



# Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires  
Le 4 avril 2023



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



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

**Date et heure :** Le mardi 4 avril 2023, 13 h, heure avancée de l'Est (HAE)

**Lieu :** Par webdiffusion en direct au <https://cibcvirtual.com/agm2023>

Saisissez le mot de passe : cbc2023 (sensible à la casse)

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

Vous pouvez également écouter l'assemblée par téléphone au [416 406-0743](tel:4164060743) (appels locaux) ou au [1 866 696-5910](tel:18666965910) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 6552323# (français), ou au [416 641-6150](tel:4166416150) (appels locaux) ou au [1 866 696-5894](tel:18666965894) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 2296336# (anglais).

### L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 ainsi que le rapport des auditeurs sur ceux-ci;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter à l'égard d'une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. voter à l'égard des propositions des actionnaires; et
6. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les instructions de vote commencent à la page 3 de notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023 (la « circulaire »). Veuillez lire la circulaire attentivement.

### Admissibilité à voter

Il y avait 911 645 446 actions ordinaires en circulation au 6 février 2023, notre date de clôture des registres.

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

### Votre vote est important

Nous vous invitons à lire la circulaire et à voter avant l'assemblée. Pour savoir comment voter ou nommer une autre personne qui votera pour vous, veuillez vous reporter à la rubrique « Vote », qui commence à la page 3 de la circulaire. Veuillez voter dès que possible afin que vos actions soient représentées à l'assemblée. Votre vote doit parvenir à Compagnie Trust TSX (Trust TSX) au plus tard à 13 h (HAE) le 3 avril 2023.

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

### Questions

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos des procédures de notification et d'accès ou sur la façon d'accéder à notre assemblée en ligne, vous pouvez communiquer avec Trust TSX au [1 800 258-0499](tel:18002580499) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3860](tel:4166823860) (autres pays).

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

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

Le 16 février 2023

# Invitation adressée aux actionnaires

C'est avec grand plaisir que nous vous invitons à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC, qui se tiendra cette année le mardi 4 avril 2023, à 13 h (HAE). Veuillez consulter la circulaire pour obtenir de l'information sur la manière de participer à l'assemblée, les questions qui seront abordées à l'assemblée, notre philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs et nos pratiques de gouvernance. Nous avons dédié, dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais), une page à notre assemblée annuelle qui contient également des renseignements au sujet de notre assemblée. Vous avez l'occasion de voter et votre vote compte.

En 2022, notre banque moderne axée sur les relations a continué de se consacrer à offrir à nos clients une expérience exceptionnelle et aux actionnaires, un rendement supérieur, tout en maintenant notre solidité financière et le contrôle du risque et en faisant progresser notre culture animée par notre raison d'être. Partout dans notre équipe, nous nous consacrons à notre objectif, qui est de contribuer à la réalisation de vos ambitions.

La mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients nous a permis de continuer de générer une croissance à long terme et de renforcer notre dynamisme, tout en demeurant concentrés sur trois priorités stratégiques :

1. continuer de faire croître notre part de marché dans des segments de clientèle qui nécessitent des interactions étroites et qui sont en forte croissance;
2. améliorer l'expérience bancaire de la Banque CIBC pour nos clients en investissant dans la numérisation et la technologie, et optimiser davantage l'intercommunication dans l'ensemble de nos activités;
3. investir dans nos futures activités dont le facteur de différenciation devrait assurer notre réussite dans des marchés à croissance rapide.

Grâce à l'accent que nous mettons sur nos relations avec nos clients, nous avons dégagé un solide rendement financier en 2022 dans un contexte économique plus difficile et nous avons positionné notre banque en vue d'un rendement supérieur durable à long terme.

Nous avons tenu nos engagements envers toutes nos parties intéressées en 2022. En ce qui concerne notre équipe, nous avons continué d'investir dans une culture permettant aux membres de l'équipe de réaliser leurs ambitions, notamment en annonçant un salaire minimum de départ de 20,00 \$ l'heure au Canada et aux États-Unis et en nous engageant à le faire passer à 25,00 \$ l'heure d'ici 2025. Cette initiative s'ajoute aux investissements continus dans les occasions de perfectionnement des talents.

Notre soutien à nos collectivités n'a pas failli en 2022. La Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer a permis de recueillir 13 millions de dollars pour financer la recherche sur le cancer et soutenir les personnes touchées par cette maladie, et la Journée du miracle CIBC a permis de recueillir environ 7 millions de dollars<sup>(1)</sup> pour les organismes de bienfaisance pour enfants à l'échelle mondiale. La Fondation CIBC a été lancée et a également annoncé un certain nombre d'initiatives visant à favoriser une économie plus inclusive et à soutenir l'accès aux possibilités, notamment un partenariat avec Microsoft Canada visant à réduire l'écart en matière de compétences numériques en offrant des possibilités de formation et d'emploi dans des collectivités partout au Canada.

Qui plus est, nous avons continué à faire des progrès dans l'accélération des mesures pour le climat. Une fois de plus, nous avons fait figure de chefs de file dans le financement du secteur des énergies renouvelables, en nous classant au 6<sup>e</sup> rang au chapitre du financement des énergies renouvelables en Amérique du Nord<sup>(2)</sup>. Notre banque a également annoncé des cibles d'émissions financées pour 2030 pour nos portefeuilles dans le secteur pétrolier et gazier et le secteur de la production d'énergie, et nous continuons de travailler en étroite collaboration avec nos clients pour les aider à réaliser leurs ambitions en matière de durabilité.

