exercice tombe le 31 octobre 2008. La CIBC fournit également des renseignements supplémentaires, en tenant compte des lignes directrices en matière d'information des organismes de gouvernance.

Glossaire des acronymes

Comité	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	RDG	Rémunération directe globale	UADD PISR	unité d'actions à dividende différé du programme incitatif
DPVA	droit à la plus-value des actions	ROSAA	régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
GMR	processus Gestion et mesure du rendement	ROSAE	régime d'options de souscription d'actions des employés	UARR	unité d'actions reportées en vue de la retraite
OAS	octroi d'actions subalternes	RPA	Résultat par action		
RAAE	régime d'achat d'actions par les employés	RRCCS	régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs		

Sommaire visant les cadres supérieurs

Philosophie de rémunération en fonction du rendement –

La CIBC s'engage à accorder une rémunération en fonction du rendement. La tranche de la rémunération de l'équipe de la haute direction qui est à risque en fonction du rendement d'entreprise et du rendement individuel se situe habituellement dans une fourchette allant de 85 à 90 %, est composée dans une proportion de 30 à 40 % d'espèces variables et dans une proportion de 50 à 55 % d'actions différées (voir la page 28) et comprend une tranche prudente d'options (p. ex. les options représentent environ 8 % de la RDG). De l'avis du Comité, cette combinaison de rémunération équilibre adéquatement l'attention portée aux objectifs de rendement de la CIBC à court, à moyen et à long terme.

Au début de chaque exercice, le conseil approuve les fourchettes de RDG et les exigences de rendement d'entreprise qui doivent être remplies pour atteindre la cible (c.-à-d. le niveau de RDG qui doit être versé lorsque le rendement individuel et le rendement d'entreprise ont « répondu aux attentes »), le seuil (c.-à-d. 75 % de la cible) et le maximum (c.-à-d. 150 % de la cible) de la rémunération pour chaque membre de l'équipe de la haute direction (voir la page 34).

La CIBC a été l'une des premières sociétés ouvertes canadiennes à lier l'ensemble de la rémunération variable (c.-à-d. à risque) (les espèces et les octrois d'actions différées) au rendement annuel d'entreprise. En outre, la valeur des octrois d'actions est fonction du rendement du cours de l'action à la fin de la période d'acquisition et, dans le cas d'UAR, du rendement relatif des capitaux propres. Cette approche entraîne des exigences doubles liées au rendement, une au moment de l'octroi et l'autre au moment du paiement.

Test indépendant des exigences de rendement d'entreprise et lien avec la rémunération –

Les exigences de rendement d'entreprise indiquées ci-dessus sont évaluées une fois l'an par le conseiller indépendant du Comité afin d'établir le niveau de difficulté et de probabilité de leur respect. Pour l'exercice 2008, après avoir examiné le rendement passé de la CIBC et le rendement passé de sociétés de référence ainsi que les attentes des analystes concernant l'ensemble des cinq grandes banques canadiennes, le conseiller indépendant a conclu que les exigences de rendement établies pour l'équipe de la haute direction étaient très ambitieuses, voire extrêmement ambitieuses. La situation qui se détériore dans le secteur des services financiers a aussi accentué la nature ambitieuse de ces objectifs.

De plus, le conseiller indépendant du Comité vérifie chaque année que les cibles de RDG sont adéquates par rapport au marché (voir la définition du groupe de sociétés de référence à la page 33).

Afin d'évaluer les liens futurs entre la rémunération et le rendement, le conseiller indépendant du Comité soumet les octrois

d'actions différées à divers scénarios de rendement pour vérifier que la valeur remise aux cadres supérieurs est liée au rendement de la CIBC à long terme. Par exemple, le Comité revoit une fois l'an une analyse des sommes que le chef de la direction et les autres hauts dirigeants visés pourraient recevoir en actions différées au cours des prochaines périodes de cinq et de dix ans, en utilisant une gamme de scénarios de rendement du cours de l'action.

Afin d'évaluer si les décisions de rémunération qui ont été prises au cours des trois années antérieures liaient la rémunération au rendement, le Comité examine le rapport de son conseiller indépendant qui compare le rendement passé de la CIBC et des sociétés de référence par rapport à la rémunération réellement réalisée. En 2008, l'analyse du conseiller indépendant du Comité a établi qu'un lien fort existait entre la rémunération et le rendement pour l'exercice 2007 ainsi qu'à moyen terme (c.-à-d. de 2005 à 2007).

Rémunération rajustée en fonction du risque –

À la fin de chaque exercice, le chef de la direction et le Comité revoient les résultats d'entreprise réels par rapport aux exigences de rendement d'entreprise, puis évaluent les résultats par rapport à des facteurs de rajustement du risque (par exemple, la qualité des résultats financiers, des exigences en matière de risque et de conformité, des paramètres liés à la clientèle, la réalisation de mesures stratégiques clés et l'engagement des employés). Cet examen permet au Comité de rajuster adéquatement en fonction du risque le niveau de RDG établie selon une formule à verser aux membres de l'équipe de la haute direction, au besoin (voir « Processus de rémunération liée au rendement pour l'équipe de la haute direction » à partir de la page 34).

Lignes directrices en matière d'actionnariat –

Les cadres supérieurs sont assujettis à des lignes directrices formelles en matière d'actionnariat. En outre, ces lignes directrices s'appliquent à M. McCaughey pendant une période de deux ans après le début de sa retraite (voir la page 53).

Décisions du conseil relativement au chef de la direction pour l'exercice 2007 –

Le contrat d'emploi de M. McCaughey prévoit que le Comité établit l'octroi d'options de souscription d'actions et l'augmentation de son salaire de base, le cas échéant, à la fin de l'exercice, alors que les attributions variables d'espèces et d'actions différées (à l'exclusion des options de souscription d'actions) sont fixées à la fin de l'exercice suivant. Ce délai de un an permet au conseil de tenir compte des événements postérieurs à la fin de l'exercice et de rajuster la rémunération de M. McCaughey en fonction du risque, au besoin.

À la fin de l'exercice 2007, le conseil a approuvé un octroi d'options de souscription d'actions pour M. McCaughey évalué à 750 000 \$ et a décidé que son salaire de base demeurerait inchangé, à 1 000 000 \$.

Malgré l'incidence négative des baisses de valeur à la valeur du marché dans les activités de crédit structuré de Marchés mondiaux CIBC au cours de l'exercice 2007, la CIBC a affiché des résultats records, plusieurs secteurs d'activités ayant atteint leurs cibles. Ce rendement record comprenait une augmentation de 24 % du RPA dilué en glissement annuel et la première place parmi les cinq grandes banques canadiennes pour le rendement relatif des capitaux propres (les principales mesures utilisées aux fins de la rémunération) et a également obtenu la première place dans le même groupe pour le rendement total pour les actionnaires pour les périodes antérieures de un, de deux et de cinq ans. Selon les résultats financiers de la CIBC uniquement, la composante CIBC établie selon une formule de la RDG de chaque membre de l'équipe de la haute direction aurait été payée au maximum (soit 150 % de la cible).

Toutefois, comme l'exige le processus de rémunération de la CIBC, les résultats financiers ont été évalués par rapport aux facteurs de rajustement du risque décrits ci-dessus. Le Comité, suivant la recommandation du chef de la direction, a appliqué la diminution maximale (dans un contexte normal d'affaires) à la composante CIBC établie selon une formule de la RDG de chaque membre de l'équipe de la haute direction (c.-à-d. que la composante de la rémunération de la CIBC a été réduite du maximum (150 % de la cible) à la cible (100 %)). De même, suivant la recommandation du chef de la direction, le Comité a décidé de réduire encore la RDG du président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux, sous le seuil de 75 % et celle du chef de la gestion du risque sous la cible de 100 %. La RDG de tous les membres de l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2007 a donc été considérablement réduite par rapport au niveau établi selon une formule, compte tenu des risques futurs possibles.

À la fin de l'exercice 2008, le Comité et le conseil ont revu le niveau établi selon une formule de la RDG pour l'exercice 2007 qui aurait été versée à M. McCaughey si seuls les résultats financiers records de la CIBC en 2007 et l'évaluation du rendement de M. McCaughey avaient été pris en compte. Sa RDG aurait été de 12 960 000 \$, avant la constatation de tous événements postérieurs à la fin de l'exercice ou l'exercice du pouvoir discrétionnaire. Si la RDG de M. McCaughey pour l'exercice 2007 avait été rajustée en fonction du risque, de la même manière que pour le rajustement de la rémunération de l'équipe de la haute direction (c.-à-d. en réduisant la composante CIBC de la RDG de M. McCaughey du maximum (150 % de la cible) à la cible (100 %)), sa RDG aurait été de 9 360 000 \$. Pendant ce délai de un an, au cours de discussions tenues avec le président du conseil d'administration et le Comité, M. McCaughey a recommandé une nouvelle réduction de sa RDG pour l'exercice 2007.

Après un examen attentif, y compris l'examen des résultats financiers de l'exercice 2007, des événements survenus après la fin de l'exercice 2007 et d'autres facteurs pertinents, et après avoir obtenu l'avis de son conseiller externe, le Comité a recommandé et le conseil a approuvé une RDG de 6 750 000 \$ pour le chef de la direction pour l'exercice 2007. Cette somme était constituée de son salaire de base de 1 000 000 \$, d'actions différées et d'aucune prime en espèces. Les actions différées comprenaient un octroi d'OAS de 2 700 000 \$, un octroi d'UAR de 1 437 500 \$ et des options de souscription d'actions évaluées à 1 612 500 \$ (y compris l'octroi d'options de souscription d'actions évalué à 750 000 \$ accordé en décembre 2007). Le Comité estime que le fait d'accorder une rémunération d'encouragement au chef de la direction à l'égard de l'exercice 2007 exclusivement sous forme

d'actions différées lie directement toute valeur future réalisée à l'expérience des actionnaires.

Conformément à son contrat d'emploi, le nombre d'OAS et d'UAR de M. McCaughey a été établi en fonction du cours des actions le 31 octobre 2007, soit 102,00 \$, comparativement au cours de l'action de 54,61 \$ à la date de l'octroi, ce qui réduit considérablement le nombre des unités qui lui ont été octroyées.

Par la suite, M. McCaughey a offert de subir une nouvelle réduction en renonçant aux 1 437 500 \$ en UAR qui lui avaient été octroyées. Le conseil a appuyé les mesures de M. McCaughey et la RDG de ce dernier pour l'exercice 2007 a été abaissée à 5 312 500 \$, soit le salaire de base de 1 000 000 \$, aucune prime en espèces, un octroi d'OAS de 2 700 000 \$ et d'options de souscription d'actions de 1 612 500 \$ (y compris l'octroi d'options de souscription d'actions évalué à 750 000 \$ accordé en décembre 2007).

Décisions du conseil pour le chef de la direction pour l'exercice 2008

– Comme il est indiqué ci-dessus, le contrat d'emploi de M. McCaughey prévoit que son octroi d'options de souscription d'actions et l'augmentation de son salaire de base, le cas échéant, sont établis à la fin de l'exercice. Pour l'exercice 2008, le conseil a accordé à M. McCaughey des options de souscription d'actions évaluées à 742 500 \$ et a conclu que son salaire de base demeurerait inchangé, à 1 000 000 \$, pour 2009. La rémunération variable en espèces et les actions différées (à l'exclusion des options) de M. McCaughey pour l'exercice 2008 seront fixées à la fin de l'exercice 2009.

Selon le contrat d'emploi de M. McCaughey, la limite de rémunération aux termes du RRCCS pour ses dispositions relatives à la retraite est revue chaque année. L'examen réalisé au cours de chacune des trois dernières années a indiqué que les prestations de retraite de M. McCaughey étaient inférieures à la médiane du marché du groupe de sociétés de référence (voir la définition du groupe de sociétés de référence à la page 33) s'il prend sa retraite après 55 ans. Le Comité n'a apporté aucune modification à la limite en 2006 et 2007. En 2008, le Comité a approuvé une augmentation de la limite de rémunération aux termes du RRCCS de M. McCaughey, de 1 877 750 \$ à 2 300 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2008.

Décisions du Comité pour l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2008

– Pour l'exercice 2008, les résultats globaux de la CIBC ont été inférieurs à ceux de 2007 et n'ont pas atteint les objectifs de l'exercice 2008. Les résultats de Marchés de détail et de Marchés mondiaux ont également été inférieurs à ceux de l'exercice 2007. L'exercice 2008 en était un de défis et de changements pour le secteur des services financiers à l'échelle mondiale. La CIBC, comme plusieurs autres institutions financières dans le monde, a enregistré des baisses de valeur à la valeur du marché et des rajustements de l'évaluation du crédit de contrepartie sur les positions du crédit structuré. Ces modifications ont entraîné la déclaration par la CIBC d'une perte nette pour l'exercice 2008.

Le rendement d'entreprise pour l'exercice 2008 a entraîné l'établissement de la composante CIBC de la RDG établie selon une formule de chaque membre de l'équipe de la haute direction au seuil (c.-à-d. à 75 % de la cible), avant tout rajustement en fonction du rendement individuel ou des facteurs de rajustement du risque. Le comité a alors évalué les facteurs de rajustement du risque.

Reconnaissant que la diminution maximale (dans un contexte d'affaires normal) relativement au risque futur possible a été appliquée à l'exercice 2007 et tenant compte des mesures correctives prises au cours de l'exercice 2008 par le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction (par exemple, réunir du capital, cesser les activités secondaires de Marchés mondiaux et les activités liées au crédit structuré et conclure un accord avec Cerberus Capital Management LP afin d'obtenir une protection contre les risques de perte à l'égard de l'exposition de la CIBC aux titres du marché américain des prêts hypothécaires à l'habitation tout en conservant le potentiel d'appréciation lié à la reprise de valeur des titres sous-jacents), le Comité a établi qu'aucune diminution sous le seuil n'était appropriée pour l'exercice 2008.

Décisions concernant la rémunération des autres cadres supérieurs pour l'exercice 2008 – Conformément à l'engagement de la CIBC de verser la rémunération en fonction du rendement, la rémunération d'encouragement des autres cadres supérieurs de la CIBC et des directeurs généraux de Marchés mondiaux a été considérablement réduite par rapport à l'exercice précédent compte tenu des résultats du rendement d'entreprise pour la CIBC et les entreprises en exploitation ainsi que de la

cessation des activités secondaires de Marchés mondiaux. Afin d'aborder les risques spécifiques à la rétention, des OAS liés à la rétention ont été octroyés à certains cadres supérieurs et directeurs généraux de Marchés mondiaux en décembre 2008 pour l'exercice 2009. Ces octrois seront acquis à la fin d'une période de trois ans (soit le 1^{er} décembre 2011) pourvu que le récipiendaire soit toujours à l'emploi de la CIBC à la date d'acquisition (voir la page 32). Aucun haut dirigeant visé ni aucun autre membre de l'équipe de la haute direction n'a reçu un tel octroi.

Le Comité est satisfait de l'exhaustivité du processus liant la rémunération au rendement des cadres supérieurs.

Gouvernance en matière de rémunération

Le Comité estime que les régimes de la CIBC et les processus de gouvernance du conseil et du Comité créent un fort lien entre la rémunération et le rendement et tiennent compte des risques possibles à l'avenir. Le Comité croit en la présentation transparente de l'information que les actionnaires peuvent comprendre facilement. Le tableau suivant présente les points saillants des politiques et des pratiques de gouvernance en matière de rémunération de la CIBC :

Politiques et pratiques de gouvernance en matière de rémunération

<p>Octroi au chef de la direction d'options dont l'acquisition est fondée sur le rendement</p>	<p>M. McCaughey a reçu un octroi spécial de 250 000 options au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction qui sont acquises en tranches égales sur une période de cinq ans. L'acquisition de cet octroi est également conditionnelle à l'atteinte par la CIBC d'un rendement total pour l'actionnaire correspondant au moins à la moyenne de rendement total pour l'actionnaire des quatre autres grandes banques canadiennes pour des périodes de rendement précises. Cet octroi n'aura de valeur réalisable qu'au moment où ces objectifs seront atteints, comme il est démontré ci-après.</p> <p>La première et la deuxième tranches de cet octroi (50 000 options chacune) ont rempli les conditions d'acquisition liées au délai et au rendement le 31 octobre 2006 et le 31 octobre 2007, respectivement, car le rendement total pour les actionnaires de la CIBC surpassait la moyenne du rendement total pour les actionnaires des quatre autres grandes banques canadiennes pour chacun des exercices 2006 et 2007.</p> <p>Toutefois, la troisième tranche de cet octroi (50 000 options) n'a pas été acquise. Alors que les conditions d'acquisition liées au délai étaient remplies le 31 octobre 2008, celle liée au rendement ne l'était pas, puisque le rendement total pour les actionnaires de la CIBC se situait sous la moyenne du rendement total pour les actionnaires des quatre autres grandes banques canadiennes pour l'exercice 2008. Cette troisième tranche s'acquerra le 31 octobre 2009 uniquement si le rendement total pour les actionnaires de la CIBC dépasse la moyenne du rendement total pour les actionnaires des quatre autres grandes banques canadiennes pour les exercices 2006 à 2009.</p> <p>Si la condition d'acquisition liée au rendement n'est pas remplie à la fin de l'exercice 2009, la condition d'acquisition de cette troisième tranche fera l'objet d'un nouveau test sur une base cumulative à la fin de chaque exercice ultérieur. Si la condition liée au rendement n'est pas remplie au 10^e anniversaire de l'octroi, cette tranche expirera sans valeur.</p>
<p>Retenue sur la rémunération du chef de la direction</p>	<p>Les attributions variables d'espèces et d'actions différées (sauf celles sous forme d'options) du chef de la direction pour un exercice donné sont établies par le Comité à la fin de l'exercice suivant. Ce délai de un an permet au Comité de prendre en compte des événements subséquents à la fin de l'exercice qui pourraient influencer l'évaluation du rendement pour cet exercice, conformément au contrat d'emploi du chef de la direction (voir la page 53).</p>
<p>Disposition relative à la déchéance des actions différées à la retraite du chef de la direction</p>	<p>Les OAS et les options en cours de validité du chef de la direction demeureront assujettis aux conditions d'acquisition liées au délai et au rendement à la retraite du chef de la direction. Les OAS et les options en cours de validité ne s'acquerront pas s'il survient un événement défavorable important ultérieur¹ relativement à une période antérieure pendant laquelle il était président et chef de la direction. Les conditions suivantes doivent également être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. McCaughey doit fournir un préavis d'au moins trois mois du moment de sa retraite; • M. McCaughey doit continuer de se conformer aux conditions de non-concurrence et de non-sollicitation.
<p>Test relatif aux futurs liens entre la rémunération et le rendement</p>	<p>Le Comité teste les programmes de rémunération des cadres supérieurs selon divers scénarios de rendement pour vérifier que la valeur remise aux cadres supérieurs est liée au rendement de la CIBC à long terme. Le Comité revoit une fois l'an une analyse des sommes que le chef de la direction et les autres hauts dirigeants visés pourraient recevoir en actions différées au cours des cinq et dix prochaines années en utilisant une gamme de scénarios de rendement du cours de l'action.</p>
<p>Unités d'actions en fonction du rendement</p>	<p>La rémunération de l'équipe de la haute direction comprend des UAR. Le nombre d'UAR qui s'acquerraient varie de 75 à 125 %, selon le rendement relatif des capitaux propres de la CIBC par rapport aux quatre autres principales banques canadiennes au cours d'une période d'acquisition de trois ans.</p> <p>Selon le rendement relatif des capitaux propres de la CIBC au cours de la période de trois ans allant de l'exercice 2006 à l'exercice 2008, 75 % des UAR octroyées pour l'exercice 2005 ont été acquises et payées en décembre 2008.</p>
<p>Utilisation des options de souscription d'actions</p>	<p>La CIBC continue de se servir prudemment des options de souscription d'actions dans le cadre de son régime de rémunération globale et a octroyé des options représentant moins de 0,5 % des actions ordinaires en circulation (c.-à-d. le taux de dilution possible par année) pour chacune des quatre dernières années (voir la description à la page 50), ce qui est inférieur à la norme recommandée par les organismes en matière de gouvernance.</p>
<p>Lignes directrices en matière d'actionnariat</p>	<p>Les cadres supérieurs sont assujettis aux lignes directrices en matière d'actionnariat (énoncées à la page 48). L'actionnariat de tous les membres de l'équipe de la haute direction, à l'exception des membres nouvellement nommés, dépasse les lignes directrices en matière d'actionnariat.</p> <p>En outre, selon les conditions du contrat d'emploi de M. McCaughey, celui-ci doit se conformer à ces lignes directrices pendant une période de deux ans à compter du moment de sa retraite (voir la page 53).</p>
<p>Conception du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs</p>	<p>Les augmentations de la rémunération ne font pas automatiquement augmenter les prestations du participant au RRCCS en raison des limites fixées à la rémunération en espèces au revenu moyen de fin de carrière (détaillées à la page 51). Le Comité revoit ces limites chaque année, le conseil ayant un pouvoir discrétionnaire quant à toutes hausses.</p> <p>Depuis 2008, les prestations aux termes du RRCCS sont garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. Auparavant, les prestations aux termes du RRCCS constituaient une dette non provisionnée de la CIBC. La CIBC a décidé qu'à compter de 2008, elle cotiserait chaque année au fonds en fiducie du RRCCS ou obtiendrait un remboursement de celui-ci afin de maintenir un niveau de financement correspondant aux obligations estimées en cas de liquidation pour les prestations du RRCCS accumulées. Le versement des prestations aux termes du RRCCS est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.</p>
<p>Changement de contrôle soumis à la survenance de deux événements</p>	<p>Les cadres supérieurs n'ont droit à des indemnités de départ et à l'acquisition par anticipation des attributions d'actions différées et des prestations de retraite accumulées que si les deux événements suivants se produisent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un événement de changement de contrôle survient; <u>et</u> • il est mis fin à l'emploi du cadre supérieur sans motif valable ou celui-ci démissionne de ses fonctions au cours de la période de couverture de 24 mois suivant le changement de contrôle pour des motifs énoncés dans la police, comme une réduction considérable des responsabilités du poste et/ou des possibilités de rémunération.

Note :

1. À cette fin, un événement défavorable important ultérieur désigne un redressement négatif important des états financiers annuels pour une période antérieure pendant laquelle M. McCaughey était président et chef de la direction ou une perte importante reliée aux activités de l'entreprise au cours d'une telle période antérieure qui entraîne une réduction de 10% ou plus de la valeur comptable de la CIBC par rapport à la valeur immédiatement avant la perte importante.

Conseils indépendants fournis au Comité – Alors que le Comité demande conseil à des conseillers indépendants sur diverses questions en matière de rémunération, il utilise les services d'une firme d'experts-conseils en rémunération des cadres supérieurs, à savoir Watson Wyatt Worldwide (Watson Wyatt), qui agit à titre de conseiller indépendant du Comité. Ce conseiller participe à toutes les réunions du Comité et aux sessions à huis clos (c.-à-d. en l'absence de la direction) et fournit des conseils fondés sur des analyses indépendantes concernant les questions soumises à l'examen ou à l'étude. Les analyses et conseils portent, entre autres, sur la philosophie de rémunération, l'élaboration des groupes de référence, les pratiques et les niveaux de rémunération sur le marché, les recommandations visant la RDG annuelle du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction, l'élaboration de régimes de rémunération variable, y compris les mesures de rémunération selon le rendement, et les régimes de retraite complémentaires.

Le Comité estime que la clé d'une relation efficace avec son conseiller est que ce dernier puisse travailler de manière indépendante par rapport à la direction. Lorsque les services de Watson Wyatt ont été retenus à titre de conseiller du Comité au cours de l'exercice 2006, les restrictions suivantes ont été intégrées à son mandat pour refléter les exigences du Comité en matière d'indépendance du conseiller :

- Watson Wyatt relève directement du Comité et n'agit que selon les instructions données ou approuvées par le président du Comité;
- le travail effectué par Watson Wyatt dans le cadre d'autres mandats pour le compte de la CIBC doit au préalable être approuvé par écrit par le président du Comité.

Les honoraires totaux visant les services fournis à la CIBC par Watson Wyatt pour les exercices 2007 et 2008 sont indiqués dans le tableau suivant. Afin de renforcer l'objectif d'indépendance du conseiller du Comité, la CIBC a transféré, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2008, tous les services reliés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis, ce qui constitue la plus grande partie des frais sous la rubrique « Total des autres mandats de la CIBC », de Watson Wyatt à un autre fournisseur de services.

Honoraires pour l'exercice (\$)		
	2008	2007
Mandat du Comité	385 000	498 000
Total des autres mandats de la CIBC ¹	913 000	734 000

Note :

1. Honoraires payés relativement à des études sur la rémunération (36 000 \$), à un examen de la conformité à la législation applicable à la retraite d'un outil de planification de la retraite en ligne (35 000 \$) ainsi que tous les services reliés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis (842 000 \$), qui ont été plus élevés pour l'exercice 2008 en raison de l'appui de la vente par la CIBC de l'entreprise de services bancaires d'investissement aux États-Unis. Les honoraires de Watson Wyatt pour la prestation de services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite de la CIBC aux États-Unis avaient été approuvés préalablement par le Comité au moment où Watson Wyatt a reçu le mandat de conseiller du Comité. Comme il est indiqué ci-dessus, cette partie du travail a été transférée à un autre fournisseur de services et, par conséquent, il est prévu que les honoraires de cette catégorie seront moindres pour l'exercice 2009 et les exercices ultérieurs.

Pendant l'exercice 2008, le Comité a évalué les services fournis par Watson Wyatt, l'indépendance de cette dernière par rapport à la direction et d'autres facteurs pertinents et a renouvelé le contrat de cette dernière en tant que conseiller indépendant du Comité.