La force et les capacités de notre équipe nous ont permis de progresser et de maintenir notre élan tout au long de l'année grâce à leur engagement à donner vie à notre raison d'être chaque jour en contribuant à concrétiser les ambitions de nos clients.

À notre assemblée, vous serez informés davantage du rendement de la Banque CIBC en 2022 et de l'évolution de notre stratégie.

Nous vous remercions pour votre soutien continu à la Banque CIBC et sommes impatients de vous voir à notre assemblée. Nous vous invitons à vous joindre à nous par webdiffusion à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agm2023> ou par téléphone au 416 406-0743 (appels locaux) ou au 1 866 696-5910 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 6552323# (français) ou au 416 641-6150 (appels locaux) ou au 1 866 696-5894 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 2296336# (anglais), ou encore en personne à l'auditorium de CIBC Square, 81 Bay Street, Toronto (Ontario).

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

La présidente du conseil,

Le président et chef de la direction,



Katharine B. Stevenson

Victor G. Dodig

(1) Ce montant représente le montant total reçu par la Fondation CIBC au cours de l'exercice 2022 et est composé des dons versés lors de l'événement de la Journée du miracle en décembre 2021 et des dons versés en dehors de cet événement au cours de l'exercice.  
(2) Infraction. Pour les opérations conclues entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (North American Renewables League Tables).

# Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023 (la « circulaire »), l'information est en date du 9 février 2023 et toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire. « Vous », « votre » et « actionnaire » désignent les porteurs d'actions ordinaires de la Banque CIBC.

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Ordre du jour</b>	<b>59</b>	<b>Analyse de la rémunération</b>	<b>99</b>	<b>Propositions d'actionnaires</b>
<b>2</b>	<b>Documents de l'assemblée</b>	59	Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération	<b>109</b>	<b>Autres renseignements</b>
<b>3</b>	<b>Vote</b>	61	Philosophie de rémunération des cadres supérieurs	109	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
<b>9</b>	<b>Administrateurs</b>	69	Rendement et rémunération en 2022	110	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
9	Candidats à un poste d'administrateur	70	Gestion des compétences et planification de la relève	110	Indemnisation
24	Rémunération des administrateurs	70	Inclusion	110	Information au sujet de la Banque CIBC
<b>28</b>	<b>Rapports des comités du conseil</b>	<b>83</b>	<b>Information sur la rémunération</b>	111	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
<b>35</b>	<b>Énoncé des pratiques de gouvernance</b>			111	Pour communiquer avec notre conseil d'administration
<b>53</b>	<b>Message à nos actionnaires</b>			111	Approbation du conseil d'administration

## Glossaire des acronymes

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

# Ordre du jour

## 1. États financiers

Les états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 octobre 2022 figurent dans notre Rapport annuel 2022, accessible au <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/investor-relations/annual-reports-and-proxy-circulars.html>.

## 2. Élection des administrateurs

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

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

## 3. Nomination des auditeurs

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

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

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

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant sur une résolution de consultation à propos de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 95,5 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous estimons que le vote fait partie de notre processus de mobilisation des actionnaires. Ce vote est consultatif en vertu des lois applicables et ne diminue aucunement la fonction et les responsabilités du conseil. Même si la résolution n'est pas contraignante, le conseil et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tiennent compte des résultats du vote dans le cadre de la prise de décisions futures concernant la rémunération des cadres supérieurs.

*Le message à nos actionnaires et l'analyse de la rémunération sont présentés aux pages 53 à 82.*

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

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **en faveur** de la résolution de consultation suivante.

**IL EST RÉSOLU** que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque CIBC pour l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2023.

## 5. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à vous prononcer sur trois propositions d'actionnaires reproduites aux pages 99 à 108 de la circulaire. Le conseil vous recommande de voter **contre** ces propositions et explique les raisons de sa recommandation à la suite de chaque proposition.

Les propositions d'actionnaires qui ont été retirées, de même que l'argumentaire correspondant et la réponse du conseil à chaque proposition, figurent aux pages 104 à 108.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises au plus tard le 18 novembre 2023.

*Les propositions d'actionnaires et les réponses du conseil sont présentées aux pages 99 à 108.*

# Documents de l'assemblée

## Remise des documents de l'assemblée par notification et accès

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

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

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

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

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, nous utiliserons les procédures de notification et d'accès pour vous envoyer nos états financiers annuels et notre rapport de gestion, comme le permettent les lois sur les valeurs mobilières, de sorte que vous puissiez accéder à ces documents en ligne de la même façon que notre circulaire. Nous enverrons l'avis de notification et d'accès (l'avis) aux actionnaires aux environs du 2 mars 2023.

Notre circulaire et notre Rapport annuel (les « documents de l'assemblée ») peuvent être consultés sur le site Web de notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (Trust TSX) ([www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc\\_fr/](http://www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/)), sur notre site Web ([www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais)), sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([www.sec.gov/edgar.shtml](http://www.sec.gov/edgar.shtml)).

## Demander une copie papier des documents de l'assemblée

Vous pouvez obtenir gratuitement une copie papier de la circulaire ou du Rapport annuel dans l'année suivant la date du dépôt des documents de l'assemblée sur SEDAR.

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

Pour vous assurer de recevoir la copie papier avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande devrait nous parvenir au plus tard à 17 h (HAE) le 21 mars 2023, ce qui nous donne trois jours ouvrables pour traiter les demandes, compte tenu des délais d'envoi habituels.