Principes et objectifs des régimes de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC

La philosophie du Comité en matière de rémunération est de lier celle-ci au rendement tout en tenant compte de la concurrence sur le marché pour ce qui est du personnel talentueux. Les décisions concernant la rémunération sont établies dans un cadre précis de la rémunération globale, lequel comprend toutes les composantes de la rémunération : le salaire de base, la rémunération variable (sous forme de primes d'encouragement en espèces et en actions différées), les prestations de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. Le régime de rémunération globale est conçu pour permettre à la CIBC d'attirer, de fidéliser et de motiver des employés de talent dans les divers secteurs d'activité où elle est en concurrence quant au personnel talentueux. Les principes suivants guident les décisions relativement à la conception du régime de rémunération et à l'échelle salariale :

- le rapprochement de la rémunération et du rendement est obtenu au moyen de la rémunération variable, pour les primes d'encouragement tant sous forme d'espèces que d'actions différées;
- les attributions d'actions différées sont utilisées pour rapprocher les intérêts des employés et ceux des actionnaires de la CIBC en liant directement la rémunération au rendement total pour les actionnaires de la CIBC. L'acquisition des attributions est assujettie à un calendrier d'acquisition préétabli et à un emploi continu au sein de la CIBC;
- le rendement est évalué en fonction d'une combinaison du rendement de la CIBC, des unités d'exploitation et de l'employé; le rendement de l'entreprise est évalué tant de façon absolue que relative tout en équilibrant les objectifs à court et à long terme de l'entreprise et est de nouveau évalué par rapport à des facteurs de rajustement du risque (par exemple, la qualité des résultats financiers, les exigences en matière de risque et de conformité, les paramètres liés à la clientèle, la réalisation de projets stratégiques clés et l'engagement des employés);
- les attributions individuelles de rémunération variable différencient le rendement élevé, moyen et inférieur;
- la RDG (la somme du salaire de base et de la rémunération variable) cible :
 - l'échelon médian de la rémunération sur le marché pertinent quant au rendement d'entreprise et individuel qui atteint les attentes;
 - l'échelon inférieur de la rémunération sur le marché pertinent quant au rendement d'entreprise ou individuel, ou les deux, qui est inférieur aux attentes en matière de rendement; et
 - l'échelon supérieur de la rémunération sur le marché pertinent quant au rendement d'entreprise et individuel qui surpasse les attentes en matière de rendement.

Application de la philosophie de rémunération de la CIBC –
Les processus utilisés par la direction de la CIBC reflètent les principes et les objectifs de rémunération de la manière suivante :

1. Évaluation du rendement et primes variables connexes

Les objectifs et les paramètres de rendement individuel, pour tous les employés de la CIBC, sont évalués au moyen du processus GMR de la CIBC. Ce processus établit une grille de pointage équilibrée qui comprend des objectifs de rendement financier et non financier de la CIBC, des unités d'exploitation stratégiques et du niveau du poste de l'employé, selon le cas. Pour obtenir l'uniformité des cibles, des objectifs communs du processus GMR ont été établis pour tous les cadres supérieurs, y compris l'équipe de la haute direction. Pour l'exercice 2008, les objectifs étaient les suivants :

- l'engagement envers la vision, la mission et les valeurs de la CIBC;
- l'adhésion aux mesures de la CIBC en matière de contrôle réglementaire et de gouvernance;
- le maintien de l'importance accordée à la clientèle de la CIBC et à l'amélioration de la réputation de la CIBC dans la collectivité;
- l'atteinte des objectifs du plan stratégique et financier;
- l'application de la stratégie de gestion des candidats et des recrues de la CIBC.

Les directeurs évaluent les apports individuels, selon des objectifs et des paramètres préétablis, tant pour la CIBC que pour l'unité d'exploitation concernée, afin d'établir une note de rendement adéquate et une attribution variable correspondante. Cette attribution est alors répartie en espèces et en actions différées, selon une grille préétablie.

La CIBC a établi des critères spécifiques de rendement pour chaque note de rendement et utilise un processus de calibrage pour évaluer le rendement d'une manière uniforme. L'équipe des cadres supérieurs de chaque unité d'exploitation stratégique revoit les notes de rendement et les recommandations de rémunération qui en découlent pour tous les cadres supérieurs afin de déterminer

si l'application de la philosophie de rémunération selon le rendement est juste et équitable. Le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction revoient par la suite l'ensemble des cadres supérieurs (avec des commentaires de la part du vérificateur en chef et du responsable de la conformité concernant les exigences en matière de contrôle). Cet examen final permet d'assurer l'interprétation et l'application uniformes des notes de rendement ainsi que des recommandations de rémunération correspondantes dans l'ensemble de la CIBC et impose également des pénalités en cas de non-respect des exigences de la CIBC en matière de contrôle.

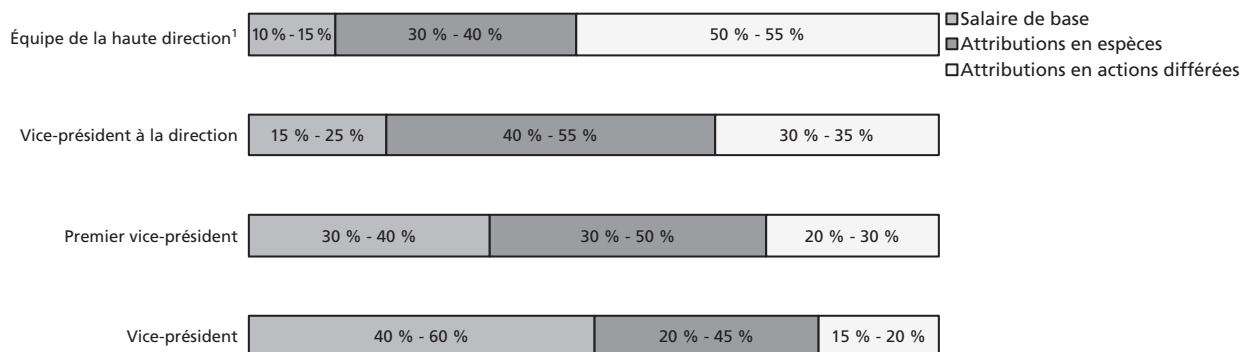
2. Lien démontré entre la rémunération et le rendement

La composition de la rémunération a été conçue pour refléter l'aptitude d'un employé à obtenir des résultats tout en équilibrant les objectifs à court, à moyen et à long terme de l'entreprise. En ce qui a trait aux cadres supérieurs membres de la haute direction, y compris l'équipe de la haute direction, la composition de la rémunération est fortement axée sur la rémunération variable afin de renforcer le lien entre la rémunération et le rendement et, dans le cadre de la rémunération variable, la composition de la rémunération de ces cadres supérieurs membres de la haute direction, y compris l'équipe de la haute direction, est beaucoup plus axée sur les attributions d'actions différées, ce qui rapproche encore plus la rémunération des cadres supérieurs du rendement à moyen et à long terme de l'entreprise et des intérêts des actionnaires de la CIBC.

L'établissement de la valeur des primes d'encouragement en espèces et en actions différées au moment de l'octroi est soumise à des critères de rendement d'entreprise et individuel. La CIBC estime que cette approche met directement en lien la rémunération et le rendement en liant directement le montant de l'octroi initial au rendement de l'année à l'égard de laquelle les actions sont octroyées.

La figure 1 ci-après présente la pondération habituelle de la CIBC pour les éléments clés de la composition de la rémunération pour différents paliers de la direction et illustre que la rémunération variable représente de 85 à 90 % de la composition pour l'équipe de la haute direction.

Figure 1 : Composition de la rémunération



Note :

1. Composition habituelle de la rémunération, y compris pour le chef de la direction.

3. Image équilibrée du rendement

Le niveau du financement de la rémunération variable est soumis à des examens trimestriels, qui comprennent une évaluation du rendement d'entreprise tant de façon absolue que relative et des risques possibles associés aux résultats depuis le début de l'exercice.

La rémunération variable est initialement calculée selon une formule qui varie au sein de la CIBC de la manière suivante :

Groupement commercial ¹	Rémunération variable déterminée en fonction d'un pourcentage de ce qui suit :
Groupes d'infrastructure	Bénéfices de la CIBC, avant impôts et avant primes d'encouragement
Marchés de détail CIBC	Bénéfices de l'unité d'exploitation, avant impôts et avant primes d'encouragement
Marchés mondiaux CIBC	Produits d'exploitation de l'unité d'exploitation

Note :

1. La formule spécifique pour l'équipe de la haute direction est mentionnée à partir de la page 34.

Chaque trimestre, le chef de la direction prend une décision éclairée, en fonction des commentaires des finances et des ressources humaines, sur le rajustement, à la hausse ou à la baisse, de la rémunération variable fondée sur la formule qui s'est accumulée. Le but de cette mesure est d'établir un niveau de rémunération variable qui reflète adéquatement le rendement d'entreprise de l'année en cours, y compris les risques associés, et de soutenir la capacité de la CIBC de retenir les employés clés qui sont essentiels à l'exercice continu des activités.

Au cours de la dernière partie de l'année, lorsque les décisions quant à la rémunération variable sont prises, la direction évalue le lien entre la rémunération et le rendement selon une approche descendante, en examinant :

- le rapport entre la charge de rémunération et le rendement de la CIBC. Cette analyse porte sur le ratio de la charge de rémunération par rapport aux principales mesures de rendement d'entreprise pour l'année en cours et les deux années précédentes, en utilisant des ratios comme :
 - le total des charges de rémunération par rapport aux produits d'exploitation;
 - les charges de rémunération variable par rapport aux produits d'exploitation;
 - les charges de rémunération variable par rapport au bénéfice net avant primes (c.-à-d. primes d'encouragement) et impôts;
 - les charges de rémunération variable par rapport au bénéfice net après impôts;
- le ratio du total des charges de rémunération par rapport aux paramètres clés d'entreprise relativement aux principaux concurrents de la CIBC; et
- si le total de la rémunération variable reflète le rendement absolu de la CIBC et son rendement comparativement à celui de ses principaux concurrents à la même période de l'année précédente. On évalue le rendement de l'entreprise au moyen d'un système d'unités de mesure du rendement d'entreprise qui évalue les facteurs financiers et les facteurs de risque touchant chacune des unités d'exploitation stratégique de la CIBC à l'aide de critères qui correspondent aux principales catégories d'évaluation utilisées dans le cadre des évaluations du rendement individuel.

Avant la fin de chaque exercice, le Comité effectue un examen préliminaire du total de la rémunération variable en fonction des examens par la direction selon cette approche descendante.

L'étape suivante de l'évaluation de la rémunération variable est un examen selon une approche ascendante pour chaque unité d'exploitation stratégique réalisée par le groupe des Ressources humaines de la CIBC, qui étudie les recommandations des directeurs sur la note de rendement individuel et la rémunération variable, le rendement des unités d'exploitation stratégiques et les activités, sur une base absolue et relative, les fluctuations du personnel et des taux de change connexes ainsi que le positionnement de la rémunération par rapport à la concurrence (voir « Comparaison des pratiques en matière de rémunération » à la page 33 pour plus de renseignements sur les groupes de référence) et les questions relatives au lien entre la rémunération et le rendement qu'il convient de traiter.

La rémunération variable est alors rajustée à la hausse ou à la baisse par le chef de la direction en fonction de résultats financiers réels et de facteurs de rajustement du risque par rapport aux objectifs pour un exercice donné ainsi que de toute question pertinente au marché de la rémunération. Le Comité examine et approuve le total final de la rémunération variable à la fin de l'exercice.

4. Test annuel du lien entre la rémunération et le rendement

Au début de chaque exercice, le conseil approuve les fourchettes de RDG et les exigences en matière de rendement d'entreprise qui doivent être remplies pour atteindre la cible (c.-à-d. le niveau de RDG qui doit être versé lorsque le rendement individuel et le rendement d'entreprise ont « répondu aux attentes »), le seuil (c.-à-d. 75 % de la cible) et le maximum (c.-à-d. 150 % de la cible) de la rémunération pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. Les exigences de rendement d'entreprise sont évaluées chaque année par le conseiller indépendant du Comité afin d'établir le niveau de difficulté et de probabilité de leur atteinte.

Afin d'évaluer les liens futurs entre la rémunération et le rendement, le conseiller indépendant du Comité teste les octrois d'actions différées selon divers scénarios de rendement afin de vérifier que la valeur remise aux cadres supérieurs est liée au rendement de la CIBC à long terme. Par exemple, le Comité examine chaque année une analyse des sommes que le chef de la direction et les autres hauts dirigeants visés pourraient recevoir en actions différées au cours des prochaines périodes de cinq et de dix ans, en utilisant une gamme de scénarios de rendement du cours de l'action.

Afin de valider si les décisions en matière de rémunération qui ont été prises au cours des trois années antérieures liaient la rémunération au rendement, le Comité examine le rapport de son conseiller indépendant qui compare le rendement passé de

la CIBC et des sociétés de référence à la rémunération réellement réalisée.

Aperçu de la structure de rémunération

Les politiques et régimes de rémunération de la CIBC sont conçus et administrés afin de remplir toutes les exigences réglementaires (p. ex., la législation fédérale en matière d'équité salariale) dans les territoires où la CIBC exerce des activités.

La rémunération globale se compose de trois éléments de base : le salaire de base, la rémunération variable et les avantages sociaux (y compris la prestation de retraite et les avantages indirects).

- 1) **Salaire de base** – Le salaire de base est fixé en fonction du rôle, de la responsabilisation et des capacités du cadre supérieur ainsi que des niveaux de salaire de base versé pour le même poste sur le marché. La CIBC s'efforce de maintenir les salaires de base à la médiane du marché du groupe de référence pertinent.

Bien que les salaires de base soient révisés annuellement, ils ne sont pas augmentés automatiquement et ne le sont normalement que si un cadre supérieur prend en charge des responsabilités supplémentaires importantes ou s'il existe un écart notable avec les niveaux de salaire de base du marché.

- 2) **Rémunération variable** – La rémunération variable sert à récompenser la contribution des employés au rendement annuel de l'entreprise et comprend des attributions d'encouragement sous forme d'espèces et d'actions différées. Ces attributions sont les principales composantes de la rémunération dont la CIBC se sert pour rapprocher la rémunération du rendement annuel et futur. Les attributions sous forme d'espèces et d'actions différées varient à la hausse ou à la baisse selon le rendement annuel d'entreprise, la valeur de l'attribution finale d'actions différées étant assujettie au rendement du cours de l'action à la fin de la période d'acquisition; l'exigence en matière de rendement a donc deux niveaux, un au moment de l'octroi et l'autre au moment du paiement.

La répartition de la rémunération variable en espèces et en actions différées se fait selon une grille préétablie. Les

actions différées ont un caractère incitatif à moyen et à long terme qui rapproche directement la rémunération des cadres supérieurs des intérêts des actionnaires. Les actions différées peuvent être attribuées sous forme d'options de souscription d'actions, d'OAS et/ou d'UAR.

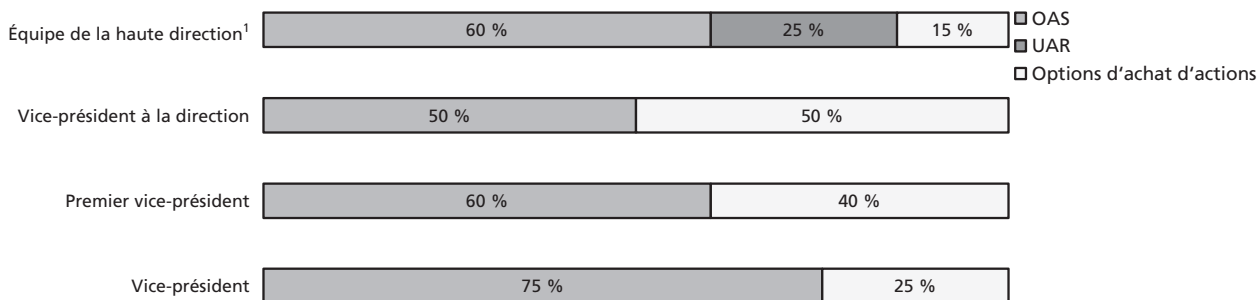
Ni le nombre ni les modalités des OAS, des UAR et des options de souscription d'actions d'une personne ni la valeur actuelle de son portefeuille ne sont pris en compte au moment de déterminer si des OAS, des UAR et des options de souscription d'actions doivent lui être attribuées et, le cas échéant, quel en sera le nombre.

La combinaison cible habituelle pour l'équipe de la haute direction est composée d'espèces (50 %) (c.-à-d. le salaire de base et les primes d'encouragement en espèces), d'OAS (30 %), d'UAR (12,5 %) et d'options de souscription d'actions (7,5 %), ce qui, selon le Comité, accentue adéquatement le rendement à court, à moyen et à long terme pour la plupart des hauts dirigeants de l'organisation. Le Comité a toutefois le pouvoir discrétionnaire de rajuster la combinaison réelle des primes d'encouragement sous forme d'espèces et d'actions différées, en tenant compte des circonstances particulières au moment de l'octroi (par exemple, aucun octroi de primes d'encouragement sous forme d'espèces au cours de l'exercice 2005).

Avec prise d'effet pour l'exercice 2008, le Comité a approuvé une modification de la combinaison d'actions différées pour les cadres supérieurs dont l'échelon se situe sous l'équipe de la haute direction, afin de mieux rapprocher la rémunération de la pratique du marché. Cette modification a entraîné une augmentation de la proportion remise en options de souscription d'actions tout en conservant une approche prudente vis-à-vis des options. L'augmentation de la proportion que représentent les options vise à contrer les risques possibles liés à la rétention et à accentuer la création de valeur pour les actionnaires.

La figure 2 ci-après présente la répartition habituelle des attributions en actions différées entre les différents régimes pour les cadres supérieurs pour l'exercice 2008.

Figure 2 : Composition des actions différées



Note :

1. Composition habituelle des actions différées, y compris pour le chef de la direction.

Aux termes des régimes de rémunération variable, le montant réel des octrois d'actions différées est fonction du rendement d'entreprise et du rendement individuel. Ces régimes sont présentés dans le tableau suivant :

Régime d'actions différées	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et paiement
<p>Options de souscription d'actions</p> <ul style="list-style-type: none"> Les octrois d'options de souscription d'actions sont assujettis à des critères de rendement individuel et d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'options attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; de l'évaluation Black et Scholes de l'option. Le prix de levée est fondé sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. 	<ul style="list-style-type: none"> Les options de souscription d'actions sont acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans. Lorsqu'elles sont acquises, les options de souscription d'actions peuvent être levées sur une période de 10 ans.
<p>Octroi d'actions subalternes (OAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Les octrois d'OAS sont assujettis à des critères de rendement individuel et d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'OAS attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du cours moyen de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex., le 1^{er} décembre pour les octrois annuels)¹ ou du coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime d'OAS sur le marché libre (pour les OAS octroyés avant le 1^{er} décembre 2008)¹. Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition. Afin de minimiser l'exposition financière pour la CIBC de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC, la CIBC couvre ces obligations². 	<ul style="list-style-type: none"> Les OAS sont habituellement acquis en tranches annuelles égales sur une période de trois ans commençant au cours de l'année suivant la date de l'attribution. Certains OAS sont acquis après trois ans. Lorsqu'ils sont acquis, les OAS : <ul style="list-style-type: none"> sont payés en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée ou sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC pour chaque OAS (pour les OAS octroyés avant le 1^{er} décembre 2008).
<p>Unités d'actions en fonction du rendement (UAR)³</p> <ul style="list-style-type: none"> Les octrois d'UAR sont assujettis à des critères de rendement individuel et d'entreprise. Les UAR sont assujetties au respect d'un critère supplémentaire de rendement au moment de l'acquisition, fondé sur le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport aux quatre autres grandes banques canadiennes⁴. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'UAR attribué 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 CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex. le 1^{er} décembre pour les octrois annuels)¹ ou du même coût moyen des actions ordinaires de la CIBC que celui utilisé pour déterminer le nombre d'OAS attribué aux termes du régime d'OAS (pour les UAR octroyées avant le 1^{er} décembre 2008)¹. Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction du nombre minimal d'UAR (c'est-à-dire 75 %) qui seront acquises. À la fin des trois années, le montant des dividendes versés sera rajusté, s'il y a lieu, en fonction du nombre actuel d'UAR qui sont acquises. Afin de minimiser l'exposition financière pour la CIBC de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC, la CIBC couvre ces obligations². 	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR sont acquises à la fin de la période de trois ans. Les versements peuvent varier de 75 à 125 % du nombre d'UAR octroyées selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui des quatre grandes banques canadiennes⁴ pendant la même période. Lorsqu'elles sont acquises, les UAR : <ul style="list-style-type: none"> sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée ou sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC pour chaque UAR ou en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant une date fixée (pour les UAR octroyées avant le 1^{er} décembre 2008).

Notes :

1. En ce qui a trait au chef de la direction, la valeur des actions ordinaires de la CIBC à cette fin est déterminée selon les modalités de son contrat d'emploi, comme il est mentionné à la page 53.
 2. La CIBC a conclu les arrangements suivants pour les octrois d'OAS et d'UAR :
 - pour les octrois d'OAS faits en décembre 2008 et par la suite et tous les octrois d'UAR, la CIBC couvre l'exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce; et
 - pour les octrois d'OAS faits avant décembre 2008, le financement de ces octrois a été versé à une fiducie qui a acheté des actions ordinaires de la CIBC sur le marché libre et, à ce moment, la charge à payer au titre de la rémunération à l'égard de ces octrois a été supprimée.
 3. Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent des attributions aux termes du régime d'UAR.
 4. Comprend BMO Groupe financier, Banque Scotia, RBC Groupe Financier et Groupe Financier Banque TD.
- 3) **Avantages sociaux** – Les régimes d'avantages sociaux de la CIBC sont concurrentiels par rapport à ceux du groupe de référence de sociétés de services financiers qui sont mentionnées ci-dessous. Ils comprennent des régimes et des avantages accessoires en matière de soins médicaux, de bien-être et de retraite et destinés aux cadres supérieurs, y compris des frais d'adhésion à des clubs et des indemnités de déplacement automobile. Les dispositions relatives à la retraite spécifiques aux cadres supérieurs, notamment aux hauts dirigeants visés, sont mentionnées à la page 50.
- 4) **Attributions liées à la rétention** – Dans certains cas, des OAS liés à la rétention peuvent être attribués à des personnes choisies pour aborder les risques possibles en matière de rétention. Cette situation est décrite dans le tableau suivant :

Régime d'actions différées	Période de rendement	Administration	Acquisition et paiement
Octroi d'actions subalternes liés à la rétention (OAS liés à la rétention)	<ul style="list-style-type: none"> • 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'OAS liés à la rétention attribué est fonction¹ : <ul style="list-style-type: none"> — de la valeur en dollars de l'attribution; et — du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de l'octroi (p. ex., le 22 décembre pour les octrois effectués en décembre 2008 pour l'exercice 2009)³ ou — du coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime sur le marché libre (pour les OAS liés à la rétention octroyés avant le 1^{er} décembre 2008)³. • Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition. • Afin de minimiser l'exposition financière pour la CIBC de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC, la CIBC couvre ces obligations³. 	<ul style="list-style-type: none"> • Généralement, les OAS liés à la rétention sont acquis après trois ans². • Certains OAS liés à la rétention sont acquis en tranches annuelles égales sur une période de trois ans commençant au cours de l'année suivant la date de l'octroi². • Lorsqu'ils sont acquis, les OAS liés à la rétention : <ul style="list-style-type: none"> — sont payés en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée ou — sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC pour chaque OAS (pour les OAS octroyés avant le 1^{er} décembre 2008).

Notes :

1. À l'occasion, le nombre d'OAS liés à la rétention attribué est fixé selon un nombre absolu d'OAS.
2. À l'occasion, des OAS liés à la rétention comportant des périodes d'acquisition différentes (p. ex. sur une période de deux ans) ont été attribués.
3. Voir la Note 2 en haut de la présente page.

- 5) **Attributions ponctuelles d'actions différées** – Dans certains cas, des options de souscription d'actions ou des OAS peuvent être octroyés à des personnes choisies à titre de rémunération de remplacement au moment de l'embauche (p. ex., lorsqu'il y a eu renonciation à des actions différées d'un employeur précédent) ou à titre de prime à la signature. Cette situation est décrite dans le tableau suivant :

Régime d'actions différées	Période de rendement	Administration	Acquisition et paiement
Options de souscription d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'options attribué est fonction¹ : <ul style="list-style-type: none"> — de la valeur en dollars de l'attribution; et — de l'évaluation Black et Scholes de l'option. • Le prix de levée est fondé sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois d'options de souscription d'actions sont habituellement acquis en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans². • Lorsqu'elles sont acquises, les options de souscription d'actions peuvent être levées sur une période de 10 ans.
Octroi d'actions subalternes (OAS)	<ul style="list-style-type: none"> • 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'OAS attribué est fonction¹ : <ul style="list-style-type: none"> — de la valeur en dollars de l'attribution; et — du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex., le 15 décembre)³ ou — du coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime d'OAS sur le marché libre (pour les OAS octroyés avant le 1^{er} décembre 2008)³. • Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition. • Afin de minimiser l'exposition financière pour la CIBC de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC, la CIBC couvre ces obligations³. 	<ul style="list-style-type: none"> • Généralement, les OAS sont acquis après trois ans ou en tranches annuelles égales sur une période de trois ans commençant au cours de l'année suivant la date de l'octroi². • Lorsqu'ils sont acquis, les OAS : <ul style="list-style-type: none"> — sont payés en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée ou — sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC pour chaque OAS (pour les OAS octroyés avant le 1^{er} décembre 2008).

Notes :

1. À l'occasion, le nombre d'options ou d'OAS octroyé est fixé selon un nombre absolu d'options ou d'OAS.
2. À l'occasion, des options et des OAS comportant des périodes d'acquisition différentes (p. ex. des options sur une période de deux ou de cinq ans ou des OAS sur une période de deux ans) ont été octroyés avec des conditions d'acquisition liées au rendement.
3. Voir la Note 2 du tableau de la rémunération variable à la page 31.

Comparaison des pratiques en matière de rémunération

Le caractère concurrentiel de la rémunération des cadres supérieurs (notamment les hauts dirigeants visés) est établi en fonction d'un groupe de référence formé de sociétés comparables quant à leur taille, leur envergure et l'étendue géographique de leur exploitation.

Au Canada, la rémunération d'une grande partie des cadres supérieurs de la CIBC est comparée à celle d'un groupe de référence formé de cadres supérieurs des quatre autres grandes banques canadiennes. En outre, les postes de cadre fonctionnel (p. ex., en matière juridique, de finance et de ressources humaines) peuvent faire l'objet d'une comparaison avec des groupes de référence formés de cadres fonctionnels d'autres institutions financières importantes (soit Manuvie et Sun Life) ainsi que d'un marché plus étendu, dont le secteur en général et des firmes de services professionnels. Le groupe de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers comprend les quatre autres grandes banques canadiennes ainsi que Manuvie et Sun Life.

La rémunération des autres membres de l'équipe de la haute direction est comparée à celle des quatre autres grandes banques canadiennes.

La CIBC a un nombre limité de fonctions de World Markets aux États-Unis. Ces fonctions sont comparées à celles de divisions des marchés des capitaux de banques américaines et mondiales (notamment Bank of America, Wells Fargo/Wachovia et UBS), les principaux marchés sur lesquels la CIBC est en concurrence pour le personnel talentueux. De la même façon qu'au Canada, les postes de cadre fonctionnel aux États-Unis font l'objet d'une comparaison avec ceux de l'ensemble du secteur des services financiers de même que d'un marché plus étendu qui inclut d'autres employeurs importants et des firmes de services professionnels.

Au Royaume-Uni et en Asie, les groupes de référence varient selon le secteur d'activité précis mais incluent généralement des sociétés de services financiers non canadiennes.

Processus de fixation de la rémunération des cadres supérieurs

Processus du Comité – Le Comité examine les évaluations individuelles, effectuées dans le cadre du processus GMR, approuve et recommande au conseil aux fins d’approbation la rémunération variable individuelle attribuée qui en résulte pour l’équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants visés, et certains autres titulaires d’un poste de cadre supérieur clé, notamment le responsable des ressources humaines, le contrôleur, le vérificateur principal et le chef de la conformité. Le Comité examine également les sommaires des statistiques de la ventilation du rendement et la rémunération des cadres supérieurs et des cadres supérieurs non membres de la direction des diverses entreprises de la CIBC.

Le Comité est satisfait de la nature détaillée du processus d’évaluation du rendement des cadres supérieurs ainsi que de la capacité de la direction à établir une rémunération distincte pour chaque cadre supérieur des différentes unités d’exploitation stratégiques.

Processus de rémunération liée au rendement pour l’équipe de la haute direction – En décembre 2006, le Comité a approuvé et mis en place une approche plus structurée pour évaluer le rendement et établir la rémunération annuelle pour l’équipe de la haute direction, approche qui a été conçue pour mieux faire correspondre la rémunération au rendement. Cette formule inclut des facteurs spécifiques de rendement et des pondérations pour traduire le rendement de l’entreprise et le rendement individuel en fourchettes de rémunération individuelle de la manière suivante :

- Des fourchettes de RDG (salaire de base majoré des attributions sous forme d’espèces et d’actions différées) ont été élaborées pour chaque membre de l’équipe de la haute direction en fonction de la rémunération sur le marché au cours des dernières années pour les groupes de référence, comme il est décrit à la page 33, et d’une évaluation externe de la taille et de l’étendue du rôle des membres de la haute direction de la CIBC par rapport aux rôles comparables au sein des groupes de référence du marché. Les fourchettes de RDG sont révisées une fois l’an pour évaluer le maintien de la compétitivité; le conseiller indépendant du Comité vérifie et le Comité approuve toutes modifications de celles-ci. Les fourchettes comprennent les éléments suivants :

Seuil – le niveau minimal de la RDG (c.-à-d. 75 % de la cible) à verser à une personne qui a obtenu la note « répond aux attentes » ou une note supérieure, lorsque le rendement d’entreprise de la CIBC et, le cas échéant, de l’unité d’exploitation stratégique concernée est « inférieur aux attentes ».	Représente un niveau de RDG qui serait habituellement le moins élevé du marché.
Cible – le niveau de la RDG à verser lorsque le rendement individuel, de la CIBC et, le cas échéant, de l’unité d’exploitation stratégique concernée « répond aux attentes ».	S’approche de la RDG médiane du marché rajustée pour tenir compte de la taille et de l’étendue des fonctions de la CIBC.
Maximum – le niveau de la RDG (c.-à-d. 150 % de la cible) à verser uniquement lorsque le rendement individuel, de la CIBC et, le cas échéant, de l’unité d’exploitation stratégique se situe à un niveau « exceptionnel ».	Représente un niveau de RDG qui peut être le plus élevé du marché.

- Des pondérations spécifiques pour chacun des trois facteurs de rendement énoncés dans la philosophie de rémunération de la CIBC (le rendement de la CIBC, le rendement de l’unité d’exploitation stratégique et le rendement individuel) ont été établies pour calculer la recommandation en matière de RDG, comme il est indiqué dans le tableau suivant :

Poste au sein de l’équipe de la haute direction	Pondération du rendement		
	CIBC	Unité d’exploitation stratégique	Individuel
Président et chef de la direction	80 %	–	20 %
Président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC ¹	40 %	40 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Marchés de détail CIBC	40 %	40 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Technologie et opérations	60 %	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque	60 %	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Expansion de l’entreprise	80 %	–	20 %
Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	80 %	–	20 %
Chef de l’administration et avocat général	80 %	–	20 %

Note :

- Avec prise d’effet pour l’exercice 2008, la pondération du rendement pour le président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC a été rajustée de 30 % (CIBC) / 50 % (unité d’exploitation stratégique) / 20 % (rendement individuel). La nouvelle combinaison prévoit une pondération égale pour le rendement de la CIBC et de Marchés mondiaux et tient compte de l’importance stratégique du rendement à l’échelle de la CIBC et de l’accent mis sur le rôle de celui-ci.
- Des niveaux spécifiques de rendement pour la CIBC et l’unité d’exploitation stratégique doivent être atteints pour que la RDG soit versée aux niveaux seuils, cibles et maximaux. Le groupe Finance de la CIBC fait des recommandations sur les paramètres les plus pertinents, la pondération de ceux-ci et les exigences de rendement d’entreprise, et le Comité et le conseil les approuvent tôt au début

de l'exercice. Le conseiller indépendant du Comité vérifie chaque année le caractère adéquat des exigences de rendement d'entreprise afin d'évaluer la difficulté et la probabilité d'atteindre les objectifs de rendement. Les paramètres de rendement d'entreprise et leurs pondérations respectives pour l'exercice 2008 étaient les suivants :

Entreprise	Mesure du rendement
CIBC	Croissance du résultat par action (pondération de 2/3) Rendement relatif des capitaux propres (pondération de 1/3)
Marchés mondiaux CIBC	Croissance du bénéfice net avant impôts
Marchés de détail CIBC	Croissance du bénéfice net avant impôts
Gestion du risque	Diminution des pertes sur créances personnelles (pondération de 1/3) Croissance du revenu tiré des créances personnelles (pondération de 1/3) Maintien des niveaux de liquidité adéquats (pondération de 1/3)
Administration, Technologie et opérations ¹	Frais d'exploitation directs

Note :

1. La mesure du rendement des frais d'exploitation directs s'applique à Administration, Technologie et opérations pour les huit premiers mois de l'exercice 2008 et à Technologie et opérations pour le reste de l'exercice, ce qui tient compte de la réaffectation de Administration, Technologie et opérations.
- Le chef de la direction et le Comité revoient les résultats d'entreprise et ont recours à leur pouvoir discrétionnaire pour augmenter ou diminuer le facteur de rendement d'entreprise convenu selon une formule d'au plus 50 points de pourcentage selon une évaluation des facteurs de rajustement du risque (p. ex., le niveau maximal (150 % de la cible) pourrait être réduit à la cible (100 %)). Les facteurs de rajustement du risque comprennent :
 - la qualité des résultats financiers;
 - des exigences en matière de risque et de conformité;
 - des paramètres liés à la clientèle;
 - la réalisation de mesures stratégiques clés;
 - l'engagement des employés.
 - Le rendement individuel est mesuré par rapport à la grille de pointage de l'unité d'exploitation stratégique et à la grille de pointage GMR individuelle de chaque membre de l'équipe de la haute direction, qui englobent les résultats financiers ainsi que les objectifs relativement à ce qui suit :
 - engagement envers la vision, la mission et les valeurs de la CIBC;
 - l'adhésion aux mesures de la CIBC en matière de contrôle réglementaire et de gouvernance;
 - le maintien de l'importance accordée à la clientèle de la CIBC et à l'amélioration de la réputation de la CIBC dans la collectivité;
 - l'atteinte des objectifs du plan stratégique et financier;
 - l'application de la stratégie de gestion des candidats et des recrues de la CIBC.

L'évaluation du rendement de chaque membre de l'équipe de la haute direction est revue par le chef de la direction et le responsable des ressources humaines. L'évaluation du rendement comprend :

- une grille de pointage de l'unité d'exploitation stratégique remplie par le groupe Finance de la CIBC, y compris une évaluation des secteurs d'activités dans chaque unité d'exploitation stratégique. L'évaluation se concentre sur les mesures financières clés et les facteurs du rajustement de risque;
- une grille de pointage GMR individuelle, qui détaille les résultats réels par rapport aux objectifs établis au début de l'exercice;
- une autoévaluation qui indique les accomplissements et les défis clés, les facteurs touchant le rendement et les principaux secteurs à accentuer au cours de l'exercice à venir.

Le chef de la direction utilise ces renseignements pour déterminer la note de rendement individuel et valider que la recommandation de RDG établie selon une formule est raisonnable et tient compte du rendement d'entreprise réel et relatif, d'une exposition possible au risque commercial et du rendement individuel, en apportant au besoin des ajustements à la recommandation de RDG établie selon une formule. Un niveau minimal de rendement individuel doit être atteint pour que le cadre supérieur soit admissible à une attribution de rémunération variable. Le chef de la direction présente alors les recommandations de rémunération pour chaque membre de la haute direction au Comité aux fins d'examen; le conseiller du Comité revoit alors également les recommandations ainsi que des renseignements à l'appui de celles-ci, notamment :

- les évaluations du rendement comme il est décrit ci-dessus;
- des renseignements concernant la rémunération comparable tirés d'enquêtes et/ou de procurations;
- les historiques de la rémunération et de la note de rendement;
- les recommandations en matière de rémunération et les motifs pour modifier les sommes établies selon une formule en fonction d'une évaluation des résultats d'entreprise par rapport aux facteurs de rajustement du risque.

Le Comité décide s'il convient d'accepter ou de modifier ces recommandations. Le Comité présente alors ses recommandations au conseil aux fins d'approbation.

Examen du rendement d'entreprise et de la rémunération pour l'exercice 2008

Le tableau suivant présente les objectifs financiers clés pour l'exercice 2008 et les résultats de l'exercice 2008 par rapport aux unités de mesure :

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats en 2008 ¹	Commentaires
Croissance du résultat par action (RPA)	Croissance du RPA dilué de 5 à 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices.	Perte par action de 5,89 \$ en 2008 par rapport au RPA de 9,21 \$ en 2007	Le RPA a été touché par les éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion.
Rendement des capitaux propres (RCP)	Rendement des capitaux propres moyens d'au moins 20 % durant le cycle (<i>calculé comme le bénéfice net moins les dividendes sur actions privilégiées et les primes au rachat, en pourcentage des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires</i>).	(19,4) %	Le RCP a été touché par les éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion.
Solidité du capital	Cible du ratio des fonds propres de première catégorie de 8,5 %. Cible du ratio du total des fonds propres de 11,5 %.	Ratio des fonds propres de première catégorie de 10,5 %. Ratio du total des fonds propres de 15,4 %.	Les ratios des fonds propres ont de beaucoup dépassé nos cibles.
Composition des activités	Activités de détail d'au moins 75 % (<i>selon les unités de mesure du capital économique</i>). Dorénavant, Marchés mondiaux CIBC vise à atteindre un revenu net annuel se situant entre 300 et 500 M\$ au-dessus de son objectif à moyen terme pour ses activités restantes.	Activités de détail : 65 %. Activités de gros : 35 %.	La composition des activités a été touchée par le capital affecté au portefeuille de crédit structuré en voie d'être liquidé.
Risque	Maintenir la dotation à la provision pour pertes sur créances en pourcentage des prêts et des acceptations bancaires, déduction faite des conventions de revente (coefficient des pertes sur créances), à une fourchette se situant entre 50 et 65 points de base tout au long du cycle économique. Maintenir la valeur comptable de notre portefeuille de Services de banque d'affaires à moins de 1,2 G\$ ² .	Coefficient des pertes sur créances : 42 points de base. Portefeuille de Services de banque d'affaires : 1,1 G\$.	Le rendement à l'égard des pertes sur créances a été supérieur à notre objectif. La valeur comptable de notre portefeuille de Services de banque d'affaires demeure inférieure à notre cible.
Productivité	Obtenir un classement médian parmi notre groupe de pairs du secteur pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des revenus (coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse) (BIE)) ³ . Garder nos frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006, exclusion faite de frais liés à nos activités abandonnées et à FirstCaribbean (<i>les frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006 de 7 568 M\$ comprennent les frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006 relativement aux activités de 464 M\$ qui ont été abandonnées ou vendues et aucuns frais reliés à FirstCaribbean</i>).	Coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse) (BIE) ³ : 183,5 % Frais autres que d'intérêts de 7 201 M\$ (y compris les frais de 183 M\$ reliés aux activités abandonnées et les frais de 372 M\$ de FirstCaribbean)	Le coefficient d'efficacité-comptabilité de caisse a été touché par les éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion. Nous avons atteint notre cible pour les frais.
Ratio dividendes/bénéfice	De 40 à 50 % (<i>dividendes sur actions ordinaires versés en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées et primes au rachat</i>).	Ratio dividendes/bénéfice : > 100 %	Le ratio dividendes/bénéfice a été touché par les éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion.

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats en 2008 ¹	Commentaires
Rendement total pour les actionnaires	Surpasser l'indice composé S&P/TSX pour les banques (dividendes réinvestis) sur une période mobile de cinq ans.	Pour la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2008 : CIBC : 11,4 % indice : 43,7 %.	Notre sous-performance en 2008 est due à nos expositions au crédit structuré.

Notes :

1. Les résultats ont été touchés par des éléments expliqués dans la section « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion dans la Reddition de comptes annuelle CIBC 2008.
2. Dorénavant, nous supprimons cet objectif de notre grille de pointage équilibrée.
3. Pour plus de précisions, voir la Reddition de comptes annuelle CIBC 2008 à la section qui porte sur les mesures non conformes aux PCGR.

Incidence du rendement sur les décisions portant sur la rémunération de l'équipe de la haute direction en 2008 – En ce qui a trait à l'équipe de la haute direction, l'attribution de la rémunération variable est dictée principalement par le rendement d'entreprise. Selon le processus décrit ci-dessus, le conseil a établi des objectifs de rendement d'entreprise tôt au début de l'exercice 2008 qui englobaient des mesures de rendement absolues et relatives pour la CIBC ainsi que des facteurs de rajustement du risque. Le conseiller indépendant du Comité a testé le caractère adéquat des exigences de rendement d'entreprise. Après avoir évalué le rendement passé de la CIBC et du groupe de sociétés de référence et les attentes des analystes, le conseiller indépendant du Comité a estimé que les objectifs de rendement d'entreprise établis pour l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2008 étaient très ambitieux, voire extrêmement ambitieux. La situation qui se détériore dans le secteur des services financiers a aussi accentué la nature ambitieuse de ces objectifs.

Pour l'exercice 2008, les résultats d'ensemble de la CIBC ont été inférieurs à ceux de l'exercice 2007 et n'ont pas atteint nos objectifs de l'exercice 2008. Les résultats de Marchés de détail et de Marchés mondiaux ont également été inférieurs à ceux de l'exercice 2007. L'exercice 2008 en était un de défis et de changements pour les secteurs des services financiers à l'échelle mondiale. La CIBC, comme plusieurs autres institutions financières dans le monde, a enregistré des baisses de valeur à la valeur du marché et des rajustements de l'évaluation du crédit de contrepartie sur les positions du crédit structuré. Ces modifications ont entraîné la déclaration par la CIBC d'une perte nette pour l'exercice 2008.

Le rendement d'entreprise pour l'exercice 2008 a entraîné l'établissement de la composante CIBC établie selon une formule de la rémunération de chaque membre de l'équipe de la haute direction au seuil (c.-à-d. à 75 % de la cible), avant tout rajustement en fonction du rendement individuel ou des facteurs de rajustement du risque. Le Comité a alors évalué les facteurs de rajustement du risque.

Reconnaissant que la diminution maximale (dans un contexte d'affaires normal) a été appliquée à l'exercice 2007 relativement aux risques futurs possibles et tenant compte des mesures correctives prises au cours de l'exercice 2008 par le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction (par exemple, réunir du capital, cesser les activités secondaires de Marchés mondiaux et les activités liées au crédit structuré et conclure un accord avec Cerberus Capital Management LP afin d'obtenir une protection contre les risques de perte à l'égard de l'exposition de la CIBC aux titres du marché américain des prêts hypothécaires à l'habitation tout en conservant le potentiel d'appréciation lié à la reprise de valeur des titres sous-jacents), le Comité a établi qu'aucune diminution au-delà du seuil n'était appropriée pour l'exercice 2008.

Rémunération du chef de la direction

Le Comité examine le rendement du chef de la direction et les priorités pour ce qui est du perfectionnement en utilisant :

- une grille de pointage d'entreprise de la CIBC, qui évalue le rendement financier de la CIBC, y compris les facteurs de rajustement du risque, pour l'exercice terminé concerné par rapport à des paramètres convenus;
- l'autoévaluation du chef de la direction par rapport à sa grille de pointage GMR, qui intègre les objectifs stratégiques;
- l'évaluation annuelle du chef de la direction par le conseil et, avec prise d'effet pour l'exercice 2008, des commentaires des membres de l'équipe de la haute direction, qui sont compilés par un tiers;
- des commentaires du président du conseil et des autres membres du conseil.

Le chef de la direction discute de son autoévaluation avec le Comité et le conseil. Au cours d'une réunion du conseil, à laquelle ne participe pas le chef de la direction, le président du Comité fait rapport au conseil de l'évaluation du rendement du chef de la direction par le Comité. Le conseil discute du rendement du chef de la direction et des priorités en matière de perfectionnement et approuve une évaluation du rendement formelle et une cote de rendement. Le président du conseil et le président du Comité font des commentaires au chef de la direction sur son rendement et les priorités en matière de perfectionnement.

Conformément à son contrat d'emploi, la rémunération variable du chef de la direction est établie après un délai de un an (à l'exception des options, qui sont déterminées à la fin de l'exercice). Par conséquent, un sommaire complet de l'examen du rendement de la CIBC par rapport à la rémunération de l'exercice 2007 (lequel comprend les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées effectuées en novembre 2008) est présenté ci-après ainsi qu'un sommaire des décisions prises à ce jour à l'égard de la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2008.

Rémunération de l'exercice 2008 – La RDG de M. McCaughey pour l'exercice 2008 sera établie à la fin de l'exercice 2009, à l'exception de toutes augmentations du salaire de base et des options de souscription d'actions, conformément à son contrat d'emploi. Afin de rendre sa décision pour l'exercice 2008, le Comité tiendra compte des mesures correctives prises au cours de l'exercice 2008 afin de réduire le risque futur (p. ex., réunir du capital, cesser des activités secondaires de Marchés mondiaux et les activités liées au crédit structuré et conclure un accord avec Cerberus Capital Management LP afin d'obtenir une protection contre les risques de perte à l'égard de l'exposition de la CIBC aux titres du marché américain des prêts hypothécaires à l'habitation tout en conservant le potentiel d'appréciation lié à la reprise de valeur des titres sous-jacents).

La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2008 est décrite ci-après :

Salaire de base	Le salaire de base de M. McCaughey n'a pas été augmenté pour l'exercice 2008 ni pour l'exercice 2009. La CIBC n'a pas pour pratique d'augmenter annuellement le salaire de base de ses cadres supérieurs. Cette situation est conforme à la philosophie de la CIBC qui consiste à laisser une plus grande proportion de la rémunération des cadres supérieurs à risque, tel qu'il est expliqué à la page 28.
Attributions variables annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées (à l'exception des options de souscription d'actions)	La rémunération variable (à l'exception des options de souscription d'actions) sera déterminée à la fin de l'exercice 2009, conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey.
Options de souscription d'actions	Selon les termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, le montant de son octroi annuel d'options est établi à la fin de l'exercice qui se termine. Pour l'exercice 2008, M. McCaughey a reçu un octroi d'options de souscription d'actions évaluées à 742 500 \$ selon le modèle Black-Scholes, constitué de 92 528 options au prix de levée de 49,75 \$. Ces options ont une durée de 10 ans et sont acquises annuellement en tranches égales sur une période de quatre ans.

En outre, le Comité a pris la décision suivante en 2008 à l'égard des dispositions relatives à la retraite de M. McCaughey :

Dispositions relatives à la retraite	Selon les termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, la limite fixée à la rémunération aux termes du RRCS pour les ententes de retraite de M. McCaughey est revue annuellement. L'examen pour chacune des trois dernières années a démontré que la limite actuelle de rémunération aux termes du RRCS de 1 877 750 \$ fournit une prestation de retraite inférieure à la médiane du marché du groupe de sociétés de référence (voir la définition du groupe de sociétés de référence à la page 33) pour la retraite après 55 ans alors que M. McCaughey aura été chef de la direction pendant six ans. Le Comité n'a apporté aucune modification à la limite en 2006 et en 2007. En 2008, la limite de rémunération aux termes du RRCS pour M. McCaughey est passée de 1 877 750 \$ à 2 300 000 \$, avec prise d'effet le 1 ^{er} janvier 2008.
---	--

Examen du rendement d'entreprise et de la rémunération pour 2007

Le tableau suivant présente les objectifs financiers clés et les résultats de l'exercice 2007 par rapport aux unités de mesure :

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats en 2007 ¹	Commentaires
Croissance du résultat par action (RPA)	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif établi antérieurement visait une croissance du RPA dilué de 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices. Nous visons dorénavant une croissance du RPA dilué de 5 à 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices. 	<ul style="list-style-type: none"> Croissance de 24 % du RPA dilué en glissement annuel. 	<ul style="list-style-type: none"> La croissance du RPA a dépassé notre objectif à moyen terme.
Rendement des capitaux propres (RCP)	<ul style="list-style-type: none"> Rendement des capitaux propres moyens d'au moins 20 % durant le cycle (calculé comme le bénéfice net moins les dividendes sur actions privilégiées et les primes au rachat, en pourcentage des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires). 	<ul style="list-style-type: none"> 28,7 % 	<ul style="list-style-type: none"> Le RCP a dépassé notre fourchette cible.
Solidité du capital	<ul style="list-style-type: none"> Ratio des fonds propres de première catégorie de 8,5 %. Ratio du total des fonds propres de 11,5 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Ratio des fonds propres de première catégorie de 9,7 %. Ratio du total des fonds propres de 13,9 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Les ratios des fonds propres ont dépassé nos cibles.

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats en 2007 ¹	Commentaires
Composition des activités²	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif établi antérieurement visait des activités de détail de 65 à 75 % et des activités de gros de 25 à 35 % (selon les unités de mesure du capital économique). Nous visons dorénavant des activités de détail d'au moins 75 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Activités de détail : 73 %. Activités de gros : 27 %. 	<ul style="list-style-type: none"> La composition des activités se situe dans notre fourchette cible.
Risque	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir la dotation à la provision pour pertes sur créances en pourcentage des prêts et des acceptations bancaires, déduction faite des conventions de revente (coefficient des pertes sur créances), à une fourchette se situant entre 50 et 65 points de base tout au long du cycle économique. L'objectif établi antérieurement était de maintenir la valeur comptable de notre portefeuille de Services de banque d'affaires à moins de 1,4 G\$. Nous visons dorénavant le maintien de la valeur comptable à moins de 1,2 G\$. 	<ul style="list-style-type: none"> Coefficient des pertes sur créances : 37 points de base. Portefeuille de Services de banque d'affaires : 1,1 G\$. 	<ul style="list-style-type: none"> Le rendement à l'égard des pertes sur créances a été supérieur à notre objectif à moyen terme. La valeur comptable de notre portefeuille de Services de banque d'affaires a continué de diminuer.
Productivité	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir un classement médian parmi notre groupe de pairs du secteur pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des produits (coefficient d'efficacité-comptabilité de caisse (BIE))². Notre objectif en 2007 était de garder nos frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006 (7 568 M\$), exclusion faite de FirstCaribbean. Notre objectif pour 2008 consiste à garder nos frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006, exclusion faite de FirstCaribbean et de notre restructuration aux États-Unis. 	<ul style="list-style-type: none"> Coefficient d'efficacité-comptabilité de caisse (BIE)² : 61,3 %. Frais autres que d'intérêts de 7 612 M\$ (y compris les frais de 325 M\$ de FirstCaribbean). 	<ul style="list-style-type: none"> Le coefficient d'efficacité de la CIBC s'est amélioré relativement à la médiane de notre groupe de pairs du secteur. Nous avons atteint notre objectif de 2007.
Ratio dividendes/bénéfice	<ul style="list-style-type: none"> De 40 à 50 % (dividendes sur actions ordinaires versés en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées et primes au rachat). 	<ul style="list-style-type: none"> Ratio dividendes/bénéfice : 33,4 % 	<ul style="list-style-type: none"> Le ratio dividendes/bénéfice de la CIBC a été inférieur à la fourchette cible.
Rendement total pour les actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Surpasser l'indice composé S&P/TSX pour les banques (dividendes réinvestis) sur une période mobile de cinq ans. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2007 : CIBC : 211,2 %; indice des banques : 154,4 %. 	<ul style="list-style-type: none"> La CIBC a réalisé le meilleur rendement total pour les actionnaires pour l'exercice, ainsi que pour les cinq derniers exercices parmi les grandes banques canadiennes.