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

## Pour assister à l'assemblée

Cette année, vous pourrez participer à l'assemblée par webdiffusion en direct à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agm2023> et en personne à l'auditorium de CIBC Square, au 81 Bay Street, Toronto (Ontario), et des mesures seront en place à l'assemblée pour continuer à prioriser la santé et la sécurité des participants. Dans tous les cas, vous pourrez participer, voter et poser vos questions à l'assemblée. Nous vous invitons à visiter la page dédiée à notre assemblée annuelle dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) pour obtenir de plus amples renseignements.

## Vote

### Approbation des actionnaires

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

### Qui peut voter?

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 6 février 2023, notre date de clôture des registres. Il y avait 911 645 446 actions ordinaires donnant droit de vote en circulation à cette date.

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

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

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

### Comment voter

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

**ACTIONNAIRES INSCRITS - Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe.**

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous avez reçu un formulaire de procuration avec un numéro de contrôle. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec Trust TSX au [1 800 258-0499](tel:18002580499) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3860](tel:4166823860) (autres pays).

**Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée**

Renvoyez votre procuration dûment remplie à l'agent des transferts de CIBC, Trust TSX, avant 13 h (HAE) le 3 avril 2023 pour vous assurer que votre vote soit comptabilisé. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

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



**En ligne** - rendez-vous au [www.tsxtrust.com/vote-proxy/fr](http://www.tsxtrust.com/vote-proxy/fr), saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions à l'écran; ou

- numérisez les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-les par courriel à [proxyvote@tmx.com](mailto:proxyvote@tmx.com);



**Par télécopieur** - remplissez votre formulaire de procuration et télécopiez les deux côtés à Trust TSX au [1 866 781-3111](tel:18667813111) (Canada et États-Unis) ou au [1 416 368-2502](tel:14163682502) (à l'extérieur de l'Amérique du Nord);



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

**Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct**

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

1. Rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2023> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifiez la compatibilité de votre navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
2. Sélectionnez « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Comme nom d'utilisateur, entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration. Comme mot de passe, saisissez « cibc2023 » (sensible à la casse). Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer toute procuration que vous pourriez avoir envoyée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez envoyée, ne votez pas pendant l'assemblée.

**Si vous souhaitez voter en personne à l'auditorium de CIBC Square**

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



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

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

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

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

2. Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1647 252-9650 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h (HAE) le 3 avril 2023. Trust TSX fournira à votre fondé de pouvoir un numéro de contrôle qui lui permettra de voter à l'assemblée. **Si vous ne suivez pas l'étape supplémentaire qui consiste à inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX, votre fondé de pouvoir ne recevra aucun numéro de contrôle lui permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.**
3. Votre fondé de pouvoir doit ouvrir une session au <https://cibcvirtual.com/aggm2023> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité de son navigateur. Pour voter, une connexion Internet doit être maintenue pendant la durée de l'assemblée.
4. Votre fondé de pouvoir doit choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Il doit ensuite saisir son nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle que Trust TSX lui a fait parvenir par courriel après son inscription à titre de fondé de pouvoir et le mot de passe est « cibc2023 » (sensible à la casse).

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

**Si vous souhaitez modifier votre vote**

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

- Si vous avez renvoyé votre procuration par télécopieur ou par la poste, vous devez signer une déclaration écrite indiquant que vous révoquez votre procuration, donner de nouvelles instructions de vote (ou autoriser par écrit votre avocat à signer la déclaration) et envoyer le tout à la Division du secrétaire général CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7, avant 13 h (HAE) le 3 avril 2023.
- Si vous avez voté par Internet, vous pouvez voter de nouveau par Internet avant 13 h (HAE) le 3 avril 2023 en indiquant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.
- Vous pouvez également modifier votre vote en votant lors de la webdiffusion en direct en suivant les instructions à la rubrique **Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct** à la page précédente. Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer tout vote que vous avez soumis antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer un vote soumis antérieurement, ne votez pas pendant l'assemblée.

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

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

#### Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée

Vous devez laisser suffisamment de temps à votre intermédiaire pour recevoir vos instructions de vote et y donner suite avant 13 h (HAE) le 3 avril 2023. Veuillez consulter votre formulaire d'instructions de vote pour connaître la date avant laquelle vous devriez envoyer ce formulaire. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

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



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



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



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

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

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

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

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

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

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

1. Si vous souhaitez nommer à titre de fondé de pouvoir une autre personne que vous-même ou les fondés de pouvoir de la direction, soit Katharine B. Stevenson et Victor G. Dodig, pour assister, voter et agir en votre nom à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, vous devrez écrire son nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et renvoyer celui-ci par Internet ou par la poste, de la manière décrite à la page précédente. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou donner des instructions de vote que votre fondé de pouvoir devra suivre. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir sait qu'il a été nommé par vous pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions et qu'il assistera à la webdiffusion en direct. La personne que vous nommez à titre de fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Banque CIBC.
2. Vous devez vous inscrire ou inscrire votre fondé de pouvoir en tant que fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 647 252-9650 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h (HAE) le 3 avril 2023. Trust TSX vous fournira, à vous ou à votre fondé de pouvoir, un numéro de contrôle permettant de voter à l'assemblée. **Si vous ne suivez pas l'étape supplémentaire qui consiste à vous inscrire auprès de Trust TSX, vous ou votre fondé de pouvoir ne recevrez aucun numéro de contrôle permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à notre assemblée par webdiffusion en direct.**

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

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

Veillez prévoir un délai suffisant pour le retour de votre procuration légale avant l'échéance, soit 13 h (HAE) le 3 avril 2023.