Notes :

- Les résultats ont été touchés par des éléments expliqués dans la section « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion dans la Reddition de comptes annuelle CIBC 2007.
- Pour plus de précisions, voir la Reddition de comptes annuelle CIBC 2007 à la section qui porte sur les « Mesures non conformes aux PCGR ».

Incidence du rendement de l'exercice 2007 sur les décisions portant sur la rémunération des membres de l'équipe de la haute direction (à l'exception du chef de la direction) de l'exercice 2007 – Malgré l'incidence négative des baisses de valeur à la valeur du marché dans les activités de crédit structuré de Marchés mondiaux CIBC au cours de l'exercice 2007, la CIBC a affiché des résultats records, plusieurs secteurs d'activités ayant atteint leurs cibles. Ce rendement record comprenait une augmentation de 24 % du RPA dilué en glissement annuel et la première place parmi les cinq grandes banques canadiennes pour le rendement relatif des capitaux propres (les principales mesures utilisées aux fins de la rémunération) et a également obtenu la première place dans le même groupe pour le rendement total pour les actionnaires pour les périodes antérieures de un, de deux et de cinq ans. Selon les résultats financiers de la CIBC uniquement, la

composante CIBC établie selon une formule de la RDG de chaque membre de l'équipe de la haute direction aurait été payée au maximum (soit 150 % de la cible).

Toutefois, comme l'exige le processus de rémunération de la CIBC, les résultats financiers ont été évalués par rapport aux facteurs de rajustement du risque décrits ci-dessus. Le Comité, suivant la recommandation du chef de la direction, a appliqué la diminution maximale (dans un contexte d'affaires normal) à la composante CIBC de la RDG de chaque membre de l'équipe de la haute direction (c.-à-d. que la composante CIBC établie selon une formule a été réduite du maximum (150 % de la cible) à la cible (100 %)). De même, suivant la recommandation du chef de la direction, le Comité a décidé de réduire encore la RDG du président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux, sous le seuil de 75 % et celle du chef de la gestion du risque sous la cible de 100 %, ce qui a entraîné une réduction importante de la RDG de tous les membres de l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2007 par rapport au niveau établi selon une formule, compte tenu des risques futurs possibles.

Rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2007 – Le contrat d'emploi de M. McCaughey (voir la description à la page 53) prévoit que les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées (à l'exclusion des options) de M. McCaughey pour la période de rendement seront établies par le Comité à la fin du prochain exercice. L'établissement de la RDG du chef de la direction pour l'exercice de rendement est fondé sur le processus décrit à la page 37 et comprend :

- une analyse du rendement financier de la CIBC comparativement à la grille de pointage d'entreprise de la CIBC;
- une évaluation du rendement individuel, y compris une évaluation par le conseil et l'équipe de la haute direction;
- un examen du niveau de rémunération sur le marché pour des postes comparables dans le groupe de référence (comme il est décrit à la page 33);
- une évaluation des événements postérieurs à la fin de l'exercice, conformément au contrat de M. McCaughey.

À la fin de l'exercice 2008, le Comité et le conseil ont revu le niveau établi selon une formule de la RDG pour l'exercice 2007 qui aurait été versée à M. McCaughey si seuls les résultats financiers records de la CIBC de l'exercice 2007 et l'évaluation du rendement de M. McCaughey avaient été pris en compte. Sa RDG aurait été de 12 960 000 \$ avant la constatation d'événements postérieurs à la fin de l'exercice ou l'exercice du pouvoir discrétionnaire. Si la RDG de M. McCaughey pour l'exercice 2007 avait été rajustée en fonction du risque de la même manière que pour l'ajustement de la rémunération de l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2007 (c.-à-d. en réduisant la composante CIBC établie selon une formule de la rémunération de M. McCaughey du maximum (150 % de la cible) à la cible (100 %)), sa RDG aurait été de 9 360 000 \$. Pendant ce délai de un an, au cours de discussions tenues avec le président du conseil d'administration et le Comité, M. McCaughey a recommandé une nouvelle réduction de sa RDG pour l'exercice 2007.

Après un examen attentif, y compris un examen des résultats financiers de l'exercice 2007, des événements survenus après la fin de l'exercice 2007 et d'autres facteurs pertinents, et après avoir obtenu l'avis de son conseiller externe, le Comité a recommandé et le conseil a approuvé une RDG de 6 750 000 \$ pour le chef de la direction pour l'exercice 2007. Cette somme était constituée de son salaire de base de 1 000 000 \$, d'actions différées et d'aucune prime en espèces. Les actions différées comprenaient un octroi d'OAS de 2 700 000 \$, d'UAR de 1 437 500 \$ et d'options de souscription d'actions évaluées à 1 612 500 \$ (y compris les options de souscription d'actions évaluées à 750 000 \$ octroyées en décembre 2007). Le Comité estime que d'octroyer au chef de la direction une rémunération d'encouragement pour l'exercice 2007 uniquement sous forme d'actions différées rapproche directement toute valeur future réalisée de l'expérience des actionnaires.

Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, le nombre d'OAS et d'UAR a été fixé selon le cours de l'action de 102,00 \$ au 31 octobre 2007, comparativement au cours de l'action de 54,61 \$ à la date de l'octroi, ce qui réduit considérablement le nombre d'unités qui lui a été octroyé.

Par la suite, M. McCaughey a offert de subir une nouvelle réduction en renonçant aux 1 437 500 \$ d'UAR qui lui avaient été octroyées. Le conseil a appuyé les mesures de M. McCaughey et la RDG de ce dernier pour l'exercice 2007 a été abaissée à 5 312 500 \$, composée de son salaire de base de 1 000 000 \$, d'aucune prime en espèces, d'OAS de 2 700 000 \$ et d'options de souscription d'actions évaluées à 1 612 500 \$ (y compris les options de souscription d'actions évaluées à 750 000 \$ octroyées en décembre 2007).

La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2007 est décrite ci-après :

Salaire de base	Le salaire de base de M. McCaughey de 1 000 000 \$, fixé au moment de sa nomination au poste de chef de la direction en août 2005, n'a pas été augmenté pour l'exercice 2007. La CIBC n'a pas pour pratique d'augmenter annuellement le salaire de base de ses cadres supérieurs. Cette situation est conforme à la philosophie de la CIBC qui consiste à laisser une plus grande proportion de la rémunération des cadres supérieurs à risque, tel qu'il est expliqué à la page 28.
Attributions variables annuelles sous forme d'espèces	Suivant la recommandation de M. McCaughey, le conseil a décidé qu'il ne recevrait pas de prime en espèces pour l'exercice 2007.
OAS	Le conseil a établi que M. McCaughey recevrait 2 700 000 \$ sous forme d'OAS le 6 novembre 2008 ¹ .
UAR	M. McCaughey a choisi de volontairement renoncer à un octroi d'UAR de 1 437 500 \$ accordé par le conseil le 6 novembre 2008.
Options de souscription d'actions	M. McCaughey a reçu un octroi d'options de souscription d'actions en décembre 2007 pour l'exercice 2007. Cet octroi est accordé à ce moment conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey et n'est pas assujéti au délai de un an. Cet octroi, évalué selon le modèle Black-Scholes à 750 000 \$, était constitué de 70 045 options au prix de levée de 79,55 \$. Le conseil a décidé que M. McCaughey recevrait un autre octroi d'options de souscription d'actions pour l'exercice 2007, évalué selon le modèle Black-Scholes à 862 500 \$ et constitué de 107 481 options octroyées en décembre 2008 au prix de levée de 49,75 \$. Les options octroyées ont une durée de 10 ans et sont acquises annuellement en tranches égales sur une période de quatre ans.
Dispositions relatives à la retraite	M. McCaughey participe au RRCCS dont il est fait mention à partir de la page 50. Au moment de la nomination de M. McCaughey au poste de président et chef de la direction, ces dispositions relatives à la retraite ont été examinées et modifiées. Ces dispositions sont décrites dans la partie intitulée « Contrats d'emploi » à la page 53.

Note :

- Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, la valeur en dollars des octrois d'OAS a été convertie en un nombre d'unités en utilisant le cours de l'action de 102,00 \$, soit le cours de clôture à la fin de l'exercice 2007 des actions ordinaires de la CIBC. Le premier tiers de l'octroi des OAS a été acquis 60 jours après la date de l'octroi (soit le 5 janvier 2009). Selon le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le 5 janvier 2009, la valeur de ces OAS acquis a diminué de 900 000 \$ à la date de l'octroi à 462 678 \$ à la date à laquelle les actions ont été distribuées à M. McCaughey. Le reste de l'octroi des OAS s'acquerra en tranches égales le 6 novembre 2009 et le 6 novembre 2010. M. McCaughey a également reçu un versement en espèces correspondant au dividende versé sur une action ordinaire entre le 31 octobre 2007 et le 5 janvier 2009, multiplié par le nombre d'OAS qui lui ont été octroyés, conformément à son contrat d'emploi.

Résumé

Le Comité est d'avis que les politiques de la CIBC en matière de rémunération et les niveaux de rémunération sont conformes au rendement de la CIBC et reflètent les pratiques concurrentielles du marché. Le Comité croit fermement que ces politiques continueront de permettre à la CIBC d'attirer, de fidéliser et de motiver des cadres supérieurs de talent et il continuera d'évaluer régulièrement l'efficacité de l'approche de la CIBC en matière de rémunération tout en gardant ces objectifs à l'esprit.

Le Comité, au nom du conseil, a pleine confiance en la gestion du chef de la direction et en sa capacité de mettre en œuvre la stratégie de la CIBC d'obtenir un rendement constant et durable à long terme.

Présenté par le Comité :

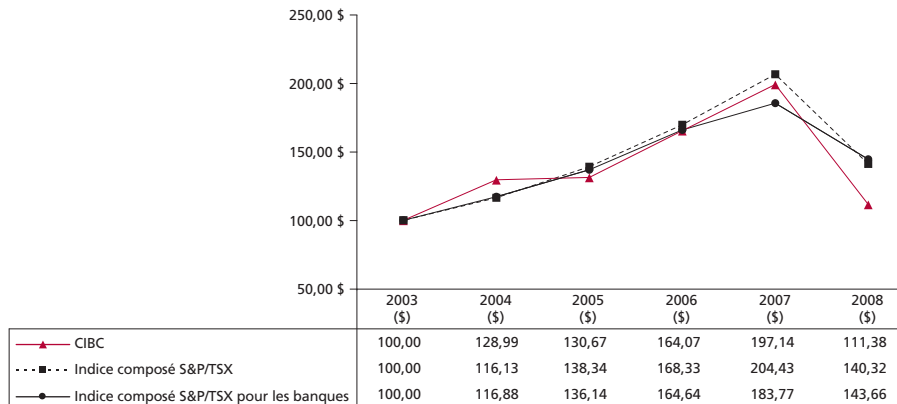
John S. Lacey, président
Brent S. Belzberg
William L. Duke

Gordon D. Giffin
Linda S. Hasenfratz

Graphique de rendement

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

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

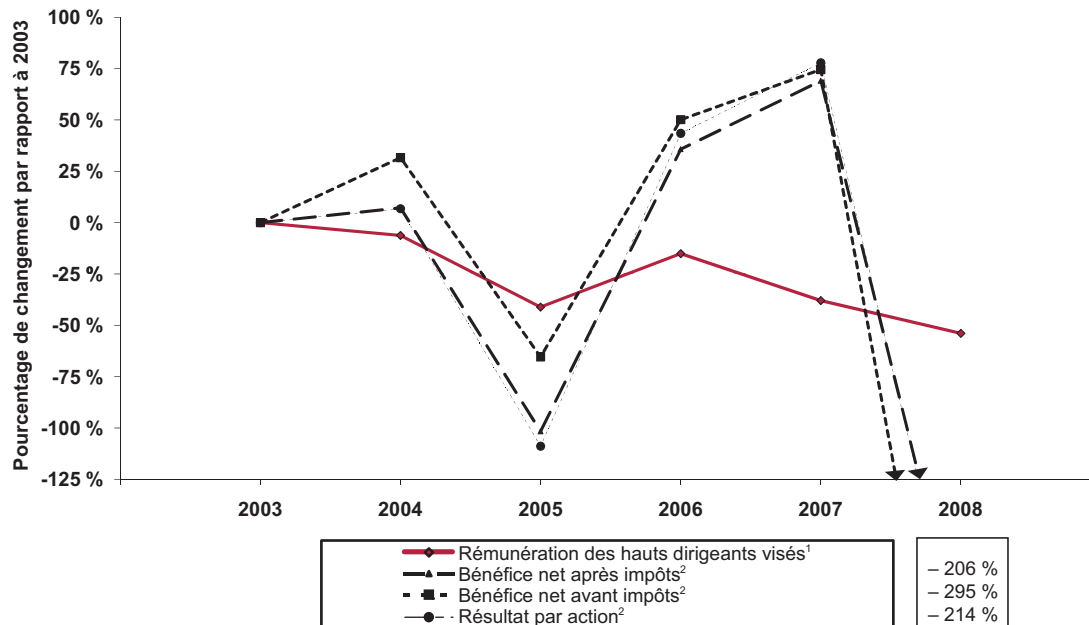


Coût de l'analyse par la direction

La philosophie de la CIBC concernant la rémunération des cadres supérieurs selon le rendement reflète la relation qui existe entre la rémunération, le rendement d'entreprise et la création d'une valeur pour les actionnaires.

Rémunération selon le rendement – Le graphique suivant compare la tendance de la rémunération globale des hauts dirigeants visés de la CIBC, pour chacun des cinq derniers exercices, aux tendances des paramètres clés du rendement pour la CIBC : le bénéfice net après impôts, le bénéfice net avant impôts et le résultat par action. Comme il est indiqué, pour la période allant de 2003 à 2007, la rémunération totale versée aux hauts dirigeants visés de la CIBC est généralement en accord avec la tendance de ces paramètres clés quant au rendement d'entreprise de la CIBC.

Cinq années de rémunération selon le rendement indexée à 2003



Notes :

1. La rémunération globale des hauts dirigeants visés est définie comme l'ensemble de la rémunération annuelle (c.-à-d. la somme du salaire de base, des attributions variables en espèces et en actions différées (p. ex., OAS, UAR et options de souscription d'actions)) et exclut le coût des prestations de retraite, toute autre rémunération et la rémunération de nature non récurrente (p. ex., l'octroi d'options à la signature de M. Williamson à sa nomination à titre de

premier vice-président à la direction et chef des services financiers), comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération. Afin d'établir la comparabilité des montants annuels, la CIBC a inclus le chef de la direction et le chef des services financiers à la fin de l'exercice et les trois autres hauts dirigeants visés les mieux rémunérés pour chaque exercice. La rémunération globale des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2008 ne comprend pas la rémunération variable, à l'exception des options, qui peuvent être attribuées à M. McCaughey étant donné que cette rémunération sera attribuée à la fin de l'exercice 2009 et présentée à titre de rémunération ayant trait au rendement de l'exercice 2008. Les données relatives à la rémunération des hauts dirigeants visés et le présent graphique seront mis à jour pour refléter ces renseignements supplémentaires dans toute circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui comprend l'information sur la rémunération des cadres supérieurs pour les exercices pertinents et qui est publiée après la détermination de la rémunération variable. Le graphique ci-dessus a été rajusté par rapport à celui présenté dans la circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice 2007 afin d'inclure la rémunération totale de M. McCaughey pour l'exercice 2007, qui a été fixée en novembre 2008.

- Le bénéfice net après impôts, le bénéfice net avant impôts et le résultat par action sont présentés aux pages 165 et 166 de la Reddition de comptes annuelle 2008, aux postes (Perte nette) Bénéfice net, (Perte) Bénéfice avant impôts sur les bénéfices et participations sans contrôle et Résultat dilué (perte diluée) par action.

Ratio du coût de gestion (RCG) – Le tableau ci-après illustre la rémunération totale versée aux hauts dirigeants visés de la CIBC sous forme de pourcentage du bénéfice net après impôts pour les exercices 2006, 2007 et 2008. La composition des hauts dirigeants visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe du groupe de cadres supérieurs comprise dans les coûts de la rémunération établit la comparabilité des montants.

Exercice	Rémunération des hauts dirigeants visés ¹ (en milliers de dollars)	Bénéfice net après impôts ² (en milliers de dollars)	Rémunération des hauts dirigeants visés sous forme de pourcentage du bénéfice net après impôts ³
Exercice 2008	15 723	-2 060 000	négl. ⁴
Exercice 2007	21 022	3 296 000	0,64 %
Exercice 2006	28 394	2 646 000	1,07 %

Notes :

- La rémunération globale des hauts dirigeants visés est définie comme l'ensemble du salaire de base, des attributions variables en espèces et en actions différées (p. ex., OAS, UAR et options de souscription d'actions) ainsi que les coûts des prestations de retraite et exclut toute autre rémunération et la rémunération de nature non récurrente (p. ex., l'octroi d'options à la signature de M. Williamson à sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers), comme il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération. Afin d'établir la comparabilité des montants annuels, la CIBC a inclus le chef de la direction et le chef des services financiers à la fin de l'exercice et les trois autres hauts dirigeants visés les mieux rémunérés pour chaque exercice. La rémunération globale des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2008 n'inclut pas la rémunération variable, à l'exception des options, qui peut être octroyée à M. McCaughey, étant donné que la rémunération variable sera attribuée à la fin de l'exercice 2009 et présentée à titre de rémunération relative au rendement de l'exercice 2008. Les données relatives à la rémunération des hauts dirigeants visés et le tableau seront mis à jour pour refléter ces renseignements supplémentaires dans toute circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui comprend l'information sur la rémunération des cadres supérieurs et qui est publiée pour les années concernées après la détermination des attributions de rémunération variable. Les données relatives à la rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2007 ont été rajustées par rapport à celles présentées dans la circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice 2007 afin d'inclure la rémunération globale de M. McCaughey pour l'exercice 2007, telle qu'elle a été établie en novembre 2008.
- D'après le bénéfice net après impôts indiqué dans l'état des résultats consolidé de la CIBC à la page 95 de la Reddition de comptes annuelle 2008, présenté au poste Bénéfice net (perte nette).
- Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure des PCGR du Canada. Par conséquent, le ratio de la rémunération de la CIBC en tant que pourcentage du bénéfice net après impôts peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.
- Négligeable.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers actuel, de l'ancien chef des services financiers et des trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (collectivement, les *hauts dirigeants visés*) pour les exercices indiqués. Depuis 2005, la CIBC a restructuré ce tableau pour regrouper l'ensemble de l'information qui doit être communiquée aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables et des renseignements supplémentaires en vue de fournir un résumé exhaustif de la rémunération versée à l'égard de l'exercice.

Tableau sommaire de la rémunération¹

Nom et principale fonction	Exercice	Rémunération annuelle					Coût des prestations de retraite ⁵ (\$)	Total de la rémunération (\$)	Autre rémunération ^{6,7,8} (\$)
		Rémunération variable							
		Salaire ² (\$)	Attribution en espèces variable (\$)	Octroi d'actions subalternes/d'actions liées au rendement ³ (\$)	Titres visés par des options/DPVA octroyés ⁴ \$(n ^{bre})	Total de la rémunération variable annuelle (\$)			
G.T. McCaughey ⁹ Président et chef de la direction	2008	1 000 000	À déterminer	À déterminer	742 500/92 528	À déterminer	413 000	À déterminer	1 445 179
	2007	1 000 000	0 ⁹	2 700 000 ⁹	1 612 500/177 526 ⁹	4 312 500 ⁹	394 000	5 706 500 ⁹	1 257 565
	2006	1 000 000	3 070 000	4 230 000	750 000/40 862	8 050 000	365 000	9 415 000	833 511
T.D. Woods ¹⁰ Premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque (ancien chef des services financiers)	2008	426 639	850 000	1 105 000	195 000/24 301	2 150 000	146 000	2 722 639	101 705
	2007	400 000	938 110 ¹¹	1 137 393 ¹¹	200 716/18 746 ¹¹	2 276 219 ¹¹	618 781 ¹¹	3 295 000	91 415
	2006	400 000	875 610 ¹¹	1 084 268 ¹¹	191 341/10 425 ¹¹	2 151 219 ¹¹	606 781 ¹¹	3 158 000	90 057
J.D. Williamson ¹⁰ Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	2008	348 657	725 000	935 000	165 000/20 562 575 142/90 000 ¹²	1 825 000	66 000	2 239 657 575 142	2 250
R.W. Nesbitt ¹⁰ Président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC	2008	288 247	2 200 000 125 000 ¹³	2 125 000 1 610 000 ¹³	375 000/46 731 786 000/98 398 ¹³	4 700 000	14 000	5 002 247 2 521 000	68 235
S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, Marchés de détail CIBC	2008	450 000	1 100 000	1 317 500	232 500/28 974	2 650 000	73 000	3 173 000	135 740
	2007	450 000	1 312 284 ¹¹	1 497 942 ¹¹	264 343/24 688 ¹¹	3 074 569 ¹¹	463 431 ¹¹	3 988 000	141 157
	2006	450 000	1 137 284 ¹¹	1 349 192 ¹¹	238 093/12 972 ¹¹	2 724 569 ¹¹	458 431 ¹¹	3 633 000	110 971
R.A. Lalonde Premier vice-président à la direction, Technologie et opérations	2008	450 000	1 050 000	1 275 000	225 000/28 039	2 550 000	153 000	3 153 000	413 872
	2007	450 000	1 375 000	1 551 250	273 750/25 567	3 200 000	152 000	3 802 000	356 891
	2006	450 000	1 200 000	1 402 500	247 500/13 485	2 850 000	141 000	3 441 000	303 157

Notes :

- Ce tableau a été structuré afin d'améliorer la transparence des renseignements sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, de la faire correspondre aux pratiques en matière de rémunération de la CIBC et de communiquer la valeur de toute la rémunération versée aux hauts dirigeants visés à l'égard de l'année de rendement dans un seul tableau. Par conséquent, il peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés. Par exemple :
 - les colonnes intitulées « Rémunération variable » indiquent la valeur de chaque composante de la rémunération variable octroyée à un haut dirigeant visé, soit les primes variables en espèces, les OAS, les UAR et les options octroyés à l'égard de l'année de rendement;
 - les colonnes intitulées « Coûts des prestations de retraite » et « Total de la rémunération » ont été ajoutées afin de broser un tableau plus complet de la rémunération octroyée à chaque haut dirigeant visé et de regrouper l'information qui était présentée auparavant dans des tableaux de la rémunération supplémentaires;
 - la colonne intitulée « Autre rémunération » donne un aperçu global des autres formes de rémunération;
 - la détermination des hauts dirigeants visés est fondée sur le salaire annuel total, les attributions variables en espèces et les attributions en actions différées, compte non tenu des attributions des années de service passées aux termes du RRCS (voir la Note 5 ci-après).
- Reflète le salaire gagné au cours de l'exercice.
- Les montants indiqués représentent la valeur totale des OAS attribués aux termes du régime d'OAS et la valeur des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. En ce qui a trait aux attributions pour les exercices 2006 et 2007, les unités sont évaluées aux termes des deux régimes au cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC achetées sur le marché libre par le fiduciaire des OAS à l'égard de ces octrois. En ce qui a trait aux OAS et aux UAR octroyés pour l'exercice 2008, les unités sont évaluées aux termes des deux régimes en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2008. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans. Pour les exercices 2006 et 2007, les OAS attribués sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'attribution se rapporte, à moins que la personne à qui ils ont été attribués ait choisi de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les attributions pour l'exercice 2008 seront versées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2009, le 1^{er} décembre 2010 et le 1^{er} décembre 2011, à moins que la personne à qui elles sont attribuées choisisse de ne recevoir le produit qu'à la fin de la troisième année, auquel cas chaque unité sera évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2011. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur les OAS en circulation et sont indiqués à la colonne « Autre rémunération ». Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans. Le nombre d'UAR acquises est rajusté selon le respect du critère de rendement. En ce qui a trait aux attributions d'UAR pour les exercices 2006 et 2007, les UAR sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR ou, si la personne remplit les conditions minimales de propriété d'actions, elle peut choisir de recevoir la distribution en espèces. En ce qui a trait aux attributions d'UAR pour l'exercice 2008, la distribution sera effectuée en espèces et chaque unité sera alors évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2011. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur

le nombre minimal d'UAR qui seront acquises (75 % du nombre attribué) et sont indiqués à la colonne « Autre rémunération ». À la fin de la période d'acquisition, le montant des équivalents de dividendes sera rajusté, au besoin, pour refléter le nombre réel d'UAR acquises. En raison du délai de un an dans la détermination des attributions au chef de la direction, les mécanismes de fixation du prix et d'acquisition diffèrent légèrement pour les OAS et les UAR qui lui sont accordés. Pour de plus amples renseignements, voir la rémunération du chef de la direction à partir de la page 40.

Le tableau qui suit illustre le nombre total et la valeur totale des OAS et des UAR détenus par chacun des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2008 et comprend les attributions d'OAS accordées au chef de la direction le 6 novembre 2008 pour l'exercice 2007 ainsi qu'un octroi non récurrent d'OAS de 26 141 unités accordé à M. Nesbitt pour remplacer la perte de rémunération subie auprès de son ancien employeur. La valeur des UAR et des OAS correspond au nombre d'unités attribuées multiplié par le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 31 octobre 2008 (c.-à-d. 54,66 \$). Ces données sont également incluses dans les montants indiqués à la case « Attributions d'actions » du tableau sur les attributions d'actions différées en circulation à la fin de l'exercice le 31 octobre 2008 qui se trouve à la page 47.