3. Vous ou votre fondé de pouvoir devez vous connecter à <https://cibcvirtual.com/aggm2023> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité du navigateur. Pour pouvoir voter, il faut être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée.
4. Vous ou votre fondé de pouvoir devez choisir « Voter » et une fenêtre distincte s'ouvrira. Vous ou votre fondé de pouvoir devez ensuite saisir un nom d'utilisateur et un mot de passe. Le nom d'utilisateur est le numéro de contrôle qui vous a été envoyé par courriel à vous ou à votre fondé de pouvoir après votre inscription ou celle de votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX. Le mot de passe est « cibc2023 » (sensible à la casse).

**Si vous souhaitez modifier votre vote avant l'assemblée**

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

## Vote

### Autres renseignements concernant le vote

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

Vous pouvez inscrire :

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

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

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

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

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

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

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



**En ligne** - rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2023> pour vous joindre à la webdiffusion en direct;



**Par téléphone** - composez le [416 406-0743](tel:4164060743) (appels locaux) ou le [1 866 696-5910](tel:18666965910) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 6552323# (français) ou le [416 641-6150](tel:4166416150) (appels locaux) ou le [1 866 696-5894](tel:18666965894) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 2296336# (anglais) pour une expérience audio seulement;

### Renoncez au papier!

Inscrivez-vous à la transmission électronique de nos documents d'assemblée et autres documents d'information continue pour les années à venir. L'inscription est facile et la transmission électronique est sécurisée, gratuite, pratique et écologique.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, rendez-vous au [services.tsxtrust.com/InvestorServices/edelivery?lang=fr](https://services.tsxtrust.com/InvestorServices/edelivery?lang=fr); sélectionnez Banque Canadienne Impériale de Commerce, remplissez le formulaire de consentement et cliquez sur « Soumettre ».

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

# Administrateurs

## Candidats à un poste d'administrateur

Il y a 13 candidats à l'élection au conseil. Chaque candidat a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires le 7 avril 2022, à l'exception de William F. Morneau, qui a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2022. Nicholas D. Le Pan et Jane L. Peverett quitteront le conseil à la levée de notre assemblée. Le conseil aimerait remercier M. Le Pan et M<sup>me</sup> Peverett pour les années de loyaux services qu'ils ont consacrées au conseil et à la Banque CIBC.

Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 10 et sont présentés en date du 9 février 2023. Les principales caractéristiques de la composition du conseil de la Banque CIBC, si chaque candidat est élu par les actionnaires, figurent ci-après. Aucun candidat au poste d'administrateur ne s'identifie comme Autochtone ou une personne handicapée.

De plus amples renseignements sur le processus de mise en candidature figurent aux rubriques « Processus de mise en candidature des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 39.

Taux d'assiduité en 2022

**100 %**

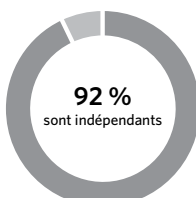
Moyenne des voix  
**EN FAVEUR** en 2022

**98 %**

Expérience à titre de  
cadre supérieur

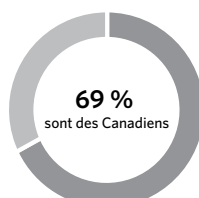
**100 %**

Indépendance



■ Chef de la direction ■ Autres candidats

Répartition géographique



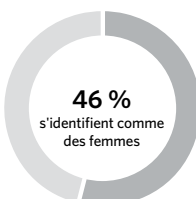
■ Américains ■ Canadiens

Durée du mandat



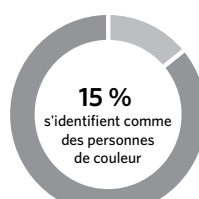
■ 0-5 ans ■ 6-10 ans ■ 11-15 ans

Mixité



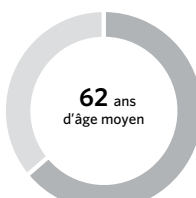
■ s'identifient comme des femmes

Ethnicité



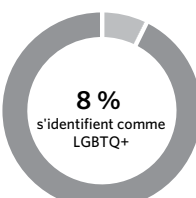
■ s'identifient comme des personnes de couleur

Âge



■ 50 à 60 ans ■ 61 à 70 ans

Orientation sexuelle



■ s'identifient comme LGBTQ+

Langues parlées



■ Anglais 100 % ■ Français 31 % ■ Autre 8 %

## Administrateurs

# AMMAR ALJOUNDI, Toronto (Ontario) Canada



**Administrateur depuis :** 2022

**Âge :** 58 ans

**Indépendant**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
99,5 %

**Compétences :**

- Stratégie
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG

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

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

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

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

**Actuellement :** Mines Agnico Eagle Limitée - depuis février 2022

**Comités dont il est actuellement membre :** -

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %  
Conseil (à compter d'avril 2022) : 4/4  
Comité de gestion du risque (à compter d'avril 2022) : 3/3

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M. Aljoundi a jusqu'au 6 avril 2027 pour atteindre la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	4 000	2 982	6 982	382 404	0,5x
2022	4 000	0	4 000	294 900	0,4x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022.

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



**Administrateur depuis :** 2020

**Âge :** 52 ans

**Indépendant**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
99,6 %

**Compétences :**

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque

**Occupation principale :** Chef de la direction, Intact Corporation financière

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

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

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

**Actuellement :**  
Intact Corporation financière - depuis 2008

**Comités dont il est actuellement membre :**  
-

**Auparavant :**  
Hydro One - de 2015 à 2018

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %  
Conseil : 9/9  
Comité de gestion du risque : 6/6

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Brindamour respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat <sup>(5)</sup>
2023	27 949	0	27 949	1 530 767	1,9x
2022	26 382	0	26 382	1 945 013	2,6x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022.

## Administrateurs

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



**Administratrice  
depuis :** 2015

**Âge :** 64 ans

**Indépendante**

**Votes en sa faveur  
à l'assemblée des  
actionnaires 2022 :**  
95,6 %

**Compétences :**

- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG
- Technologies de l'information

**Occupation principale :** Administratrice de sociétés

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

**Formation :** M<sup>me</sup> Caldwell est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Queen's University et a terminé l'Executive Marketing Management Program de la Western University.

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

#### Actuellement :

Equinix, Inc. - depuis 2015

Procure Technologies Inc. - depuis 2020

#### Comités dont elle est actuellement membre :

Mises en candidature et gouvernance (présidente); Talents, culture et rémunération

Rémunération (présidente); Mises en candidature et gouvernance

#### Auparavant :

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

Donnelley Financial Solutions Inc. - de 2016 à 2020

Talend - de 2017 à 2020

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gouvernance (à compter d'avril 2022) : 2/2

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M<sup>me</sup> Caldwell respecte la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	18 910	0	18 910	1 035 701	1,8x
2022	16 468	0	16 468	1 214 13	1,3x

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

(2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).

(5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA pour 2021, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.



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



**Administratrice depuis :** 2017

**Âge :** 62 ans

**Indépendante**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
99,5 %

**Compétences :**

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Législation/réglementation/conformité

**Occupation principale :** Présidente, Cambium LLC

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

M<sup>me</sup> Collins a été récipiendaire du prix Outstanding Leader Award for Business que lui a attribué la YWCA en reconnaissance de sa carrière dans le monde des affaires, son engagement communautaire et sa volonté d'assumer des postes de leadership qui ont une incidence sur la vie des femmes et sur la justice raciale.

**Formation :** M<sup>me</sup> Collins est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de la Yale University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Graduate School of Business.

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

**Actuellement :**

Ryan Specialty Group Holdings, Inc. – depuis 2021

Ulta Beauty Inc. – depuis 2014

**Comités dont elle est actuellement membre :**

Audit

Audit; Rémunération

## Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité d'audit : 7/7

## Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M<sup>me</sup> Collins respecte la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	2 714	30 130 <sup>(6)</sup>	32 844	1 798 866	3,1x
2022	2 714	24 658 <sup>(6)</sup>	27 372	2 018 001	2,2x

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

(2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).

(5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA pour 2021, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

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

## Administrateurs

# LUC DESJARDINS, Toronto (Ontario) Canada



**Administrateur depuis :** 2009

**Âge :** 70 ans

**Indépendant**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
97,9 %

**Compétences :**

- Stratégie
- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Technologies de l'information

**Occupation principale :** Président et chef de la direction, Supérieur Plus Corp.

**Expérience :** M. Desjardins est président et chef de la direction de Supérieur Plus Corp., société ouverte située à Toronto qui distribue et commercialise du propane et des distillats au Canada et aux États-Unis, depuis 2011. Il a été associé chez The Sterling Group, LP de 2008 à 2011 et président et chef de la direction de Transcontinental inc. de 2004 à 2008. Tout au long de sa carrière, M. Desjardins a su générer de la croissance grâce à des stratégies de marque innovantes et à la distinction de l'expérience client. M. Desjardins est administrateur de Gestion Jourdan S.E.C., membre de la Chief Executives Organization et membre du 30% Club Canada. M. Desjardins est également lauréat du prix « Leader of Leaders » du Harvard Presidents' Seminar et titulaire du diplôme Presidents' Program in Leadership décernés par la Harvard Business School.

**Formation :** M. Desjardins est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal et est diplômé du Management Development Program de la Harvard Business School.

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

**Actuellement :**

Supérieur Plus Corp. - depuis 2011

**Comités dont il est actuellement membre :**

-

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité d'audit (jusqu'en avril 2022) : 4/4

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (à compter d'avril 2022) : 3/3

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Desjardins respecte la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	22 732	12 670	35 402	1 938 968	2,4x
2022	22 732	10 092	32 824	2 419 949	3,2x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022.

**VICTOR G. DODIG**, Toronto (Ontario) Canada

**Administrateur depuis :** 2014

**Âge :** 57 ans

**Non indépendant**

Voir « *Indépendance des administrateurs* » à la page 37.

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
99,4 %

**Compétences :**

- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération

**Occupation principale :** Président et chef de la direction, CIBC

**Expérience :** M. Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis septembre 2014. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion de patrimoine, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la Banque CIBC. Au cours de sa carrière, M. Dodig a également dirigé plusieurs services au sein d'UBS et de Merrill Lynch au Canada et à l'étranger et a été conseiller en gestion chez McKinsey & Company. M. Dodig est actuellement président du Conseil canadien des affaires. M. Dodig est un ardent défenseur de l'inclusion en milieu de travail et est président du Conseil des leaders de la diversité et de l'inclusion de la Banque CIBC. Il a présidé l'édition 2022 de la International Monetary Conference, et a été coprésident de l'initiative BlackNorth, président du Catalyst Canada Advisory Board et président du conseil du 30% Club Canada. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte indiquée ci-après, M. Dodig est membre du comité consultatif international du Brookings Institute.

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

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

**Actuellement :**

TELUS Corporation - depuis mai 2022

**Comités dont il est actuellement membre :**

-

**Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022**

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur l'actionariat de M. Dodig figurent à la rubrique « Actionariat des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2022 » à la page 72 de la présente circulaire.