OAS et UAR en circulation au 31 octobre 2008

Nom	OAS		UAR		Total	
	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2008 (\$)	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2008 (\$)	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2008 (\$)
G.T. McCaughey	74 533	4 073 974	42 191	2 306 160	116 724	6 380 134
T.D. Woods	8 448	461 768	14 408	787 541	22 856	1 249 309
J.D. Williamson	—	—	—	—	—	—
R.W. Nesbitt	26 141	1 428 867	—	—	26 141	1 428 867
S.A. Baxendale	10 918	596 778	19 776	1 080 956	30 694	1 677 734
R.A. Lalonde	11 320	618 751	18 894	1 032 746	30 214	1 651 497

Le tableau qui suit illustre les versements futurs estimatifs relativement aux attributions d'UAR effectuées pour l'exercice 2008. Le nombre d'UAR qui sont acquises représentera de 75 à 125 % du nombre d'UAR attribuées à l'origine et dépendra du rendement moyen des capitaux propres de la CIBC comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes au cours de la période de rendement de trois ans. Les versements futurs estimatifs sont calculés en fonction du cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 octobre 2008, qui était de 54,66 \$. Les versements réels seront fondés sur le nombre d'UAR qui seront acquises et la valeur des actions ordinaires de la CIBC au moment de l'acquisition et peuvent donc différer des montants indiqués dans le tableau qui suit.

Nom	Nombre d'unités attribuées	Période de rendement	Versements futurs estimés		
			Minimum (\$)	Cible (\$)	Maximum (\$)
G.T. McCaughey	À déterminer	3 ans	À déterminer	À déterminer	À déterminer
T.D. Woods	7 071	3 ans	289 876	386 501	483 126
J.D. Williamson	5 983	3 ans	245 273	327 031	408 788
R.W. Nesbitt	13 597	3 ans	557 409	743 212	929 015
S.A. Baxendale	8 430	3 ans	345 588	460 784	575 980
R.A. Lalonde	8 159	3 ans	334 478	445 971	557 464

4. Les chiffres de cette colonne reflètent le nombre d'options octroyées (s'il en est) aux hauts dirigeants visés et leur valeur d'octroi pour chacun des exercices 2008, 2007 et 2006. Les octrois d'options de la CIBC sont effectués après la fin de l'exercice et font partie intégrante des décisions relatives à la rémunération globale. L'octroi d'options au chef de la direction est également effectué à ce moment, la rémunération variable restante étant déterminée à l'exercice suivant, qui, au gré du conseil, peut également comprendre un octroi d'options à ce moment. Depuis 2000, la CIBC n'a pas octroyé d'options accompagnées de DPVA.

La valeur des options indiquée est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externes. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés; elle est également sensible aux hypothèses utilisées. Par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Pour les octrois annuels faits en décembre 2008, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,09 %, un rendement des actions de 6,99 %, une volatilité du cours des actions de 33,8 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2008 est d'environ 8,03 \$ par action.

5. Les montants indiqués représentent la valeur des prestations prévues accumulées aux termes du régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC pour l'année de service créditée pour les exercices 2008, 2007 et 2006 (les *coûts des prestations de retraite*). Aux fins de comparabilité et de conformité, on détermine les valeurs des coûts des prestations de retraite au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour établir les obligations de fin d'exercice du régime de retraite communiquées dans les états financiers de la CIBC. Il se peut que cette méthode ne soit pas identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés; elle est également sensible aux hypothèses utilisées.

De plus, l'admissibilité au RRCS d'une partie des années de service passées de M. Woods et de M^{me} Baxendale auprès de la CIBC et de filiales a été reconnue. La valeur des années reconnues entraîne une réduction directe des autres éléments de la rémunération. La reconnaissance des années de service antérieures attribuée à M. Woods au cours de l'exercice 2004 a été répartie sur quatre ans, ce qui entraîne une réduction des autres éléments de rémunération de 448 781 \$ pour chacun des exercices 2004, 2005, 2006 et 2007. Les années de service antérieures reconnues de M^{me} Baxendale, telles

qu'elles ont été attribuées en 2005, ont été acquises sur une période de trois ans, avec une réduction des autres éléments de rémunération correspondante de 375 431 \$ pour chacun des exercices 2005, 2006 et 2007. La valeur des années de service antérieures reconnues est calculée selon la valeur économique, qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations d'un régime de retraite complémentaire par rapport aux prestations d'un régime de pension agréé.

6. Les montants indiqués comprennent les équivalents de dividendes provenant des OAS, des UAR, des UARR et des UADD PISR octroyés au cours des années antérieures. Les montants pour les exercices 2008, 2007 et 2006 sont les suivants : 1 442 929 \$, 1 255 315 \$ et 831 261 \$ pour M. McCaughey; 99 455 \$, 89 165 \$ et 87 807 \$ pour M. Woods; 133 490 \$, 138 907 \$ et 108 721 \$ pour M^{me} Baxendale et 411 622 \$, 354 641 \$ et 300 907 \$ pour M. Lalonde. Le montant de M. Nesbitt pour l'exercice 2008 est de 68 235 \$. Le montant des équivalents de dividendes de M. McCaughey pour 2007 comprend un rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlait de la détermination différée de la rémunération de 2005 et qui a été versé en janvier 2007, et le montant des équivalents de dividendes pour 2008 comprend un rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlait de la détermination différée de la rémunération de 2006 et qui a été versé en janvier 2008.

Les régimes d'UARR et d'UADD PISR ne sont plus en vigueur et aucune attribution n'est effectuée aux termes de ceux-ci. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 1999 et 2000. La CIBC a minimisé son exposition financière découlant de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur des actions de la CIBC au moyen des arrangements suivants. La CIBC couvre le régime d'UARR au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce. Pour le régime d'UADD PISR, le financement de ces octrois a été versé à une fiducie qui a acheté des actions ordinaires de la CIBC sur le marché libre et, à ce moment, la charge à payer au titre de la rémunération de la CIBC à l'égard de ces octrois a été supprimée. Il ne reste actuellement que trois participants qui détiennent des UADD PISR. Pour MM. McCaughey et Lalonde, hauts dirigeants visés, le nombre d'UADD PISR est inclus dans le tableau « Attributions d'actions différées en circulation à la fin de l'exercice le 31 octobre 2008 » à la page 47. La valeur de la rémunération remise à M. McCaughey au cours de la période d'attribution de quatre ans (2000 à 2003) s'est établie à environ 9,7 M\$ et celle de M. Lalonde, à environ 2,8 M\$. Ces montants sont assujettis à un report obligatoire, jusqu'à la retraite, et ont compensé d'autres formes de rémunération variable pour chacune des années où des attributions ont été effectuées.

7. La valeur des avantages accessoires et autres avantages personnels pour chaque haut dirigeant visé est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ et 10 % du total du salaire annuel et des primes variables en espèces et n'est donc pas incluse dans « Autre rémunération » comme le prévoient les lois canadiennes sur les valeurs mobilières.
8. Les montants indiqués représentent toutes cotisations versées pour les hauts dirigeants visés par la CIBC au RAAE. Aux termes du RAAE, les employés peuvent verser une cotisation représentant un pourcentage de leurs gains de base annuels, et la CIBC verse le montant correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % des gains de base annuels (sous réserve d'une limite individuelle annuelle de 2 250 \$).
9. M. McCaughey est devenu président et chef de la direction le 1^{er} août 2005. Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, toute attribution en espèces variable ou toute attribution en actions variable (en excluant les options) pour l'exercice 2008 ne sera déterminée qu'à la fin de l'exercice 2009 et sera communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2009. Les montants indiqués pour les attributions variables en espèces et les attributions variables en actions pour l'exercice 2007 ont été mis à jour pour refléter les attributions à M. McCaughey déterminées en novembre 2008.
10. Le 7 janvier 2008, la CIBC a annoncé la nomination de M. Woods à titre de premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, avec prise d'effet le 7 janvier 2008, la nomination de M. Williamson à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers, avec prise d'effet le 10 janvier 2008, et la nomination de M. Nesbitt à titre de président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC, avec prise d'effet le 28 février 2008.
11. Certains hauts dirigeants visés ont obtenu des prestations majorées aux termes du RRCCS au lieu d'une partie des attributions variables en espèces et en actions différées comme il est indiqué à la Note 5 ci-dessus. La rémunération variable indiquée dans le tableau pour M. Woods et M^{me} Baxendale pour chacun des exercices 2006 et 2007 ne comprend pas les montants suivants pour les attributions d'années de service antérieures reconnues aux fins du RRCCS : 448 781 \$ pour M. Woods et 375 431 \$ pour M^{me} Baxendale.
12. M. Williamson s'est vu octroyer 90 000 options dans le cadre d'un octroi spécial non récurrent effectué au moment de sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers. Puisque cet octroi est non récurrent, il n'est pas considéré comme un élément de la rémunération annuelle. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans. L'attribution est également assujettie à l'acquisition en fonction du rendement en ce qu'elle ne peut être exercée que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC est de 90,00 \$ pendant une période d'au moins 20 jours de bourse consécutifs à la TSX au cours de la période allant de la date de l'octroi à la fin de la durée des options.
13. Cette rémunération de M. Nesbitt remplace la perte de rémunération subie auprès de son ancien employeur et comprend un versement en espèces de 125 000 \$, 1 610 000 \$ en OAS qui seront acquis en tranches égales au cours d'une période de trois ans (voir la Note 3 ci-dessus) et deux octrois d'options qui s'élèvent au total à 98 398 options qui ont une durée de 10 ans; 53 205 options sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans et 45 193 options sont acquises en tranches égales sur une période de deux ans. Puisque cette rémunération est non récurrente, elle n'est pas considérée comme un élément de la rémunération annuelle.

Octrois d'options au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008¹

Le tableau qui suit indique les options de souscription d'actions qui ont été octroyées aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2008 :

Nom	Titres visés par des options/DPVA octroyés (n ^{bre}) ²	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'exercice	Prix de levée ou de base (\$ le titre)	Cours des titres visés par les options/DPVA à la date d'octroi (\$ le titre)	Date d'expiration
G.T. McCaughey ³	107 481	8,08 %	49,75 \$	49,75 \$	7 décembre 2018
G.T. McCaughey	92 528	6,96 %	49,75 \$	49,75 \$	7 décembre 2018
T.D. Woods	24 301	1,83 %	49,75 \$	49,75 \$	7 décembre 2018
J.D. Williamson ⁴	90 000	6,77 %	66,79 \$	66,79 \$	2 mars 2018
J.D. Williamson	20 562	1,55 %	49,75 \$	49,75 \$	7 décembre 2018
R.W. Nesbitt ⁵	98 398	7,40 %	66,79 \$	66,79 \$	2 mars 2018
R.W. Nesbitt	46 731	3,51 %	49,75 \$	49,75 \$	7 décembre 2018
S.A. Baxendale	28 974	2,18 %	49,75 \$	49,75 \$	7 décembre 2018
R.A. Lalonde	28 039	2,11 %	49,75 \$	49,75 \$	7 décembre 2018

Notes :

- Ce tableau comprend les options octroyées en décembre 2008 à l'égard du rendement de l'exercice 2008 ainsi que toutes autres options (c.-à-d. hors cycle) octroyées au cours de l'exercice.
- Les options de souscription d'actions sont habituellement acquises chaque année, au cours d'une période de quatre années, à partir du premier anniversaire d'octroi et se rapportent aux actions ordinaires. Depuis 2000, la CIBC n'a pas octroyé d'options accompagnées de DPVA.
- Pour M. McCaughey, cet octroi représente une rémunération pour l'exercice 2007 (voir la page 41).
- L'octroi non récurrent d'options de souscription d'actions de M. Williamson accordé à sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers est acquis en tranches égales sur une période de quatre ans et est également soumis à l'acquisition en fonction du rendement en ce qu'elles ne peuvent être levées que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC est de 90,00 \$ pendant une période d'au moins 20 jours de bourse consécutifs à la TSX au cours de la période allant de la date de l'octroi à la fin de la durée des options.
- Les octrois non récurrents d'options de souscription d'actions de M. Nesbitt sont effectués pour remplacer la perte de rémunération subie auprès de son ancien employeur et comprennent 53 205 options qui sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans et 45 193 options qui sont acquises en tranches égales sur une période de deux ans.

Attributions d'actions différées en circulation à la fin de l'exercice le 31 octobre 2008

Le tableau qui suit contient certains renseignements concernant les attributions d'actions différées octroyées antérieurement aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en circulation :

Nom	Octroi d'options ¹				Attributions d'actions	
	Titres visés par des options non levées (n ^{bre})		Valeur des titres visés par des options non levées ² (\$)		Unités ³ (n ^{bre})	Valeur marchande des unités ⁴ (\$)
	Pouvant être exercés	Ne pouvant être exercés	Pouvant être exercés	Ne pouvant être exercés		
G.T. McCaughey ⁵	380 464	258 574	2 264 898	—	417 653	22 828 913
T.D. Woods	63 615	29 566	510 056	—	22 856	1 249 309
J.D. Williamson	—	90 000	—	—	—	—
R.W. Nesbitt	—	98 398	—	—	26 141	1 428 867
S.A. Baxendale	38 828	37 012	208 934	—	30 694	1 677 734
R.A. Lalonde ⁵	192 320	39 255	2 155 464	—	112 353	6 141 215

Notes :

- Ce tableau ne comprend pas les octrois d'options faits après le 31 octobre 2008, qui sont indiqués dans le tableau figurant en haut de la présente page.
- Les montants déclarés sont fondés sur l'écart entre le prix de levée de l'option et le prix des actions ordinaires de la CIBC à la fin de l'exercice 2008, qui s'établissait à 54,66 \$.
- Les UAR indiquées correspondent au nombre initial d'unités attribuées et n'ont pas été rajustées pour tenir compte du rendement.
- Les valeurs sont calculées en fonction du cours des actions ordinaires de 54,66 \$ à la fin de l'exercice 2008.
- Pour M. McCaughey, les données comprennent une attribution d'OAS pour l'exercice 2007, effectuée le 6 novembre 2008. Elles comprennent en outre pour M. McCaughey 300 929 unités (16 448 779 \$) et pour M. Lalonde, 82 139 unités (4 489 718 \$), qui ont été attribuées aux termes des programmes

d'UADD PISR et d'UARR, pour lesquelles les conditions d'acquisition liées au délai et au rendement ont été remplies, et qui seront distribuées au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi. Le nombre d'unités aux termes des programmes d'UADD PISR et d'UARR augmente chaque année en raison du réinvestissement des équivalents de dividendes.

Total des options levées et des DPVA exercés au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008¹

Le tableau suivant indique le total des options levées par chacun des hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2008 :

Nom	Titres acquis à la levée ou à l'exercice (n ^{bre})	Valeur globale réalisée à la levée ou à l'exercice (\$)
G.T. McCaughey	—	—
T.D. Woods	—	—
J.D. Williamson	—	—
R.W. Nesbitt	—	—
S.A. Baxendale	—	—
R.A. Lalonde	—	—

Note :

1. Depuis 2000, la CIBC n'a pas octroyé d'options accompagnées de DPVA.

Lignes directrices en matière d'actionariat des cadres supérieurs

Le Comité est d'avis qu'il est important de rapprocher les intérêts de la direction de la CIBC de ceux de ses actionnaires et qu'il est possible d'atteindre cet objectif, en partie, en encourageant les cadres supérieurs de la CIBC à détenir personnellement un nombre important d'actions de la CIBC. Au cours de l'exercice 2003, le Comité a adopté des lignes directrices officielles qui indiquent le niveau de propriété d'actions ordinaires de la CIBC pour chaque niveau de cadre supérieur. La propriété d'actions ordinaires de la CIBC inclut la propriété directe de même que les actions détenues dans le cadre du RAAE et de certains régimes sous forme d'actions différées.

Tous les cadres supérieurs devraient répondre aux lignes directrices minimales suivantes en matière d'actionariat, à l'exception des cadres supérieurs nouvellement nommés et des recrues qui eux devraient répondre à ces lignes directrices au cours des cinq années suivant leur nomination et des cadres supérieurs promus qui devraient répondre à ces lignes directrices plus élevées au cours des trois années suivant leur promotion :

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

Régimes d'aliénation automatique de titres

La CIBC a établi des régimes d'aliénation automatique de titres conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables au Canada, aux lignes directrices de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario et aux règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. Ces régimes permettent aux participants de lever des options et/ou de vendre des actions de manière préétablie. Le Comité appuie les régimes en tant que moyen de promouvoir l'aliénation ordonnée de titres et d'éviter d'importantes ventes en bloc, pourvu que le participant continue de respecter les lignes directrices en matière d'actionariat des cadres supérieurs, participe au régime pendant une période d'au moins un

an et n'ait aucun pouvoir discrétionnaire de modifier les conditions de l'entente ou d'influer sur l'administration du régime. Des rapports d'initiés sur l'aliénation de titres sont effectués conformément aux lois sur les valeurs mobilières. Tel qu'il a été indiqué dans un communiqué, M. McCaughey a établi un régime visant la levée automatique d'options qui expirent en 2010. M. Woods a également établi un régime afin de vendre des actions ordinaires. Ces régimes viennent à échéance en 2009. Aucun autre haut dirigeant visé n'a établi un tel régime.

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

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 octobre 2008 quant aux actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (ROSAA), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Catégorie de régime	A Titres à émettre à la levée d'options en cours de validité (n ^{bre})	B Prix de levée moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	C Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés dans la colonne A) (n ^{bre})
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	7 270 168	55,38	7 712 150
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	7 270 168	55,38	7 712 150

Régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) – Le Comité peut désigner tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) à titre de personne admissible aux fins des octrois d'options de souscription d'actions aux termes du ROSAE. La durée d'une option (sous réserve de changements dans

le statut d'emploi ou d'une prorogation en raison de l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est expliqué ci-dessous) est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi et ne peut excéder cette période. Bien que le Comité ait un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'acquisition, les options sont généralement acquises au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Le prix de levée de l'option est fixé par le Comité mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

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

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

Au plus 50 % des options octroyées avant 2000 peuvent être levées à titre de droits à la plus-value des actions (un DPVA). Les DPVA peuvent être échangés contre un montant en espèces correspondant à l'écart entre le prix de levée de l'option et le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement celui de l'exercice des DPVA. Depuis 2000, il n'y a pas eu d'octroi d'options accompagnées de DPVA.

Le ROSAE prévoit que, sous réserve des lois applicables, la CIBC peut faire des prêts pour aider les employés à lever leurs options; toutefois, ces prêts ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts faits aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC.

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

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

- augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE;
- réduction du prix de levée d'une option en cours de validité;
- prorogation de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi;

- modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf si le transfert est en faveur d'un membre de la famille, d'une entité contrôlée par le titulaire de l'option ou un membre de la famille, un organisme caritatif ou à des fins de planification successorale ou de règlement de succession;
- expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE;
- modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions.

La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options de souscription d'actions qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, qui s'appliquera uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE, et qui facilite le respect par la CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX sur l'octroi d'options. Aux termes de la politique, les options octroyées aux termes du ROSAE ont un prix de levée correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date de l'octroi des options, à moins que le Comité n'indique qu'un prix de levée supérieur devrait s'appliquer. La politique prévoit, en partie, que lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation ont été retirées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la CIBC, respectivement, à moins que le Comité ne désigne une date ultérieure. Le Comité a approuvé cette politique en mai 2006.

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (ROSAA) – Au cours des exercices 2000, 2001 et 2002, des membres du conseil non dirigeants se sont vu octroyer des options de souscription d'actions aux termes du ROSAA. Le ROSAA prévoyait que le conseil puisse suspendre l'octroi d'options ou modifier par ailleurs le ROSAA à la condition d'obtenir ou de respecter les approbations ou les exigences prévues aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs. Les règles de la TSX exigent que toutes les modifications à un ROSAA soient approuvées à une assemblée des porteurs d'actions ordinaires.

Les options octroyées aux termes de ce régime ont une durée de 10 ans et étaient acquises sans délai au moment de l'octroi. Le ROSAA prévoyait l'établissement du prix de levée de l'option en fonction de la moyenne sur cinq jours du cours de clôture par action à la TSX au cours des cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi. Aucune option attribuée aux termes du ROSAA ne peut être levée en tant que DPVA. Les personnes qui reçoivent des attributions aux termes du ROSAA ne peuvent céder ou transférer leurs options, sauf à leur décès.

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

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

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2008

Régime	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE	8 123 567	2,13 %	6 572 151	1,73 %	14 695 718	3,86 %
ROSAA ¹	49 000	0,01 %	68 000	0,02 %	117 000	0,03 %
Total ²	8 172 567	2,14 %	6 640 151	1,75 %	14 812 718	3,89 %

Notes :

- En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.
- À la fin de l'exercice 2008, le nombre total d'options en cours de validité était de 7 270 168, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 7 712 150 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 380 804 829 (y compris les 6 611 actions autodétenues).

L'utilisation d'options de souscription d'actions a une incidence directe sur le résultat par action ordinaire, car cela augmente le nombre réel d'actions ordinaires en circulation (au moment de la levée des options) et le nombre possible d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'octroi des options). Au cours des dernières années, la CIBC a adopté une approche prudente concernant l'utilisation des options de souscription d'actions à titre de composante de la rémunération globale. Cette tendance se reflète dans le tableau suivant portant sur les unités de mesure des options de souscription d'actions octroyées au cours des trois dernières années.

Unités de mesure ¹	Exercice		
	2006	2007	2008
Taux de dilution			
• nombre d'options de souscription d'actions octroyées non levées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2,66 %	2,16 %	1,91 %
Taux de dilution excédentaire			
• (nombre d'options de souscription d'actions à octroyer + nombre d'options de souscription d'actions octroyées non levées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	5,26 %	4,70 %	3,93 %
Taux de dilution possible par année			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,12 %	0,13 %	0,23 %

Note :

- Le ROSAE et le ROSAA (qui sont décrits à partir de la page 48) sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus. Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation, y compris les actions autodétenues.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) sont considérées comme partie intégrante de la rémunération totale globale des cadres supérieurs, y compris des hauts dirigeants visés. Les dirigeants de la CIBC participent à un des trois types de régimes de retraite : un volet non contributif d'un régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC, un volet contributif d'un régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC ou une contribution à un RRCCS du choix du dirigeant. De plus, certains dirigeants peuvent être désignés par le Comité pour participer au RRCCS. Depuis 2008, les prestations aux termes du RRCCS sont

garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. Auparavant, les prestations aux termes du RRCCS constituaient une dette non provisionnée de la CIBC. La CIBC a décidé qu'à compter de 2008, elle cotiserait chaque année au fonds en fiducie du RRCCS ou obtiendrait un remboursement de celui-ci afin de maintenir un niveau de financement correspondant aux obligations estimées en cas de liquidation pour les prestations accumulées au titre du RRCCS.

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

Aux termes des conditions actuelles du RRCCS, les dirigeants désignés qui occupent un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur (y compris les hauts dirigeants visés) reçoivent des prestations de retraite fondées sur les dispositions qui suivent.

Disposition	Description
Calcul des prestations de retraite	2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), ce qui comprend les prestations de retraite au titre du Régime de pension de la CIBC.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	2 300 000 \$ pour M. McCaughey 913 500 \$ pour les membres de l'équipe de la haute direction 500 000 \$ pour les vice-présidents à la direction
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	La somme de : <ul style="list-style-type: none"> la moyenne des cinq meilleures années de salaire consécutives au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; la moyenne des attributions variables en espèces les plus élevées sur cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.
Réduction en cas de retraite anticipée	On retranche 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui a droit, conformément à son contrat d'emploi, à une rente non réduite dès l'âge de 55 ans et pour M. Lalonde qui a droit à une rente non réduite dès l'âge de 55 ans ¹).
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.
Forme de prestations	Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. En cas de décès : <ul style="list-style-type: none"> 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant; d'autres formes facultatives de versements actuariellement équivalents sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de pension de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Note :

1. Cette bonification pour M. Lalonde a été accordée au cours de l'exercice 2008.

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

Prestations de retraite annuelles

Revenu moyen de fin de carrière	Années de service				
	15 (\$)	20 (\$)	25 (\$)	30 (\$)	35 (\$)
300 000	90 000	120 000	150 000	180 000	210 000
400 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
600 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
700 000	210 000	280 000	350 000	420 000	490 000
800 000	240 000	320 000	400 000	480 000	560 000
900 000	270 000	360 000	450 000	540 000	630 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 250 000	375 000	500 000	625 000	750 000	875 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
1 750 000	525 000	700 000	875 000	1 050 000	1 225 000
2 000 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000	1 400 000
2 250 000	675 000	900 000	1 125 000	1 350 000	1 575 000
2 300 000 ¹	690 000	920 000	1 150 000	1 380 000	1 610 000

Note :

1. Représente le revenu moyen de fin de carrière maximal actuel aux termes du RRCCS de la CIBC.

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

Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite – Le tableau suivant présente les années de service décomptées et les changements dans le passif relatif aux prestations de retraite pour les hauts dirigeants visés du 31 octobre 2007 au 31 octobre 2008, y compris le coût annuel des prestations de retraite pour l'exercice 2008. Ces changements ont été calculés selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC pour l'exercice 2008.