## Administrateurs

# KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario) Canada



**Administrateur depuis :** 2013

**Âge :** 67 ans

**Indépendant**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
99,6 %

**Compétences :**

- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération

**Occupation principale :** Administrateur de sociétés

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

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

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

Aucune

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (président) : 6/6

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Kelly respecte la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	12 404	50 149	62 553	3 426 028	4,3x
2022	12 404	43 412	55 816	4 115 035	5,5x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022.

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



**Compétences :**

- Services financiers
- Gestion du risque/  
gouvernance du risque

- Législation/réglementation/conformité
- Technologies de l'information

**Occupation principale :** Administratrice de sociétés

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

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

**Administratrice depuis :** 2016

**Âge :** 61 ans

**Indépendante**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
99,6 %

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

**Actuellement :**

Datto Holding Corp. - de 2021 à juin 2022

Paya Holdings, Inc. - de 2020 à mai 2022

## Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gestion du risque : 6/6

## Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M<sup>me</sup> Larsen respecte la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	19 815	0	19 815	1 085 268	1,8x
2022	17 422	0	17 422	1 284 437	1,4x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerceait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA pour 2021, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

## Administrateurs

# MARY LOU MAHER, Toronto (Ontario) Canada



**Administratrice depuis:** 2021

**Âge:** 62 ans

**Indépendante**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
99,3 %

**Compétences :**

- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG

**Occupation principale :** Administratrice de sociétés

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

**Formation :** M<sup>me</sup> Maher est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la McMaster University et détient le titre de FCPA, FCA.

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

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
CAE Inc. - depuis mai 2021	Audit; Ressources humaines
Magna International Inc. - depuis mai 2021	Audit; Technologies

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %  
Conseil : 9/9  
Comité de gestion du risque (jusqu'en avril 2022) : 3/3  
Comité d'audit (présidente) (à compter d'avril 2022) : 3/3

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M<sup>me</sup> Maher à jusqu'au 7 avril 2026 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	2 056	6 110	8 166	447 252	0,6x
2022	2 056	2 362	4 418	325 717	0,4x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022.

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

**Administrateur depuis :**  
Novembre 2022

**Âge :** 60 ans

**Indépendant**

**Votes en sa faveur  
à l'assemblée des  
actionnaires 2022 :**  
s/o

**Compétences :**

- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG
- Relations publiques/gouvernementales

**Occupation principale :** Administrateur de sociétés

**Expérience :** M. Morneau a été ministre des Finances du Canada, député de Toronto-Centre, et gouverneur au Fonds monétaire international et à la Banque mondiale de 2015 à 2020. Il a également joué un rôle actif au sein de forums socio-économiques internationaux, dont l'OCDE. De 1990 à 2015, M. Morneau a dirigé Morneau Shepell, qui est devenu le plus important fournisseur de services en matière de ressources humaines et de régimes de retraite au Canada pendant cette période. M. Morneau a auparavant été président du conseil de l'hôpital St. Michael's, de la Convention House et de l'Institut C.D. Howe. Il est actuellement président du conseil de Magnét à la Toronto Metropolitan University et conseiller principal auprès du Boston Consulting Group.

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

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

**Actuellement :**

Clairvest Group Inc. - depuis juin 2022

**Comités dont il est actuellement membre :**

-

**Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022**

s/o

**Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M. Morneau a jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2027 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat**

Année	Actions <sup>(1)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(3)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(4)</sup>
2023	0	965	965	52 853	0,1x

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

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

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

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

## Administrateurs

# KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario) Canada



**Compétences :**

- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque

**Occupation principale :** Présidente du conseil, CIBC

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

**Formation :** M<sup>me</sup> Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu le titre IAS.A.

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

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
Capital Power Corporation - depuis 2017	Audit; Personnes, culture et gouvernance
Open Text Corporation - depuis 2008	Audit

**Auparavant :**  
CAE Inc. - de 2007 à 2019

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %  
Conseil : 9/9

**Administratrice depuis :** 2011

**Présidente du conseil depuis :** 2021

**Âge :** 60 ans

**Indépendante**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
98,8 %

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M<sup>me</sup> Stevenson respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat <sup>(5)</sup>
2023	58 370	0	58 370	3 196 925	4,0x
2022	56 540	0	56 540	4 168 412	5,6x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action supplémentaire le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022.



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



**Administratrice depuis :** 2014

**Âge :** 62 ans

**Indépendante**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
98,8 %

**Compétences :**

- Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG
- Relations publiques/gouvernementales
- Législation/réglementation/conformité
- Technologies de l'information

**Occupation principale :** Administratrice de sociétés

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

**Formation :** M<sup>me</sup> Turcotte est titulaire d'un baccalauréat en droit civil et en common law de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School.

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

**Actuellement :** Empire Company Limited/Sobeys Inc. - depuis 2012

**Comités dont elle est actuellement membre :** Ressources humaines

## Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gouvernance : 5/5

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

## Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M<sup>me</sup> Turcotte respecte la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	824	42 139	42 963	2 353 084	2,9x
2022	824	38 064	38 888	2 867 018	3,8x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action supplémentaire le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022.

## Administrateurs

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



**Compétences :**

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

**Occupation principale :** Chef de la direction, ITB LLC

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

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

**Administrateur depuis :** 2015

**Âge :** 69 ans

**Indépendant**

**Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2022 :**  
98,7 %

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

#### Auparavant :

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

### Statut de membre du conseil et de comités et assiduité en 2022

Taux d'assiduité : 100 %

Conseil : 9/9

Comité de gouvernance : 5/5

Comité de gestion du risque (président) : 6/6

### Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Zubrow respecte la ligne directrice en matière d'actionariat<sup>(1)</sup>

Année	Actions <sup>(2)</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD <sup>(3)</sup> (N <sup>bre</sup> )	Total des actions/UADD (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale des actions/UADD <sup>(4)</sup> (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat <sup>(5)</sup>
2023	18 588	5 516	24 104	1 320 176	2,2x
2022	18 588	2 684	21 272	1 568 278	1,7x

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 9 février 2023 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023) et au 10 février 2022 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2022).
- (3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 9 février 2023 et au 10 février 2022.
- (4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2023 et 2022 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto au 30 décembre 2022 (54,77 \$) et au 31 décembre 2021 (73,72 \$).
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 800 000 \$ pour 2023 et de 750 000 \$ pour 2022. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA pour 2021, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

## Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2022

Pendant l'exercice 2022, les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités, comme il est indiqué ci-après. Le taux d'assiduité de chaque candidat à un poste d'administrateur est indiqué dans les notes biographiques à partir de la page 10. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à la rubrique « Mandat des administrateurs – Présences aux réunions » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 40.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	9	3	100 %
Comité d'audit	7	1	100 %
Comité de gouvernance	5	2	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	1	100 %
Comité de gestion du risque	6	6	100 %

En plus des réunions régulières du conseil et des comités, le conseil a procédé au cours de l'exercice 2022 à l'examen des indicateurs de rendement clés portant sur les priorités stratégiques de la Banque CIBC à long terme et à court terme et a participé à de la formation destinée aux administrateurs axée sur des thèmes émergents clés liés à l'entreprise, aux stratégies et aux activités de la Banque CIBC.

### Assiduité des administrateurs qui ne sont pas candidats

Nicholas D. Le Pan et Jane L. Peverett quittent le conseil. Au cours de l'exercice 2022, M. Le Pan et M<sup>me</sup> Peverett ont assisté à toutes les réunions régulières du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité de gouvernance.

### Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs

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

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil, que l'on peut consulter au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). Ces normes comprennent le Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques), les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE), les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM et les dispositions de la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du BSIF. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à la rubrique « Indépendance des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 37.

## Administrateurs

### Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

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

Compétences et expérience	Ammar Aljoundi	Charles J.G. Brindamour	Nanci E. Caldwell	Michelle L. Collins	Luc Desjardins	Victor G. Dodig	Kevin J. Kelly	Christine E. Larsen	Mary Lou Maher	William F. Morneau	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Barry L. Zubrow
Stratégie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Expertise financière	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
Gestion du risque/gouvernance du risque	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des ressources humaines/rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité de l'entreprise en matière d'ESG	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Législation/réglementation/conformité	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Relations publiques/gouvernementales	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓
Technologies de l'information	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓

### Rémunération des administrateurs

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

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

En se fondant sur l'examen et la recommandation du comité de gouvernance en 2022, le conseil a approuvé les modifications suivantes avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2022 :

- la hausse de la provision des administrateurs, de 225 000 \$ à 240 000 \$, la hausse étant versée en titres de capitaux propres;
- la hausse de la provision de la présidente du conseil indépendante, de 450 000 \$ à 470 000 \$, la hausse étant versée en titres de capitaux propres;
- la hausse du montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs, de 750 000 \$ à 800 000 \$.

## Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs<sup>(1)</sup>.

	Pour l'exercice 2022 (en \$)	En vigueur au 1 <sup>er</sup> novembre 2022 pour l'exercice 2023 (en \$)
<b>Provisions annuelles</b>		
<b>Espèces</b> (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD <sup>(2)</sup> )		
Président du conseil <sup>(3)</sup>	195 000	195 000
Autres administrateurs <sup>(4)</sup>	100 000	100 000
<b>Titres de capitaux propres</b> (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)		
Président du conseil <sup>(3)</sup>	250 000	270 000
Autres administrateurs	125 000	140 000
Président de comité	50 000	50 000
Participation à chaque comité supplémentaire <sup>(5)</sup>	15 000	15 000
<b>Jetons de présence et frais de déplacement</b>		
Comités ad hoc (par réunion)	1 000	1 000
Frais de déplacement (par voyage) <sup>(6)</sup>	2 000	2 000

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

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

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

Il est interdit aux administrateurs d'avoir recours à des stratégies de couverture afin de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de la Banque CIBC. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 87, « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC ».

## Administrateurs

### Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2022 et comprend la rémunération versée aux administrateurs qui ont été invités à siéger aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