Engagements en matière de prestations de retraite accumulées

Nom	Années de service décomptées ¹ (n ^{bre})	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2007 ² (\$)	Coût des prestations de retraite en 2008 ² (\$)	Autre changement dans le passif lié à la rémunération en 2008 ³ (\$)	Autre changement dans le passif en 2008 ⁴ (\$)	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2008 ² (\$)
G.T. McCaughey	27,7	11 002 000	413 000	2 189 000 ⁵	(1 359 000)	12 245 000
T.D. Woods	19,3	3 233 000	146 000	0	(460 000)	2 919 000
J.D. Williamson	0,8	0	66 000	0	0	66 000
R.W. Nesbitt	0,7	0	14 000	0	0	14 000
S.A. Baxendale	16,6	1 492 000	73 000	0	(320 000)	1 245 000
R.A. Lalonde	21,0	3 029 000	153 000	1 116 000 ⁶	(511 000)	3 787 000

Notes :

1. Reflète les années de service décomptées au 31 octobre 2008. Certains des hauts dirigeants visés ont vu un certain nombre de leurs années de service antérieures auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCCS au lieu d'une autre rémunération. Dix années de service antérieures ont été accordées au 31 octobre 2004 à M. Woods et 7,5 années de service antérieures ont été accordées à M^{me} Baxendale au 31 octobre 2005. La valeur de cette attribution pour M. Woods et M^{me} Baxendale est acquise et a été affectée comme réduction à d'autres éléments de leur rémunération comptabilisée sur une période de quatre ans et de trois ans, respectivement. Pour M. McCaughey, en reconnaissance de sa nomination à titre de président et de chef de la direction et de ses années de service antérieures au sein d'une organisation acquise par la CIBC, un crédit de 1,7 année supplémentaire de service ouvrant droit à pension sera acquis à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1^{er} août 2006, jusqu'à concurrence de 11,9 années, outre les années de service décomptées gagnées par son emploi continu. Ces attributions, acquises et non acquises, sont incluses dans les années de service décomptées indiquées ci-dessus.
2. Le coût des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice 2008. Le passif relatif aux prestations de retraite est la valeur de la rente gagnée prévisionnelle pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2007 ou au 31 octobre 2008, tel qu'il est indiqué, y compris les années de service supplémentaires, acquises et non acquises, octroyées à M. McCaughey relativement à sa nomination à titre de président et de chef de la direction. Ces valeurs sont fondées sur les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice relatif au régime de retraite enregistré de la CIBC qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC. Les hypothèses comprennent un taux d'actualisation annuel de 5,50 % dans le calcul du passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2007 et de 6,75 % dans le calcul du passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2008 ainsi qu'un taux d'augmentation de la rémunération de 3,50 % avant de tenir compte des limites au revenu moyen de fin de carrière pour le RRCCS. Les hypothèses actuarielles peuvent changer (par exemple, en raison des fluctuations de la situation du marché ou des modifications à la philosophie de rémunération de la CIBC) et l'incidence de ces changements des hypothèses actuarielles au cours d'une année donnée est illustrée à la colonne « Autre changement dans le passif » dans le tableau ci-dessus. La méthode utilisée pour calculer ces montants ne sera pas nécessairement identique à celle qu'utilisent d'autres sociétés; les chiffres peuvent donc ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Aucune provision n'a été constituée quant aux hausses futures des plafonds de rémunération actuels appliqués au revenu moyen de fin de carrière ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS. Le mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés comparativement aux prestations supplémentaires de retraite.
3. L'autre changement de l'obligation liée à la rémunération comprend l'incidence des promotions, des augmentations du salaire de base et de la rémunération variable et des modifications de régime dont l'augmentation des limites maximales de rémunération couverte ou des attributions supplémentaires d'années de service octroyées pendant l'exercice en cours.
4. Les autres changements des obligations comprennent des montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation au début de l'exercice, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération et les changements dans les hypothèses actuarielles. La réduction figurant dans cette colonne est principalement attribuable à la hausse du taux d'actualisation en partie compensée par l'intérêt qui s'accumule et d'autres facteurs.
5. Représente le coût des années de service antérieures relié à l'augmentation de la limite maximale de rémunération couverte pour M. McCaughey, de 1 877 750 \$ à 2 300 000 \$ (voir la page 38).
6. Représente le coût des années de service antérieures relié à une modification permettant à M. Lalonde de prendre sa retraite à l'âge de 55 ans avec une rente non réduite.

Aux termes des conditions actuelles du Régime de pension de la CIBC et du RRCCS, en supposant que chaque haut dirigeant visé prenne sa retraite à 61 ans, il aurait droit à la rente annuelle suivante au moment de son départ à la retraite :

Nom	Rente annuelle disponible à 61 ans ¹
G.T. McCaughey ²	1 610 000 \$
T.D. Woods	441 525 \$
J.D. Williamson	242 078 \$
R.W. Nesbitt	26 056 \$
S.A. Baxendale	589 339 \$
R.A. Lalonde ³	522 413 \$

Notes :

1. Représente la rente annuelle estimative qui serait reçue, en supposant que la personne prenne sa retraite à 61 ans et que les gains moyens finals à 61 ans soient au moins équivalents au plafond de rémunération applicable au RRCCS.
2. M. McCaughey est admissible à la retraite avec une rente non réduite actuellement estimée à 1 283 000 \$ par année à 55 ans.
3. M. Lalonde est admissible à la retraite avec une rente non réduite actuellement estimée à 412 000 \$ par année à 55 ans.

Contrats d'emploi

Le texte qui suit résume les conditions clés des contrats d'emploi de MM. McCaughey, Williamson et Nesbitt. Les autres hauts dirigeants visés n'ont pas de contrat d'emploi écrit avec la CIBC.

M. McCaughey

Un contrat d'emploi a été établi avec M. McCaughey, qui prend effet à sa nomination à titre de président et chef de la direction en août 2005. Les conditions clés de son contrat sont les suivantes :

Dirigeant	G.T. McCaughey, président et chef de la direction
Date de prise d'effet	Le 1 ^{er} août 2005
Salaire de base	1 000 000 \$ (peut être augmenté par le conseil)
Rémunération variable annuelle (espèces et actions différées)	<p>Le conseil détermine le montant de la rémunération variable annuelle (à l'exclusion des options) pour un exercice, à la fin de l'exercice suivant en fonction des critères qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les objectifs personnels et les objectifs en matière de rendement pour la CIBC établis pour l'exercice; • le rendement financier de la CIBC, y compris comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes pour cet exercice; • les autres facteurs pertinents; <p>sur une base conforme aux politiques et aux pratiques passées en matière de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC.</p> <p>La rémunération variable annuelle peut être attribuée par la CIBC sous forme d'espèces et d'actions différées (telles que des OAS et des UAR). Le Comité détermine le montant de la rémunération variable qui sera accordée sous forme d'options à la fin du même exercice (c.-à-d. qui n'est pas assujéti à un délai de un an).</p>
Ligne directrice en matière d'actionnariat	Le nombre d'actions doit correspondre au sextuple du salaire annuel de M. McCaughey pendant la durée de son emploi à la CIBC. Cette ligne directrice s'applique pour une période supplémentaire de deux ans après le départ à la retraite de M. McCaughey ou, dans certaines circonstances, s'il démissionne avant l'âge de 55 ans.
Rente	<p>M. McCaughey participe au RRCCS comme il est décrit à partir de la page 50.</p> <p>En reconnaissance de sa nomination à titre de président et chef de la direction et de ses années de service auprès d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de 1,7 année de service supplémentaire aux termes du RRCCS, qu'il acquiert à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1^{er} août 2006. Ces crédits d'année de service aux termes du RRCCS, qui s'ajoutent à ses années de service décomptées gagnées par son emploi continu, continueront de lui être acquises à concurrence de 11,9 ans.</p> <p>La limite maximale de rémunération couverte aux termes du RRCCS sera revue chaque année.</p>
Cessation d'emploi sans motif valable	<p>Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du salaire de base annuel de M. McCaughey; • de trois années de primes variables en espèces annuelles moyennes de M. McCaughey. <p>Il peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law.</p> <p>Les OAS non acquis seront acquis à la cessation d'emploi et les options seront admissibles à l'acquisition sur une période de deux ans à compter de la date de la cessation.</p> <p>Si M. McCaughey a 53 ans au moment où il est congédié sans motif, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de cessation si celle-ci est plus tardive. Les droits de M. McCaughey aux termes du RRCCS sont assujétiés à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.</p>

Retraite	<p>Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 55 ans, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCCS. Dans ces circonstances, ses OAS et ses options continuent d'être assujettis aux conditions d'acquisition liées au temps et au rendement. Les OAS en circulation et les options ne seront pas acquis s'il survient un événement postérieur défavorable important¹ ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il a agi à titre de président et chef de la direction. Les conditions suivantes doivent également être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. McCaughey fournit un préavis de sa retraite d'au moins trois mois; • M. McCaughey continue de se conformer aux dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation;
Changement de contrôle	<p>Si l'on met fin à l'emploi de M. McCaughey à la suite d'un changement de contrôle, il a le droit de recevoir les avantages aux termes de la politique de changement de contrôle (voir la page 55). De plus, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de la cessation d'emploi, si celle-ci est la plus tardive.</p>
Octroi spécial d'options	<p>À sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. McCaughey a fait l'objet d'un octroi spécial d'options non récurrent visant l'acquisition de 250 000 actions ordinaires de la CIBC, qui sont acquises en tranches égales sur une période de cinq ans et sont assujetties à des conditions d'acquisition liées au rendement, à savoir le rendement total pour les actionnaires de la CIBC comparativement au rendement total pour les actionnaires des quatre autres grandes banques canadiennes.</p>

Note :

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

M. Williamson

Un contrat d'emploi a été établi avec M. Williamson relativement à sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers en janvier 2008. Les conditions clés de son contrat sont les suivantes :

Dirigeant	J.D. Williamson, premier vice-président à la direction et chef des services financiers
Date de prise d'effet	Le 10 janvier 2008
Salaire de base	450 000 \$ (peut être augmenté par le conseil)
Rémunération variable annuelle (espèces et actions différées)	<p>Le montant de la rémunération variable annuelle pour un exercice dépendra du rendement de la CIBC et du rendement individuel, la pondération relative du rendement de la CIBC étant de 80 % et celle du rendement individuel de 20 %, et sera établi par le Comité à la fin de l'exercice concerné. Toutefois, dans l'évaluation du rendement de la CIBC pour l'exercice 2008, toute question touchant le rendement de la CIBC antérieure à son embauche au sein de la CIBC a été exclue de l'évaluation.</p> <p>La CIBC peut attribuer la rémunération variable annuelle sous forme d'espèces et d'actions différées (comme des OAS, des UAR et des options de souscription d'actions).</p> <p>M. Williamson a le droit de recevoir des attributions aux termes de ces régimes tant qu'il est à l'emploi de la CIBC. Aucune attribution ne sera faite après la cessation de son emploi, sauf s'il est mis fin à l'emploi de M. Williamson sans motif valable après la fin du deuxième trimestre d'un exercice, auquel cas il aurait droit à une prime de fin d'exercice qui sera évaluée au prorata en tenant compte de la partie de l'exercice pendant laquelle M. Williamson aura été à l'emploi de la CIBC.</p>
Ligne directrice en matière d'actionariat	Le nombre d'actions doit correspondre au triple du salaire annuel de M. Williamson pendant la durée de son emploi à la CIBC et doit être atteint sur une période de cinq ans.
Rente	M. Williamson participe au RRCCS comme il est décrit à la page 50.
Cessation d'emploi sans motif valable	<p>Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du salaire de base annuel de M. Williamson; • de trois années de primes variables en espèces annuelles moyennes de M. Williamson. <p>Pendant les trois premières années de son emploi, l'indemnité de départ sera calculée en fonction des sommes en espèces reçues et des sommes en espèces qui auraient été reçues selon sa rémunération cible.</p> <p>Il conserve également tous ses droits en vertu de la common law.</p>
Changement de contrôle	Si l'on met fin à l'emploi de M. Williamson à la suite d'un changement de contrôle, il a le droit de recevoir les avantages aux termes de la politique de changement de contrôle (voir la page 55).
Octroi spécial d'options	<p>À sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers, M. Williamson a fait l'objet d'un octroi spécial d'options non récurrent visant l'acquisition de 90 000 actions ordinaires de la CIBC, qui sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans et sont également assujetties à des conditions d'acquisition liées au rendement en ce qu'elles ne peuvent être levées que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC est de 90,00 \$ pendant une période d'au moins 20 jours de bourse consécutifs à la TSX au cours de la période allant de la date de l'octroi jusqu'à la fin de la durée des options. Si la condition liée au rendement n'est pas remplie, les options de souscription d'actions seront perdues, à moins que cette condition ne soit pas remplie en raison d'un changement de contrôle, auquel cas la politique de changement de contrôle s'appliquera à ces options de souscription d'actions et remplacera les conditions d'acquisition.</p>

M. Nesbitt

Un contrat d'emploi a été établi avec M. Nesbitt relativement à sa nomination à titre de président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC en février 2008. Les conditions clés de son contrat sont les suivantes :

Dirigeant	R.W. Nesbitt, président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC
Date de prise d'effet	Le 28 février 2008
Salaire de base	450 000 \$ (peut être augmenté par le conseil)
Rémunération variable annuelle (espèces et actions différées)	<p>Le montant de la rémunération variable annuelle pour un exercice dépendra du rendement de la CIBC et du rendement individuel, la pondération relative du rendement de la CIBC étant de 40 %, celle du rendement de Marchés mondiaux de 40 % et celle du rendement individuel de 20 %¹, et sera établi par le Comité à la fin de l'exercice concerné.</p> <p>La CIBC peut attribuer la rémunération variable annuelle sous forme d'espèces et d'actions différées (comme des OAS, des UAR et des options de souscription d'actions).</p> <p>M. Nesbitt a le droit de recevoir des attributions aux termes de ces régimes tant qu'il est à l'emploi de la CIBC. Aucune attribution ne sera faite après la cessation de son emploi, sauf s'il est mis fin à l'emploi de M. Nesbitt sans motif valable après la fin du deuxième trimestre d'un exercice, auquel cas il aurait droit à une prime de fin d'exercice qui sera évaluée au prorata en tenant compte de la partie de l'exercice pendant laquelle M. Nesbitt aura été à l'emploi de la CIBC.</p>
Ligne directrice en matière d'actionnariat	Le nombre d'actions doit correspondre au triple du salaire annuel de M. Nesbitt pendant la durée de son emploi à la CIBC et doit être atteint sur une période de cinq ans.
Rente	M. Nesbitt participe au Régime de pension de la CIBC.
Cessation d'emploi sans motif valable	<p>Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double :</p> <ul style="list-style-type: none">• du salaire de base annuel de M. Nesbitt;• de trois années de primes variables en espèces annuelles moyennes de M. Nesbitt. <p>Pendant les trois premières années de son emploi, l'indemnité de départ sera calculée en fonction des sommes en espèces reçues et des sommes en espèces qui auraient été reçues selon sa rémunération cible.</p> <p>Il conserve également tous ses droits en vertu de la common law.</p>
Changement de contrôle	Si l'on met fin à l'emploi de M. Nesbitt à la suite d'un changement de contrôle, il peut recevoir les avantages aux termes de la politique de changement de contrôle (voir ci-après).
Rémunération de remplacement	Afin de remplacer la perte de rémunération subie auprès de son ancien employeur, M. Nesbitt a reçu un versement de 125 000 \$ en espèces, des OAS de 1 610 000 \$ et des options de souscription d'actions de 786 000 \$. Le délai d'acquisition des OAS et des options de souscription d'actions est indiqué à la Note 13 à la page 46.

Note :

1. La pondération du rendement pour le président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC a été rajustée par rapport à 30 % (CIBC) / 50 % (unité d'exploitation stratégique) / 20 % (rendement individuel). La nouvelle combinaison prévoit une pondération égale pour le rendement de la CIBC et de Marchés mondiaux et tient compte de l'importance stratégique du rendement à l'échelle de la CIBC et de l'accent mis sur le rôle de celui-ci.

Contrats relatifs au changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une politique de changement de contrôle qui vise onze postes au sein de sa haute direction, y compris les hauts dirigeants visés, en reconnaissance de l'importance pour la CIBC et ses actionnaires de neutraliser les conflits d'intérêts éventuels et de stabiliser les fonctions clés de la direction dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisse sous-jacente à la politique est la suivante, en cas de changement de contrôle, aucun avantage supplémentaire ne serait conféré à un cadre supérieur qui serait par ailleurs prévu aux termes d'un arrangement de départ usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes à la politique en matière de changement de contrôle relativement aux circonstances particulières qui sont en cause. Le Comité revoit régulièrement les dispositions de la

politique afin d'assurer l'uniformité avec les méthodes exemplaires en cours et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est adéquate. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique.

Admissibilité	Certains hauts dirigeants de la CIBC, y compris chacun des hauts dirigeants visés.
Période visée	24 mois suivant la date de changement de contrôle.
Événements déclencheurs	Les indemnités de départ et l'acquisition anticipée d'attributions en actions différées et de prestations de retraite accumulées se produisent uniquement à la survenance des deux événements suivants : <ul style="list-style-type: none"> • un événement de changement de contrôle; et • le cadre supérieur est congédié sans motif valable ou il démissionne pendant la période visée pour des raisons précisées dans la politique.
Indemnités de départ	Le plus élevé des montants suivants, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • double de la somme du salaire annuel et des primes variables en espèces; ou • montant plus élevé auquel le cadre supérieur peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law. En outre, un règlement en espèces est versé au titre des avantages qui devraient par ailleurs être payés pendant la période consécutive à la cessation d'emploi.
Acquisition des actions différées et des prestations de retraite	Lorsque les événements déclencheurs surviennent, toutes les attributions en actions différées et les prestations de retraite accumulées non acquises deviennent acquises.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

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

Prêts aux administrateurs¹ et aux hauts dirigeants dans le cadre 1) de programmes de souscription de titres et 2) d'autres programmes

Nom et principale fonction	Participation de la CIBC ou d'une filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice terminé le 08-10-31 (\$)	Encours au 08-12-17 (\$)	Achat de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 08-10-31 (n ^{bre})	Garantie de la dette ² (n ^{bre})	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 08-10-31 (\$)
Programmes de souscription de titres³						
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	687 882 \$ CA	637 312 \$ CA	—	12 400	—
Autres programmes⁴						
M.G. Capatides, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	521 056 \$ US	521 056 \$ US	—	—	—
P.K.M. Kilgour, ancien premier vice-président à la direction ⁵	CIBC en qualité de prêteur	711 879 \$ US	711 879 \$ US	—	—	—
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	735 416 \$ US	735 416 \$ US	—	—	—
		2 000 000 \$ CA	1 976 100 \$ CA			
B.G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction ⁶	CIBC en qualité de prêteur	2 108 783 \$ US	2 108 783 \$ US	—	—	—
R.E. Venn, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	2 949 201 \$ US	2 949 201 \$ US	—	—	—
T.D. Woods, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	737 300 \$ US	737 300 \$ US	—	—	—

Notes :

1. Les prêts aux administrateurs de la CIBC et aux candidats à un poste d'administrateur qui ne sont pas employés de la CIBC ou d'une filiale, ainsi qu'aux personnes ayant des liens avec eux, sont consentis essentiellement aux mêmes conditions (y compris les taux d'intérêt et les garanties) que celles offertes lorsqu'un prêt est accordé à d'autres clients de la CIBC ayant des notes de crédit comparables, et ils ne comportent pas plus de risques que les risques habituels en matière de recouvrement. Ces prêts constituent des « prêts courants » en vertu des lois sur les valeurs mobilières au Canada, respectent l'article 402 de la *Sarbanes-Oxley Act* des États-Unis et n'ont pas à être déclarés.
2. Nombre d'actions ordinaires de la CIBC que celle-ci détenait en garantie au 17 décembre 2008.
3. La CIBC a mis sur pied un programme de prêts aux employés pour les employés qui veulent acheter des actions ordinaires de la CIBC. Ces prêts sont soumis aux mêmes taux d'intérêts et conditions. Le montant du prêt variera en fonction du niveau de rémunération et des critères de crédit du programme.

4. Certains employés anciens et actuels de la CIBC et des membres de son groupe ont contracté des prêts afin de financer une partie de leur participation à un fonds qui effectue des placements en capitaux propres sur une base identique à celle de la banque et des membres de son groupe. Cette offre de participation a été faite en 2000. Les prêts viendront à échéance en janvier 2012 ou à la liquidation du fonds, selon la première éventualité à survenir, et sont garantis par la participation de l'employé dans le fonds. Environ 4 % de chaque prêt est sans recours. Le taux d'intérêt sur les prêts octroyés aux employés résidents canadiens est fixé trimestriellement au taux prescrit en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).
5. Le 18 janvier 2008, M. Kilgour a cessé d'être un haut dirigeant de la CIBC.
6. Le 29 février 2008, M. Shaw a cessé d'être un haut dirigeant de la CIBC.

Le tableau qui suit indique l'encours total de la dette, au 17 décembre 2008, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales envers la CIBC et ses filiales. Ces montants excluent les prêts de caractère courant, au sens défini dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. La dette est libellée dans la devise dans laquelle elle a été contractée.

Encours total

Objet	Dette envers la CIBC ou ses filiales au 08-12-17	Dette envers une autre entité
Dette pour souscription de titres	637 312 \$ CA	—
Autre dette ¹	196 293 967 \$ US 1 976 100 \$ CA	—

Note :

1. L'autre dette est composée de 25 832 232 \$ US et de 1 976 100 \$ CA en prêts aux employés actuels et de 170 461 734 \$ US en prêts aux anciens employés.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

À compter du 1^{er} novembre 2008, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui protège les administrateurs et les dirigeants à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour les 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2009. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ quatre millions de dollars.

Accessibilité de l'information

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

- 1) la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 ainsi que des exemplaires des pages de la Reddition de comptes annuelle CIBC 2008 qui y sont intégrées par renvoi;
- 2) les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 ainsi que le rapport connexe des vérificateurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières;
- 3) le rapport de gestion annuel de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs;
- 4) la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Ces documents, ainsi que de l'information supplémentaire sur la CIBC, peuvent être consultés sur les sites www.cibc.com/francais

et www.sedar.com. De l'information financière concernant la CIBC figure dans ses états financiers comparatifs et ses rapports de gestion.

Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

Les actionnaires et toute autre personne peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto, Ontario M5L 1A2. Le secrétaire général ouvrira ce courrier à la seule fin d'établir s'il s'agit d'une communication à un administrateur. Toute communication qui n'est pas une publicité, la promotion d'un produit ou d'un service ou un document manifestement de mauvais goût sera acheminée dans les plus brefs délais à son destinataire. Dans les cas d'une communication adressée à plus d'un administrateur, le secrétaire général fera suffisamment de copies pour en faire parvenir à chacun des administrateurs concernés.

Approbation des administrateurs

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

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



Michelle Caturay
Le 15 janvier 2009

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

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

La proposition 4 a été soumise par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), 1166 Alberni Street, bureau 1200, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3Z3, téléphone : 604 408-2456, courriel : info@share.ca pour le compte de Meritas Financial Inc. (MERITAS).

Les propositions 5 à 7 ont été soumises par M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519 574-0252, courriel : bobverdun@rogers.com.

PROPOSITION N° 1

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires.

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

Présentement, les actionnaires ne peuvent émettre leurs opinions sur les politiques de rémunération des hauts dirigeants (notamment la proportion du salaire variable et sa valeur selon divers scénarios de croissance du cours du titre, des ventes ou des bénéfices selon le cas). Par ailleurs, la rémunération des dirigeants atteint des sommets qui surprennent même les observateurs les plus aguerris. Ainsi, selon un sondage mené par McKinsey/HRI/CCGG* au Canada, quelque 40 % des administrateurs croient que la rémunération des chefs de la direction est trop élevée et 65 % des investisseurs portent le même jugement. Il est inacceptable pour les membres de notre Mouvement et bon nombre de citoyens que les salaires des *hauts dirigeants* ne cessent de croître à un rythme exponentiel alors que celui du salarié moyen peine à suivre l'inflation. Mentionnons les résultats d'une étude du Centre canadien des politiques alternatives publiée au début de 2008 concernant la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés dont l'entreprise est cotée en bourse : le rapport entre la rémunération de ces PDG et celle d'un salarié moyen atteint aujourd'hui 218 fois alors que dix ans auparavant, un tel rapport était seulement de 104 fois. Rien ne peut justifier un tel écart et tout milite pour infléchir la tendance des dernières années.

Nous reconnaissons que la détermination du salaire des hauts dirigeants est une tâche du conseil d'administration. C'est pourquoi nous préconisons un vote consultatif (« Say on Pay ») afin que le conseil puisse avoir le pouls des actionnaires vis-à-vis de sa politique. La veille stratégique que nous effectuons sur ce sujet nous permet de constater que, dans plusieurs pays, des règles ont été adoptées pour donner un droit de regard aux actionnaires sur les politiques et mécanismes fondamentaux de rémunération des dirigeants de sociétés. Depuis 2003, au Royaume-Uni, et 2004, en Australie, la politique de rémunération des sociétés cotées est

soumise à un vote consultatif tandis que les Pays-Bas (2004), la Suède (2005) et la Norvège (2007) vont encore plus loin, un tel vote étant contraignant. Cette reconnaissance de la compétence des actionnaires en matière de politique de rémunération est d'ailleurs reprise dans les Principes de gouvernement d'entreprise publiés par l'OCDE.

Ajoutons qu'une telle proposition a reçu, en moyenne au Canada, l'appui de 40,3 % des actionnaires lors des dernières assemblées générales annuelles des banques en 2008. Il existe ici une occasion favorable pour la Société de témoigner de sa sensibilité aux préoccupations des actionnaires avant qu'une telle politique ne lui soit imposée par les autorités réglementaires.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Au cours de l'année, le conseil a consacré beaucoup de temps à surveiller l'évolution de la question du vote des actionnaires sur les politiques de rémunération des cadres supérieurs et il estime que les objectifs sous-jacents à un tel vote, soit le lien démontré entre la rémunération et le rendement, la prise de décision transparente par le conseil grâce à la communication de l'information et la communication efficace avec les actionnaires, sont atteints par les pratiques et le cadre de gouvernance que le conseil et la direction ont adoptés et qu'ils continuent d'améliorer.

De plus, le conseil estime qu'il est important que le rôle du conseil et celui des actionnaires continuent d'être clairement définis et il est essentiel pour le conseil de trouver le juste équilibre entre la communication ouverte avec les actionnaires et le maintien de son imputabilité. Le dialogue continu sur les questions de gouvernance entre le conseil et ses parties intéressées représente le meilleur moyen d'atteindre de tels objectifs. Le conseil poursuivra ses discussions avec les personnes intéressées en vue d'évaluer la valeur du vote consultatif pour les actionnaires.

Dans l'intervalle, le conseil ne croit pas que la mise en place d'un vote par les actionnaires sur la politique de rémunération soit nécessaire à l'heure actuelle.

PROPOSITION N° 2

Étant donné qu'on retrouve présentement chez les femmes et les hommes un réservoir de compétences et d'expérience aussi important et diversifié pour répondre au profil recherché d'administrateurs de société, il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures proposées à titre de membres du conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité hommes femmes.

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

En octobre 2007, une étude de *Catalyst*** auprès des 500 plus importantes entreprises américaines démontrait que celles qui comptaient plus de femmes membres de leur conseil d'administration affichaient de meilleurs résultats sur le plan de leur rentabilité et de leurs ventes. Bien que depuis maintenant plus

* Sondage mené par McKinsey & Co et HRI corporation auprès de 280 administrateurs de société et des membres de la coalition pour une bonne gouvernance à l'automne 2004.

** *Catalyst, The Bottom Line. Corporate Performance and Women's Representation On Board. Octobre 2007.* Soulignons que *Catalyst* est un organisme américain à but non lucratif visant à appuyer les femmes dans la concrétisation de leurs projets professionnels.

de trente ans, le nombre de femmes diplômées par nos institutions d'enseignement ne cesse d'augmenter, peu d'organisations ont atteint la parité hommes femmes dans la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. De fait, la proportion de femmes membres de conseil d'administration stagne à environ 10 % depuis 20 ans. Pourtant, elles constituent aujourd'hui une masse critique de talents dans des domaines aussi diversifiés que la finance, le commerce international, la saine gouvernance, la gestion des risques, la rémunération et autres domaines de compétences des conseils d'administration. On se prive donc d'un réservoir important de compétences et de qualités diverses, ainsi que d'une perspective plus large sur les enjeux technologiques, financiers ou sociaux que les sociétés ont et auront de plus en plus à affronter.

Certaines sociétés ont adopté une politique visant à favoriser la nomination de candidats de sexe féminin au moment de combler les postes vacants au sein de leur conseil d'administration afin d'atteindre un meilleur équilibre. Elles sont malheureusement l'exception. Tout en saluant cette sensibilité à la problématique de la sous représentation des femmes au sein des conseils d'administration, nous demandons un engagement plus ferme de la Société à atteindre l'égalité de la représentation en adoptant la politique ci-haut mentionnée.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil convient que la diversité, notamment la diversité des sexes, donne lieu à de meilleurs conseils et constitue un critère important parmi plusieurs pour choisir un administrateur. Le Comité de gouvernance recommande des candidats aux postes d'administrateur d'après les compétences et les habiletés qu'il considère comme importantes pour le conseil de la CIBC, y compris celles associées à la diversité. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la grille de compétences, se reporter à l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance — Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs ». Cette année, 50 % des nouveaux candidats aux postes d'administrateur proposés à l'assemblée annuelle 2009 de la CIBC sont des femmes. Le Comité et le conseil estiment que les femmes occupent une place accrue au sein des conseils à mesure que s'accroît leur ascension vers des postes de direction et ils continueront de privilégier les personnes dont les compétences et les habiletés répondent aux besoins du conseil et sont conformes aux priorités stratégiques de la CIBC. Le conseil tient à souligner que la CIBC a parrainé la version canadienne du rapport publié par Catalyst, que le MÉDAC a mentionné dans son argumentaire. Ce rapport souligne que la CIBC fait partie du quartier des sociétés du palmarès FP 500 (classement final par le Financial Post Business des 500 plus grandes sociétés canadiennes selon les produits) qui comptent plusieurs femmes à son conseil et qu'elle fait partie des 6,8 % de sociétés dont un ou plusieurs comités clés, comme le Comité de gouvernance, sont présidés par une femme. De plus, les investissements de la CIBC dans la communauté en 2008 comprenaient deux engagements importants à l'appui des femmes, soit 1 M\$ pour soutenir la Fondation canadienne des femmes et 1 M\$ pour lancer ReConnect : Career Renewal for Returning Professional Women, programme visant à aider les femmes qui se sont absentes du marché du travail à reprendre leur carrière en accédant à des postes professionnels ou à des postes de gestion. Au cours des cinq dernières années, la CIBC a investi plus de 5,5 M\$ dans des centaines d'organisations qui soutiennent les femmes canadiennes.

PROPOSITION N° 3

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance limitant à quatre (4) le nombre de conseils auxquels peut siéger un de ses administrateurs.

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

Pour qu'un administrateur puisse jouer pleinement son rôle, il doit pouvoir y consacrer tout le temps nécessaire. Tous reconnaissent le rôle primordial des membres du conseil d'administration et tous s'entendent sur la complexité croissante du monde dans lequel les sociétés opèrent. Une manière d'assurer cette nécessaire disponibilité en temps et en énergie d'un membre du conseil d'administration est de limiter le nombre de mandats qu'un administrateur peut accepter. Des codes de bonne pratique de gouvernance d'entreprise fixent un nombre maximum de mandats. Par exemple, aux États-Unis, la National Association of Corporate Directors (NACD) suggère qu'un PDG ou autre dirigeant ne devrait avoir plus d'un ou deux mandats d'administrateurs en plus de celui qu'il détient au sein de la société. Pour les administrateurs professionnels (dont l'unique profession est de participer à des conseils), cet organisme recommande cinq ou six mandats. Au Royaume-Uni, le Combined Code préconise qu'un président du conseil d'administration d'une société du FTSE 100 ne devrait avoir un mandat d'une autre société. En France, un administrateur ne peut exercer plus de cinq mandats dans des sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. Au Canada, l'organisme Share conseille l'abstention de vote pour les administrateurs qui détiennent cinq mandats et plus ou qui font partie de l'équipe de direction d'une autre société.

Par ailleurs, les pratiques saines de gouvernance préconisent un nombre restreint d'administrateurs (de 9 à 11), la mise en place de comités spécialisés du conseil (gouvernance, gestion des risques, en plus des comités de vérification, de ressources humaines, de rémunérations, etc.) augmentant d'autant la tâche de chacun des membres du conseil. La complexité croissante des dossiers exige aussi que les administrateurs y consacrent de plus en plus de temps.

Il est important que le conseil d'administration prenne acte de ces développements et adopte une politique pour limiter le nombre de mandats de ses membres à l'extérieur de la Société de manière à s'assurer d'administrateurs efficaces.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil estime qu'il est impératif que les administrateurs de la CIBC aient le temps, l'intérêt et la capacité d'assister aux réunions régulières du conseil et des comités et de contribuer efficacement au fonctionnement du conseil et à ses responsabilités de surveillance. Au cours du processus de recrutement, le conseil retient habituellement les services d'un conseiller externe. Le conseiller externe examine la charge de travail du conseil de la CIBC pour qu'un candidat puisse juger de sa capacité à consacrer le temps et à assumer l'engagement requis de la part d'un membre du conseil de la CIBC. De plus, lorsque le Comité de gouvernance envisage de proposer un nouveau candidat au poste d'administrateur, le président du conseil et les membres du Comité rencontrent le candidat pour discuter notamment de sa capacité à consacrer le temps et à assumer l'engagement requis pour faire partie du conseil de la CIBC. Lorsque le Comité envisage la possibilité de proposer la réélection d'un administrateur actuel, il considère divers facteurs, notamment la capacité de l'administrateur à continuer de participer aux réunions du conseil et des comités à titre de membre efficace et capable de fournir un apport. Les facteurs examinés par le Comité comprennent les obligations personnelles, les obligations professionnelles et liées

à l'emploi, le degré de participation à d'autres entités commerciales ou caritatives ainsi que le nombre de conseils auxquels le candidat siège à titre d'administrateur. Le conseil estime que le nombre de conseils d'administration dont fait partie le candidat n'est pas le seul facteur à prendre en compte pour évaluer la capacité d'un administrateur à consacrer le temps nécessaire au conseil de la CIBC et c'est pour cette raison qu'il ne limite pas le nombre de conseils auxquels peut siéger un administrateur. Le conseil indique dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction les autres conseils et les autres comités du conseil auxquels ses membres ont siégé pendant les cinq dernières années. Se reporter aux biographies de chaque candidat aux postes d'administrateur aux pages 5 à 12.

PROPOSITION N° 4

Il est proposé que les actionnaires de la Banque Canadienne Impériale de Commerce insistent auprès du conseil d'administration pour adopter une politique afin que les actionnaires de la Banque Canadienne Impériale de Commerce puissent, à chaque assemblée annuelle des actionnaires, voter sur une résolution de consultation, qui soit proposée par la direction de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, visant à ratifier le rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction présenté dans la circulaire de sollicitation de procurations. La proposition soumise aux actionnaires devrait faire en sorte que ces derniers comprennent que le vote est non contraignant et qu'il n'a pas d'incidence sur la rémunération versée ou accordée à un haut dirigeant visé.

SHARE / MERITAS a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

L'amélioration constante de la communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs permet aux actionnaires d'être mieux informés des sommes qui seront versées aux cadres supérieurs, des circonstances dans lesquelles les versements seront effectués et des motifs derrière des décisions particulières concernant la structure de la rémunération. Toutefois, la communication d'information, même détaillée, ne permet pas aux actionnaires de commenter les décisions qui ont été prises.

Les actionnaires cherchent à s'assurer que les administrateurs veillent sérieusement à ce que la rémunération des cadres supérieurs soit liée au rendement de l'entreprise. Bon nombre d'entre eux sont également préoccupés par les arrangements conclus avec des cadres supérieurs aux termes des régimes de retraite et des règlements de cessation d'emploi. Un vote consultatif offrirait aux actionnaires la possibilité de faire valoir leur point de vue sur tous les éléments de la rémunération des cadres supérieurs.

Depuis de nombreuses années, les actionnaires d'émetteurs canadiens ont la possibilité d'étudier l'adoption de régimes de rémunération à base d'actions et de toutes sortes de modifications apportées à ceux-ci après leur adoption et de voter sur ces questions. La majorité des autres éléments de la rémunération des cadres supérieurs ne font pas l'objet d'un vote direct des actionnaires.

À l'heure actuelle, les actionnaires qui n'appuient pas une partie ou la totalité des aspects de la rémunération des cadres supérieurs ne peuvent faire valoir leur point de vue que par des moyens plus ou moins précis comme l'abstention de voter pour l'ensemble du conseil ou pour les administrateurs membres du comité de la rémunération. Un vote consultatif permettrait aux

actionnaires d'exprimer clairement leur point de vue sur la rémunération des cadres supérieurs en votant directement sur la question.

Un vote consultatif sur la rémunération a été instauré au Royaume-Uni en 2002. Selon la recherche menée par Deloitte, dans les résultats publiés des votes aux assemblées des actionnaires au Royaume-Uni entre 2002 et 2007, seules 64 des 593 sociétés ont indiqué que plus de 20 % des actionnaires n'appuyaient pas le rapport des administrateurs sur la rémunération des cadres supérieurs. Pourtant, d'importantes modifications favorables de la rémunération des cadres supérieurs ont été observées. Selon l'expert en gouvernance d'entreprise Stephen Davis, Deloitte & Touche a noté qu'il y a eu une hausse considérable du total de la rémunération d'encouragement assortie d'importantes conditions liées au rendement dans le cadre de l'instauration du vote consultatif au Royaume-Uni.*

L'instauration du vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs reconnaît implicitement l'expertise des administrateurs chargés de prendre les décisions relatives aux questions de rémunération tout en permettant aux actionnaires de donner aux émetteurs leur point de vue sur ces décisions.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Compte tenu du résultat du vote sur cette proposition à la dernière assemblée annuelle de la CIBC, le conseil a consacré beaucoup de temps au cours de l'année à examiner et à évaluer la possibilité de mettre en œuvre un vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération des cadres supérieurs, également appelé en anglais vote « say on pay ». Le conseil a continué de suivre l'évolution sur cette question en Europe, en Australie et aux États-Unis. Le conseil a également engagé des conseillers à qui il a demandé d'examiner ces tendances et de lui donner leur avis. Plus important encore, le conseil a participé à des discussions approfondies avec les parties intéressées sur la question du vote consultatif. Ces parties intéressées comprenaient de grands et de petits actionnaires ainsi que des organismes de gouvernance. Il ressort clairement de ces démarches qu'il existe toujours des points de vue divergents et fermes, même parmi les actionnaires, quant au bien-fondé d'un vote consultatif. Par conséquent, le conseil continue de croire que, à ce moment, il ne serait pas dans l'intérêt de la CIBC d'instaurer le vote consultatif.

Il est important que le rôle du conseil et celui des actionnaires continuent d'être clairement définis et il est essentiel pour le conseil de trouver le juste équilibre entre la communication ouverte avec les actionnaires et son imputabilité. Le dialogue ininterrompu sur les questions de gouvernance entre le conseil et ses parties intéressées représente le meilleur moyen d'atteindre de tels objectifs. Le conseil poursuivra ses discussions avec les personnes intéressées pour évaluer la valeur d'un vote consultatif pour les actionnaires.

Au cours de la prochaine année, la communication de la rémunération des cadres supérieurs des sociétés ouvertes sera modifiée par les règles à ce sujet récemment modifiées des autorités canadiennes en valeurs mobilières. Ces règles s'appliqueront à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour l'exercice 2009 de la CIBC, mais notre communication actuelle (voir pages 22 à 56) en intègre déjà de nombreux éléments. Le conseil prévoit qu'une communication uniforme et conforme aux règles révisées soutiendra la tenue d'un dialogue fructueux entre la CIBC et ses parties intéressées concernant la philosophie et la méthodologie en matière de rémunération.

* Stephen Davis, "Does 'Say on Pay' Work?", Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, page 11.

Dans l'intervalle, le conseil croit que les objectifs d'un vote « say on pay », soit le lien démontré entre la rémunération et le rendement, la prise de décision transparente par le conseil grâce à la communication d'information et la communication efficace avec les actionnaires, sont atteints par les pratiques et le cadre de gouvernance que le conseil et la direction ont adoptés et qu'ils continuent d'améliorer.

PROPOSITION N° 5

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration d'entreprendre un examen complet de la rémunération des cadres supérieurs pour s'assurer que les incitatifs n'encouragent pas la prise de risques démesurés et que les primes soient versées uniquement lorsqu'il a été prouvé que le rendement à long terme est solide et durable. Cet examen devrait donner lieu à de nouvelles politiques à soumettre à l'approbation des actionnaires dans un an.

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

L'effondrement général des institutions financières qui a eu lieu en septembre 2008 est attribuable à de nombreux facteurs, mais il est clair que des politiques peu judicieuses sur la rémunération des cadres supérieurs ont eu une grande part à jouer dans l'insolvabilité dévastatrice des banques, des entreprises d'investissement et des sociétés d'assurance. Accéder à un poste de cadre supérieur dans une institution financière devrait être considéré comme un privilège et les responsabilités qui s'y rattachent devraient être assumées avec le plus haut degré possible de responsabilité et d'éthique. Le rendement et la stabilité à long terme doivent être des priorités. De nombreux actionnaires sont d'avis que la rémunération actuelle des cadres supérieurs est excessive et qu'elle ne comporte pas les bons types d'incitatifs. Les options d'achat d'actions, en particulier, peuvent inciter les cadres supérieurs à prendre des décisions risquées dans le but d'obtenir des gains à court terme qui stimuleront le cours des actions. Au cours de l'examen complet de la rémunération, il devrait être envisagé d'établir un plafond pour la rémunération en espèces à court terme, qui serait limitée à un niveau permettant aux cadres supérieurs de bien vivre sans être distraits de leur travail de diriger la banque. Toute rémunération supplémentaire ne devrait être versée qu'après le départ à la retraite. Je propose que la rémunération soit payable sur une période d'au moins 60 mois à compter d'un an après le départ à la retraite. De plus, il devrait être possible de retirer entièrement cette rémunération (qui prendrait probablement la forme d'actions subalternes) en cas d'échecs importants attribuables aux mauvaises décisions prises par les cadres supérieurs concernés. Le conseil d'administration devrait établir les détails de cette rémunération.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil a examiné sa philosophie de rémunération des cadres supérieurs compte tenu de son profil de risque et a pris les mesures qu'il juge appropriées. Ces mesures comprennent les suivantes :

- Le conseil examine la philosophie, les principes, les objectifs et les programmes de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC de façon régulière et demande que des programmes spécifiques soient examinés par la direction ou le conseiller indépendant du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.
- Le conseiller indépendant examine annuellement les programmes de la CIBC en matière de rémunération liée au rendement sous l'angle des niveaux de rémunération annuelle et la possibilité de réaliser des

gains futurs sur les titres de participation par rapport aux concurrents et en utilisant divers scénarios de rendement pour les actionnaires.

- Le conseil tient une séance de formation annuelle pour les administrateurs pour passer en revue les pratiques exemplaires de rémunération des cadres supérieurs et de gouvernance.
- De concert avec la nomination du chef de la direction en 2005, le conseil a négocié un contrat d'emploi avec le chef de la direction qui prévoit un délai de un an pour la détermination de la rémunération d'encouragement (à l'exclusion des options) de ce dernier afin de tenir compte d'événements survenus après la fin de l'exercice qui influenceraient l'évaluation du rendement pour l'exercice en cours (conformément au contrat du chef de la direction, décrit à la page 53). De plus, l'acquisition des OAS et des options du chef de la direction ne se poursuit à la retraite que si aucun événement postérieur défavorable important (défini à la page 54) ne survient relativement à une période antérieure au cours de laquelle le chef de la direction était en fonction.
- Aux fins de la rémunération incitative de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, les objectifs de rendement d'entreprise et de rendement personnel sont établis au début de chaque année et le conseiller indépendant entreprend une évaluation indépendante des objectifs de rendement d'entreprise. À la fin de chaque année, en plus d'évaluer les résultats d'entreprise réellement atteints par rapport aux objectifs de rendement d'entreprise, le conseil entreprend une évaluation de ces résultats qui tient compte de facteurs d'ajustement au risque (comme la qualité des gains ainsi que les paramètres relatifs aux risques et à la conformité, les données relatives à la clientèle, la réalisation de projets clés stratégiques et l'engagement des employés) et il ajuste en fonction du risque le niveau établi par une formule de la RDG à verser au chef de la direction et aux autres membres de l'équipe de la haute direction, au besoin. Pour l'exercice 2007, cette évaluation a entraîné une importante révision à la baisse de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction, le chef de la direction et le conseil ayant appliqué la réduction maximale pour la composante relative à la CIBC (en réduisant la rémunération du maximum (150 % de la cible) à la cible) (comme il est décrit à la page 23).
- Le rendement d'entreprise pour l'exercice 2008 a entraîné l'établissement de la composante CIBC de la RDG établie selon une formule de chaque membre de l'équipe de la haute direction au seuil (c.-à-d. à 75 % de la cible), avant tout rajustement en fonction du rendement individuel ou des facteurs de rajustement du risque. Le Comité a alors évalué les facteurs de rajustement du risque. Reconnaissant que la diminution maximale (dans un contexte d'affaires normal) relativement aux risques futurs possibles a été appliquée à l'exercice 2007 et tenant compte des mesures correctives prises au cours de l'exercice 2008 par le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction (p. ex., réunir du capital, cesser les activités secondaires de Marchés mondiaux et les activités liées au crédit structuré et conclure un accord avec Cerberus Capital Management LP afin d'obtenir une protection contre les risques de perte à l'égard de l'exposition de la CIBC aux titres du marché américain des prêts hypothécaires à l'habitation tout en conservant le potentiel d'appréciation lié à la

reprise de valeur des titres sous-jacents), le Comité a établi qu'aucune diminution sous le seuil n'était appropriée pour l'exercice 2008. La rémunération d'encouragement pour l'exercice 2008 de M. McCaughey (à l'exclusion des options) sera déterminée à la fin du prochain exercice, ce qui permet au conseil de tenir compte des événements survenus après la fin de l'exercice qui influenceraient l'évaluation du rendement pour l'exercice, conformément aux conditions du contrat de M. McCaughey.

Le conseil estime que la CIBC a une approche équilibrée de la rémunération des cadres supérieurs et aligne directement la rémunération avec le rendement, le rendement des actionnaires et la capacité de la CIBC d'attirer et de conserver les talents nécessaires à son succès.

L'information présentée sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC va au-delà des exigences des règles de communication applicables. Les autorités canadiennes en valeurs mobilières ont révisé les règles de communication, et la CIBC continuera de respecter les règles révisées en ce qui a trait à la rémunération de ses cadres supérieurs.

PROPOSITION N° 6

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration d'entreprendre un examen complet relativement aux ventes à découvert. Si le contexte le justifie, le conseil doit mettre de l'avant une politique qui sera examinée par les actionnaires et, au besoin, qui sera soumise aux législateurs et aux organismes de réglementation.

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

L'effondrement spectaculaire des institutions financières aux États-Unis et ailleurs en septembre 2008 a été aggravé par les ventes à découvert, qui ont dû être suspendues temporairement par les autorités de réglementation. Se pose donc la question évidente de savoir si les ventes à découvert devraient être permises quelles que soient les circonstances. Dans une vente à découvert, l'investisseur « emprunte » des actions qui appartiennent à quelqu'un d'autre, sans la permission expresse de leur propriétaire. Ces actions sont ensuite vendues sur le marché dans l'expectative d'une baisse de leur cours, l'investisseur ayant l'intention de racheter les actions à profit et de les retourner à leur propriétaire initial. Les mêmes actions se trouvent ainsi dans deux comptes différents au même moment! En effet, elles figurent encore dans le compte du propriétaire initial (qui ne sait pas qu'elles ont été empruntées) tout en étant dans le compte de la personne qui les achète auprès du vendeur à découvert. Cela ressemble étrangement à de la fraude! L'ensemble du processus crée une surabondance d'actions sur le marché et exerce évidemment une pression à la baisse sur le cours des actions. L'expectative se réalise si un nombre suffisant de vendeurs à découvert entrent sur le marché. Même si la société en cause était solide, les vendeurs à découvert peuvent nuire gravement à sa valeur marchande. Comme il n'est évidemment pas dans l'intérêt des propriétaires initiaux de permettre que leurs actions soient empruntées et vendues dans le but d'en abaisser la valeur, comment se fait-il qu'un courtier fasse quelque chose qui semble contraire à l'éthique et contraire à son obligation fiduciaire envers le propriétaire initial? Il faut donc examiner en profondeur cette pratique et il se peut que la division de courtage de la banque doive cesser définitivement d'effectuer des ventes à découvert — sans oublier les recommandations de réforme de l'industrie qui seraient appropriées pour les législateurs et les organismes de réglementation.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La vente à découvert est une pratique bien ancrée dans les marchés financiers. Elle constitue un moyen efficace pour les petits investisseurs et les investisseurs institutionnels de réduire le risque et la volatilité ou d'accroître les rendements. Les ventes à découvert peuvent créer des difficultés pour les actionnaires de sociétés ouvertes, mais le conseil tient à souligner que les autorités de réglementation des valeurs mobilières nationales et étrangères ont démontré une volonté de réagir aux situations extrêmes en limitant les ventes à découvert et en renforçant la surveillance pour prévenir les abus sur les marchés. Le conseil est d'avis que la réglementation des ventes à découvert relève davantage des autorités de réglementation des valeurs mobilières. Les prêts de titres et les ventes à découvert sont des activités légales et réglementées qui sont assujetties notamment à des exigences en matière de marge et de capital. Nous nous conformons à ces exigences réglementaires et ne croyons pas que les prêts de titres et les ventes à découvert se traduisent par une violation des obligations fiduciaires du courtier envers ses clients. De plus, il ne serait pas approprié pour la CIBC d'imposer unilatéralement des restrictions sur la négociation de ses propres titres qui ne s'appliquent pas aux titres comparables d'autres émetteurs. L'interdiction pure et simple des ventes à découvert pourrait mener à l'inefficience des marchés des actions et des autres titres. Dans une conjoncture normale, les ventes à découvert peuvent aider à rétablir l'équilibre entre les achats et les ventes et font en sorte que les investisseurs effectuent des achats à des prix plus raisonnables que ceux qui pourraient être disponibles par ailleurs. De nombreuses catégories de titres, comme certains fonds négociés en bourse, certaines options, certains bons de souscription, certains contrats à terme sur indice boursier et certaines débentures convertibles, exigent que les teneurs de marché prennent des positions vendeur afin de couvrir leurs achats. Nombre de ces catégories de titres constituent des actifs populaires et importants pour les petits investisseurs et les investisseurs institutionnels qui y recourent pour diversifier leurs avoirs ou investir dans des titres qui comportent un risque amoindri.

PROPOSITION N° 7

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration de passer en revue ses politiques sur le recrutement des administrateurs, notamment en ce qui concerne le nombre de chefs de la direction, actuels et anciens, d'autres sociétés qui sont mis en candidature.

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

Les politiques en matière de rémunération des cadres supérieurs ont constitué sans contredit un facteur important dans l'effondrement de plusieurs institutions financières importantes en septembre 2008. Le moment est opportun pour examiner les compétences idéales des candidats aux postes d'administrateurs. Si le conseil est dominé par des chefs de la direction, actuels et anciens, il est inévitable que la rémunération des cadres supérieurs continuera d'être généreuse, et que l'on continuera à s'en remettre au bon jugement des destinataires afin que ceux-ci ne prennent pas des décisions risquées en vue de générer des poussées à court terme de la valeur des actions. L'examen des politiques de recrutement des administrateurs doit comprendre une étude de la façon de trouver des candidats au conseil qui sont plus compétents et qui sont fidèles d'abord aux autres actionnaires.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le Comité de gouvernance, à titre de comité de mise en candidature, recommande des candidats aux postes d'administrateur et détermine les compétences et les habiletés recherchées pour la sélection des membres du conseil. Le Comité emploie notamment une grille d'évaluation qui l'aide à évaluer les habiletés des candidats aux postes d'administrateur et des membres du conseil en général. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après des catégories générales comme le leadership en entreprise, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché, l'expérience en tant que membre d'un conseil et la diversité. L'expérience à titre de chef de la direction, actuel ou ancien, est l'une des nombreuses compétences indiquées dans la grille dans la catégorie leadership en entreprise. Les autres compétences qui y sont indiquées comprennent d'autres types de leadership, dans des organisations de différentes tailles ou dans un milieu professionnel, gouvernemental ou communautaire ou bénévole. La grille est passée en revue annuellement par le Comité, qui la met à jour au besoin pour tenir compte de son évaluation des besoins courants du conseil par rapport aux priorités stratégiques de la CIBC. Dans le cadre de cette revue par le comité, chaque administrateur autoévalue ses habiletés dans chaque catégorie de la grille. Les pratiques en matière de recrutement du Comité ont fait en sorte que les deux tiers des membres du conseil possèdent une expérience de leadership dans le milieu gouvernemental, la gestion des risques, les questions de réglementation, la finance et/ou la comptabilité, et non à titre de chef de la direction.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca, a soumis une proposition recommandant que le conseil adopte une politique concernant l'indépendance de ses conseillers externes en rémunération. Le MÉDAC a encouragé la CIBC à inclure les critères qui suivent : 1) le processus de sélection des conseillers en rémunération est du ressort du comité de rémunération et ce dernier est le client; 2) la majeure partie des honoraires que reçoit le conseiller de la société provient des services de consultation rendus au comité de rémunération; 3) tous les honoraires versés sont déclarés dans la circulaire de sollicitation de procurations; 4) le chef de la direction ne participe pas à la sélection des membres du comité ni aux travaux du comité et 5) les délibérations concernant la rémunération des cadres supérieurs s'effectuent en leur absence. Le MÉDAC a retiré sa proposition compte tenu des pratiques du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la CIBC et de l'information sur le conseiller du Comité contenue dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC. En particulier, le MÉDAC a pris acte du fait que les autres travaux importants effectués pour la CIBC par le conseiller en rémunération du Comité ont été transférés à un nouveau fournisseur de services avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2008. La CIBC remercie le MÉDAC de ses commentaires sur la bonne gouvernance et de son intérêt continu à cet égard.



ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

La vision de la CIBC est d'être le chef de file des relations avec la clientèle, soit de procurer ce qui compte pour ses principales parties intéressées. La CIBC s'est engagée envers ses parties intéressées à :

- aider les **clients** à réaliser ce qui compte pour eux;
- créer une expérience **d'emploi** positive;
- apporter davantage à ses **collectivités**;
- générer un rendement total solide pour ses **actionnaires**.

La CIBC aspire donc au respect des normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Les réalisations les plus importantes de la CIBC dans ce domaine comprennent la présentation de paramètres étayant le lien entre la rémunération et le rendement des cadres supérieurs, le renouvellement continu du conseil et des efforts constants pour conserver notre leadership en matière de responsabilité sociale et de changement climatique.

Le présent énoncé des pratiques de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil et à la direction lorsque ceux-ci remplissent leurs obligations envers la CIBC et ses actionnaires. Il a été examiné et approuvé pour la dernière fois par le conseil en janvier 2009.

Table des matières

2	Structure de la gouvernance	6	Rémunération des administrateurs
2	Composition du conseil	7	Rémunération des cadres supérieurs
2	Responsabilités du conseil	7	Accès du conseil à la direction et aux conseillers externes
3	Indépendance des administrateurs	7	Orientation et formation continue des administrateurs
4	Processus de nomination des administrateurs	8	Relève de la direction
5	Mandat des administrateurs	8	Politique sur la présentation de l'information
5	Le chef de la direction	8	Évaluation du rendement annuel du conseil
6	Le président du conseil	8	Code de conduite de la CIBC et code de déontologie des administrateurs
6	Les comités du conseil		

Communication avec le conseil de la CIBC

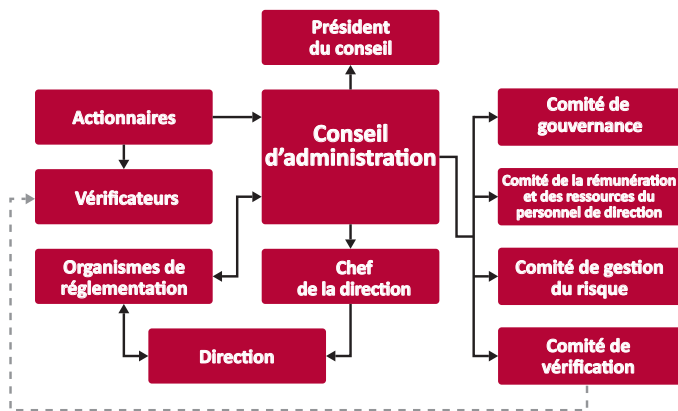
Les actionnaires et toute autre personne peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2. Le secrétaire général ouvrira ce courrier à la seule fin d'établir s'il s'agit d'une communication à l'intention d'un administrateur. Toute communication qui n'est pas une publicité, la promotion d'un produit ou d'un service ou un document manifestement de mauvais goût sera acheminée dans les plus brefs délais à son destinataire. Dans les cas d'une communication adressée à plus d'un administrateur, le secrétaire général fera suffisamment de copies pour en faire parvenir à chacun des administrateurs concernés.

1. Structure de la gouvernance

En bref

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

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



2. Composition du conseil

En bref

- ↳ La taille optimale du conseil de la CIBC est de 14 à 16.
- ↳ Le conseil de la CIBC présente 16 candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires 2009.
- ↳ On trouvera le règlement de la CIBC sur le site www.sedar.com.

La composition et l'organisation du conseil sont régies principalement par la *Loi sur les banques* (Canada), qui formule des exigences concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe et la résidence canadienne. Le règlement de la CIBC prévoit que le conseil peut établir qu'il y aura de 7 à 35 administrateurs. Chaque année, le Comité de gouvernance examine la taille optimale du conseil en vue de la prise de décision efficace. Les paramètres établis par le Comité se fondent sur les exigences juridiques, les pratiques exemplaires en matière de gouvernance du secteur des services financiers, les lacunes à combler quant à la compétence du conseil et le nombre d'administrateurs requis pour réaliser adéquatement les tâches du conseil et celles de ses comités.

3. Responsabilités du conseil

En bref

- ↳ Le conseil examine et approuve le mandat du conseil chaque année.
- ↳ On trouvera le mandat sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com.

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

planification stratégique – le conseil revoit le processus de planification stratégique de la CIBC, approuve le plan stratégique annuel et examine l'évaluation que fait la direction des nouvelles tendances, de l'environnement concurrentiel, des questions relatives aux risques et des pratiques et produits commerciaux importants;

gestion du risque – le conseil, avec l'aide du Comité de gestion du risque ou du Comité de vérification, revoit les rapports présentés par la direction relativement aux risques importants associés aux activités et aux opérations de la CIBC, la mise en œuvre par la direction de systèmes visant à gérer ces risques et les lacunes importantes de ceux-ci;

gestion des ressources humaines – le conseil, avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération des cadres supérieurs, la mesure dans laquelle la direction s'efforce de créer une culture d'intégrité et le processus de planification de la relève du chef de la direction et des principaux membres de la direction;

gouvernance – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gouvernance, l'indépendance des administrateurs, le code de déontologie des administrateurs et le code de conduite de la CIBC;

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

communications – le conseil revoit la stratégie globale de communication de la CIBC, les mesures visant la réception de commentaires de la part des actionnaires et les changements importants à la politique sur la présentation d'information de la CIBC;

comités du conseil – le conseil crée des comités, il définit leur mandat et exige que le président de chaque comité lui présente un rapport faisant état des questions importantes examinées par le comité à la réunion suivante du conseil;

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

4. Indépendance des administrateurs

En bref

- ↳ Tous les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle 2009 sont indépendants, à l'exception de Gerry McCaughey puisqu'il est le président et chef de la direction de la CIBC et de Robert Steacy puisque sa fille travaille chez Ernst & Young s.r.l., vérificateurs externes de la CIBC, et qu'elle habite avec lui. Elle ne participe pas à la vérification de la CIBC ni à d'autres mandats touchant la CIBC.
- ↳ On trouvera les normes d'indépendance du conseil sur le site www.cibc.com/francais.

L'indépendance du conseil conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques exemplaires est atteinte grâce à plusieurs outils dont l'un des principaux réside dans les normes d'indépendance du conseil, qui comportent des critères pour évaluer l'indépendance d'un administrateur ainsi qu'une description des relations entre la CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil utilise d'autres outils importants afin d'assurer son indépendance :

- examiner les situations où des membres du conseil siègent ensemble à d'autres conseils d'administration;
- examiner les situations de participation à des comités de vérification d'autres sociétés ouvertes;
- tenir régulièrement des réunions du conseil et de ses comités en l'absence de membres de la direction;
- analyser si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération.

Normes d'indépendance

Le conseil a des normes d'indépendance selon lesquelles une majorité importante des administrateurs doivent être indépendants. Tous les membres des Comités de vérification, de la rémunération et des ressources du personnel de direction, et de gouvernance doivent être indépendants de même que la majorité des membres du Comité de gestion du risque. Les membres du Comité de vérification doivent remplir des critères supplémentaires exposés dans son mandat.

Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil décide positivement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de cadre supérieur d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien important indirect. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes tirées du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* en vertu de la *Loi sur les banques*, des règles de gouvernance de la New York Stock Exchange et des lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs chaque année au moment où il approuve les candidats aux postes d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

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

Relations négligeables

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

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

En bref

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

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

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

Société	Administrateur	Comité
Corporation Nortel Networks	Jalynn H. Bennett	Rémunération et ressources humaines
	John P. Manley	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée	Jalynn H. Bennett	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite
	John P. Manley	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite
TransAlta Corporation	Gordon D. Giffin	Gouvernance et mises en candidature
	Stephen G. Snyder	—

Membres de comités de vérification d'autres sociétés ouvertes

En bref

- ▷ Ronald Tysoe, membre du Comité de vérification de la CIBC, fait partie du comité de vérification de cinq autres sociétés ouvertes. Après s'être penché sur la portée de ses activités au sein du Comité de vérification, les exigences réglementaires, son emploi du temps, l'ensemble de ses compétences en matière de comptabilité et de finance et son expérience connexe, le conseil a déterminé que sa capacité à siéger au sein du Comité de vérification de la CIBC n'était pas compromise.
- ▷ On consultera les biographies des candidats aux postes d'administrateur dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2009 pour en savoir plus sur leur participation à des comités d'autres sociétés ouvertes.

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

Réunions à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités renforcent leur indépendance en tenant des réunions en l'absence de la direction. Ces réunions sont prévues à chaque réunion ordinaire et sont présidées par le président du conseil lors des réunions du conseil et par le président de chacun des comités pour les réunions de comité. Le président du conseil prévoit également une réunion annuelle des administrateurs non dirigeants.

Intérêt dans des opérations importantes

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

5. Processus de nomination des administrateurs

Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande des candidats au conseil en vue de leur nomination et détermine les compétences et aptitudes requises pour le choix des membres du conseil et des comités. De nombreux facteurs influencent le processus de mise en candidature du Comité.

Mandat d'un administrateur

En bref

- ▷ Le conseil a supprimé la retraite obligatoire à 70 ans.
- ▷ Un administrateur siège au conseil généralement pendant un maximum de 15 ans.

Aux termes de la *Loi sur les banques* et du règlement interne de la CIBC, le mandat d'un administrateur se termine à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires suivant son élection ou sa nomination. Aux termes de la politique sur le mandat des administrateurs, la période maximale durant laquelle un administrateur peut faire partie du conseil est de 15 ans suivant son élection initiale par les actionnaires ou sa nomination initiale par les administrateurs. Toutefois, dans l'intérêt de la CIBC, le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur qui a été en poste pendant la période maximale. Il y a une période de transition pour les administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs

Le Comité emploie une grille d'évaluation qui l'aide à évaluer l'ensemble des habiletés des candidats aux postes d'administrateur et du conseil en général. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché, l'expérience en tant que membre d'un conseil et la diversité. La grille est passée en revue annuellement par le Comité et mise à jour au besoin pour refléter l'évaluation par le Comité des besoins actuels du conseil et des priorités stratégiques de la CIBC. Dans le cadre de cette évaluation, chaque administrateur autoévalue ses habiletés et compétences dans chaque catégorie de la grille. La grille d'autoévaluation aide le Comité à cerner les lacunes, ce qui le guide dans la recherche de nouveaux candidats.

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

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

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Le Comité est chargé de recommander au conseil des administrateurs en poste en vue de leur réélection. Avant de recommander un administrateur en poste, le Comité tient

compte de certains facteurs identifiés dans la politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, notamment :

- ses compétences en vertu de la *Loi sur les banques*;
- son âge;
- les changements importants dans son emploi ou ses autres postes d'administrateur;
- sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
- son respect du code de déontologie des administrateurs de la CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et de comités;
- la durée de son poste au sein du conseil.

Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. La politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC encourage les administrateurs à assister à toutes les réunions du conseil, et ceux-ci sont tenus d'assister à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités, sauf lorsque le Comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil et des comités.

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

Le Comité maintient une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateur qui est mise à jour périodiquement. Des noms de candidats sont ajoutés après que le Comité a examiné les recommandations des autres administrateurs et de conseillers externes.

Conseiller externe

Le Comité a le droit d'engager des conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés.

Ancien chef de la direction

Aux termes de la politique sur le mandat des administrateurs, le chef de la direction n'est pas normalement réélu au poste d'administrateur s'il cesse d'être chef de la direction. Toutefois, le Comité de gouvernance peut recommander sa réélection au poste d'administrateur dans certaines circonstances particulières.

6. Mandat des administrateurs

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

Période maximale – Un administrateur prend sa retraite après avoir siégé au conseil pendant 15 ans. Une période de transition est prévue pour les administrateurs nommés à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004. Le Comité de

gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de la période de 15 ans s'il est dans l'intérêt de la CIBC de le faire.

Démission d'un administrateur – La politique exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences relatives à l'éligibilité des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement important survient dans son emploi, s'il accepte d'être administrateur d'une autre institution financière ou société et que cette situation pourrait créer un conflit d'intérêts important entre cette institution ou société et la CIBC, s'il fait subir à la CIBC une perte irrécouvrable ou s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la CIBC. Le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de rejeter la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de la décision.

Vote des administrateurs – Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'**abstentions** de vote que de votes **en faveur** (*une majorité d'abstentions*) à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs. Une « élection sans opposition » signifie que le nombre de candidats à l'élection aux postes d'administrateur correspond au nombre de postes d'administrateur au sein du conseil. On s'attend à ce que le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission, sauf en cas de circonstances atténuantes. Le conseil prendra une décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs pour lesquels elle n'a pas été acceptée. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision. Si chaque membre du Comité de gouvernance a reçu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, les administrateurs qui respectent les normes d'indépendance du conseil et qui n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions formeront un comité pour étudier les démissions et recommander au conseil de les accepter ou non. Si seulement sept administrateurs ou moins n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, tous les administrateurs participeront au processus visant à déterminer si les démissions doivent être acceptées. Le conseil peut combler un poste vacant conformément au règlement de la CIBC et à la *Loi sur les banques*.

7. Le chef de la direction

En bref

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

Le chef de la direction doit être membre du conseil en vertu de la *Loi sur les banques*. Ses principaux objectifs consistent à diriger la gestion des activités et affaires de la CIBC ainsi que la mise en œuvre des résolutions et politiques du conseil. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées aux valeurs de la CIBC, à la planification stratégique, à la gouvernance, à la gestion des risques, à la tolérance au risque, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines, à la direction de

l'exploitation, à l'interaction avec le conseil, à la planification de la relève et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés et les organismes de réglementation.

8. Le président du conseil

En bref

- ↳ Le conseil examine et approuve le mandat du président du conseil chaque année.
- ↳ On trouvera le mandat sur le site www.cibc.com/francais.

Le président du conseil est un administrateur non dirigeant et répond aux normes d'indépendance du conseil. Ses principales fonctions consistent à superviser les travaux et délibérations du conseil et à assurer l'exécution en bonne et due forme des fonctions et responsabilités dont celui-ci est investi. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées à l'élaboration des ordres du jour des réunions du conseil, à la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, au perfectionnement des administrateurs, à la présentation de suggestions relativement à des candidats éventuels aux postes d'administrateur, à la formulation de commentaires à l'intention du chef de la direction ainsi qu'aux communications avec les actionnaires et les organismes de réglementation.

9. Les comités du conseil

En bref

- ↳ Le conseil compte quatre comités.
- ↳ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2009 présente les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2008.
- ↳ Le conseil examine et approuve les mandats chaque année.
- ↳ On trouvera le mandat de chaque comité et du président du comité sur le site www.cibc.com/francais.

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

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** aide le conseil à surveiller les politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines. Le Comité évalue les objectifs de rendement du chef de la direction, évalue le rendement du chef de la direction, formule des recommandations sur la rémunération du chef de la direction, évalue la nomination et la rémunération d'autres membres clés de la direction, supervise la relève et les plans de préparation aux situations d'urgence pour le chef de la direction et d'autres membres clés de la direction, examine la philosophie, les politiques

et les principes relatifs à la rémunération de la CIBC, exécute certaines fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et prépare le *Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs* pour son inclusion à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

Le **Comité de gouvernance** aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et constitue le Comité de révision de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale aux termes de la *Loi sur les banques*. Le Comité surveille la structure et les activités de gouvernance de la CIBC ainsi que la communication de renseignements relatifs à la gouvernance, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification de la relève pour le président du conseil, l'évaluation du respect du Code de conduite de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs et l'examen des politiques concernant les risques en matière de réputation. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

Le **Comité de gestion du risque** aide le conseil à déterminer la tolérance au risque de la CIBC et à surveiller le profil de risque de la CIBC et son rendement par rapport à cette tolérance au risque. Le Comité est chargé de la détermination, de l'évaluation, de la surveillance et du contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC. Le Comité a des responsabilités spécifiques concernant les risques liés au crédit, aux marchés, aux investissements, à l'exploitation, au bilan et aux liquidités, la délégation en matière de crédit, la politique sur la réputation et les risques juridiques de la CIBC ainsi que la définition, le mandat et l'efficacité des services indépendants de la CIBC en matière de gestion du risque. Tous les membres sauf un sont indépendants.

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

10. Rémunération des administrateurs

En bref

- ↳ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2009 présente la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2008.
- ↳ Un administrateur est supposé acquérir des actions ordinaires de la CIBC et/ou des unités d'actions à dividendes différés d'une valeur correspondant au moins à quatre fois sa rémunération annuelle (4 x 100 000 \$) dans les cinq années suivant son entrée au sein du conseil d'administration.

Le Comité de gouvernance examine les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs de la CIBC et les recommande au conseil pour qu'il les approuve. Il tient compte de nombreux facteurs, notamment les liens entre la rémunération et la charge de travail, le temps consacré et la responsabilité. Le Comité considère également la rémunération versée aux administrateurs d'autres grandes sociétés ouvertes canadiennes, et particulièrement des grandes banques canadiennes. Il peut recourir aux services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et un avis concernant la pertinence des politiques et des pratiques de rémunération à l'intention des administrateurs.

11. Rémunération des cadres supérieurs

En bref

- ↳ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2009 décrit la rémunération des cadres supérieurs.
- ↳ La rémunération d'encouragement est assujettie à des facteurs de rajustement du risque.
- ↳ Les décisions concernant la rémunération d'encouragement du chef de la direction (à l'exclusion des options) sont reportées d'un an pour permettre au conseil d'avoir une vision à plus long terme dans son évaluation du rendement du chef de la direction.
- ↳ L'acquisition des actions différées non acquises du chef de la direction se poursuit après la retraite de ce dernier s'il ne survient aucun événement postérieur défavorable important ayant trait à la période où le chef de la direction était en fonction.
- ↳ Le chef de la direction doit être propriétaire du nombre d'actions qui correspond à six fois son salaire de base annuel au cours de son mandat de chef de la direction et des deux premières années de sa retraite.
- ↳ Le chef de la direction annonce à l'avance son intention de lever des options et d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la CIBC.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les évaluations du rendement individuel, soumet à l'approbation du conseil les attributions individuelles de rémunération d'encouragement variable s'y rapportant pour le chef de la direction, les employés sous la responsabilité directe du chef de la direction, y compris le chef des services financiers, et certains autres cadres supérieurs clés. De même, le Comité approuve le niveau global de la rémunération d'encouragement variable. La rémunération d'encouragement est assujettie à des facteurs de rajustement du risque en fonction d'une évaluation effectuée par le chef de la direction et le Comité. Le Comité a recours aux services d'un expert-conseil externe indépendant en matière de rémunération des cadres supérieurs qui lui fait rapport directement et fournit des conseils sur les questions examinées. Le principe directeur du Comité stipule que la rémunération devrait être liée au rendement et au marché compétitif des personnes compétentes. La rémunération à la CIBC comprend trois éléments fondamentaux : le salaire de base, la rémunération d'encouragement variable et les avantages sociaux (y compris les prestations de retraite et les avantages indirects). Pour les cadres supérieurs, la rémunération d'encouragement variable représente un pourcentage élevé de la rémunération globale afin d'étayer le lien entre la rémunération et le rendement.

Le Comité fixe la rémunération d'encouragement variable annuelle pour un exercice et le conseil l'approuve à la fin de celui-ci, sauf pour le chef de la direction, dont la rémunération d'encouragement variable annuelle (à l'exclusion des options) pour un exercice est fixée par le conseil à la fin de l'exercice suivant. Le modèle de rémunération du chef de la direction donne au Comité une période plus longue pour évaluer le rendement du chef de la direction. En outre, la rémunération d'encouragement du chef de la direction est assujettie à des facteurs de rajustement du risque. Lorsque le chef de la direction prend sa retraite, l'acquisition de ses actions subalternes et ses options en cours de validité non acquises en circulation ne peut se poursuivre que s'il ne survient aucun

événement postérieur défavorable important ayant trait à la période où le chef de la direction était en fonction. Le respect des intérêts des actionnaires est en outre renforcé par l'exigence que le chef de la direction conserve le nombre d'actions qui correspond à six fois son salaire annuel pendant son mandat et les deux premières années de sa retraite. Afin de promouvoir des pratiques de communication d'information transparentes, le chef de la direction annonce à l'avance par communiqué son intention de lever des options ou d'effectuer d'autres opérations sur des titres de la CIBC pour lesquelles une déclaration d'initié serait nécessaire dans le délai usuel de dix jours.

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

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

13. Orientation et formation continue des administrateurs

En bref

- ↳ Au cours de l'exercice 2008, la formation des administrateurs a porté principalement sur le mode de gestion du risque, l'Accord de Bâle II, la rémunération des cadres supérieurs, la communication et l'évaluation des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.
- ↳ Environ 9 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré à la formation des administrateurs au cours de l'exercice 2008. On consultera la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2009 pour obtenir une description complète du programme de formation des administrateurs de chaque comité au cours de l'exercice 2008.

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

Orientation des nouveaux administrateurs – Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs est composé de documents et de séances d'orientation fixes. Le manuel des administrateurs de la CIBC passe en revue les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la CIBC et la structure organisationnelle actuelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations actuels de la CIBC, les derniers états financiers annuels et trimestriels et les questions opérationnelles clés. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction, les membres de la direction et des représentants du service de la conformité et de la division du secrétaire général de la CIBC. Le président d'un comité du conseil organise une séance d'orientation pour les nouveaux

administrateurs qui se joignent au comité. Afin d'aider un nouvel administrateur à comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un membre actuel du conseil d'agir à titre de mentor.

Perfectionnement continu des administrateurs – Le programme de perfectionnement continu des administrateurs regroupe des cours externes, de l'auto-apprentissage par l'entremise du réseau d'apprentissage en direct de la CIBC, des documents traitant du rôle des administrateurs, des séances de formation régulières données par des experts internes et externes et des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis. Il incombe au président du conseil de coordonner les programmes de formation continue pour le conseil. Le président de chaque comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité ayant trait au mandat du comité. Le site Web du conseil constitue un des piliers du programme de perfectionnement continu des administrateurs; il contient notamment un recueil des politiques et procédures relatives au fonctionnement du conseil et de ses comités.

14. Relève de la direction

Les mandats du conseil et de ses comités font état de la responsabilité de surveillance des plans de relève pour le chef de la direction, le chef des services financiers et d'autres postes clés de la haute direction.

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

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

15. Politique sur la présentation de l'information

En bref

- ↳ Le chef de la direction, le chef des services financiers, le président du conseil et les membres autorisés de la direction parlent au nom de la CIBC.
- ↳ Les membres du conseil communiquent avec des parties intéressées de la CIBC à la demande uniquement du conseil ou de la direction.
- ↳ On trouvera la politique sur la présentation de l'information de la CIBC sur le site www.cibc.com/francais.

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

16. Évaluation du rendement annuel du conseil

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

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

17. Code de conduite de la CIBC et code de déontologie des administrateurs

En bref

- ↳ Chaque année, les employés et les administrateurs attestent de leur bonne connaissance et du respect de leurs codes.
- ↳ On trouvera le Code de conduite de la CIBC et le Code de déontologie des administrateurs sur les sites www.cibc.com/francais ou www.sedar.com.

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite de la CIBC s'applique à tous les employés, y compris les employés permanents et temporaires, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel pour la CIBC ou ses filiales en propriété exclusive. Le Code représente les normes minimales à respecter pour ce qui est de la conduite des employés et des obligations de la CIBC. Le Code porte sur la conduite générale, les conflits d'intérêts, la gestion de l'information, la protection de l'actif de la CIBC et les enquêtes internes et réglementaires.

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

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



Pour ce qui compte
dans votre vie

Siège social

199 Bay Street

Commerce Court

Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2

Demande de renseignements généraux : 416 980-2211

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 416 980-8691

Télécopieur : 416 980-5028

Courriel : investorrelations@cibc.com



Le logo CIBC est une marque déposée de la Banque CIBC.