Nom <sup>(1)</sup> (tous les chiffres sont en \$ CA)	Rémunération gagnée <sup>(2)</sup>						Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provisions des membres et du président de comités	Frais de déplacement	Toute autre rémunération	Rémunération totale	À base d'actions		
	Capitaux propres	Espèces					Espèces	Actions ordinaires	UADD
Ammar Aljoundi	70 313	56 250	-	-	-	126 563	-	-	126 563
Charles J.G. Brindamour	125 000	100 000	-	-	-	225 000	-	225 000	-
Nanci E. Caldwell <sup>(3)</sup>	162 815	130 252	-	13 123	17 610	323 800	160 985	162 815	-
Michelle L. Collins <sup>(4)</sup>	162 815	130 252	-	13 123	225 276	531 466	277 474	-	253 992
Patrick D. Daniel <sup>(5)</sup>	54 688	43 750	-	4 000	16 562	119 000	54 312	-	54 688
Luc Desjardins <sup>(3)</sup>	125 000	100 000	-	-	5 000	230 000	105 000	-	125 000
Kevin J. Kelly <sup>(4)</sup>	125 000	100 000	50 000	-	188 866	463 866	188 866	-	275 000
Christine E. Larsen <sup>(3)</sup>	162 815	130 252	-	13 123	6 479	312 669	149 854	162 815	-
Nicholas D. Le Pan <sup>(4)</sup>	125 000	100 000	21 875	10 000	227 511	484 386	359 386	125 000	-
Mary Lou Maher	125 000	100 000	28 125	-	-	253 125	28 125	-	225 000
Jane L. Peverett	125 000	100 000	50 000	8 000	-	283 000	158 000	125 000	-
Katharine B. Stevenson <sup>(4)</sup>	250 000	195 000	-	-	175 841	620 841	370 841	250 000	-
Martine Turcotte	125 000	100 000	-	10 000	15 000	250 000	125 000	-	125 000
Barry L. Zubrow <sup>(4)</sup>	162 815	130 252	65 126	13 123	251 533	622 849	460 034	-	162 815
<b>TOTAL</b>	<b>1901261</b>	<b>1516 008</b>	<b>215 126</b>	<b>84 492</b>	<b>1 129 678</b>	<b>4 846 565</b>	<b>2 437 877</b>	<b>1 050 630</b>	<b>1 348 058</b>

- (1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la Banque CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 83 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction.
- (2) Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs de la Banque CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change de WM/Reuters tel qu'il est indiqué ci-après :
- 1,00 \$ US = 1,2758 \$ CA le 10 février 2022
  - 1,00 \$ US = 1,2879 \$ CA le 12 mai 2022
  - 1,00 \$ US = 1,2950 \$ CA le 11 août 2022
  - 1,00 \$ US = 1,3514 \$ CA le 10 novembre 2022
- (3) Les sommes indiquées à la colonne « Toute autre rémunération » comprennent des honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à M<sup>me</sup> Caldwell, à M. Desjardins et à M<sup>me</sup> Larsen pour leur participation à cinq réunions avec la direction au sujet de questions de technologies, d'infrastructures et d'innovation.
- (4) Les montants inscrits à la colonne « Toute autre rémunération » comprennent les honoraires versés pour avoir siégé aux conseils et aux comités de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les « filiales américaines »). M<sup>me</sup> Collins, M. Kelly, M. Le Pan, M<sup>me</sup> Stevenson et M. Zubrow ont chacun reçu 135 000 \$ US pour leur rôle d'administrateur des filiales américaines. M. Zubrow a reçu 15 000 \$ US pour son rôle de président du comité du risque. Il a été nommé président du conseil des filiales américaines le 30 avril 2022 et a reçu 25 000 \$ US à ce titre. M. Le Pan a été nommé président du comité du risque le 30 avril 2022 et a reçu 15 000 \$ US à ce titre. M<sup>me</sup> Collins a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d'audit. M. Kelly a reçu 10 000 \$ US pour son rôle de président du comité de surveillance des fortunes privées. M<sup>me</sup> Collins, M. Le Pan et M. Zubrow ont reçu des jetons de présence de 1 000 \$ US par réunion pour leur participation à 18 réunions d'un comité de surveillance réglementaire. Ces sommes ont été converties en dollars canadiens aux taux indiqués à la note (2).
- (5) M. Daniel a pris sa retraite du conseil le 7 avril 2022. En reconnaissance de ses services, la Banque CIBC a fait un don de 10 000 \$ à un organisme de bienfaisance canadien enregistré de son choix. Cette somme est indiquée dans la colonne « Toute autre rémunération ».

## **Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs**

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2022, pour l'exercice 2023, la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs a été augmentée; ainsi, dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil, les administrateurs doivent désormais détenir 8 fois la provision annuelle en espèces (800 000 \$), au lieu de 7,5 fois la provision annuelle en espèces, sous la forme d'actions ordinaires et/ou d'UADD.

En fonction de la rémunération des administrateurs en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2022 pour la rémunération gagnée au cours de l'exercice 2023, les administrateurs doivent recevoir une tranche de 140 000 \$ de leur provision annuelle de 240 000 \$ (58 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. La présidente du conseil doit prendre une tranche de 270 000 \$ de sa provision annuelle de 465 000 \$ (58 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. L'obligation de recevoir ces sommes sous forme de titres de capitaux propres se poursuit même après que les administrateurs respectent la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision en espèces sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Les nouveaux administrateurs sont appelés à recevoir la moitié de leur provision en espèces sous forme de titres de capitaux propres jusqu'à ce qu'ils atteignent la ligne directrice en matière d'actionnariat.

Chaque candidat qui est actuellement administrateur s'est conformé à la ligne directrice en matière d'actionnariat, à l'exception de Mary Lou Maher, qui s'est jointe au conseil le 8 avril 2021, d'Ammar Aljoundi, qui s'est joint au conseil le 7 avril 2022, et de William F. Morneau, qui s'est joint au conseil le 1<sup>er</sup> novembre 2022. Chacun de ces candidats à l'élection au poste d'administrateur acquiert des titres de capitaux propres dans le cadre de notre programme de rémunération des administrateurs en vue de se conformer à la ligne directrice au plus tard à l'échéance ayant été fixée pour ce candidat.

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

# Rapports des comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le comité de gestion du risque. Le mandat des comités est accessible à l'adresse [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). Les activités de chaque comité pour l'exercice 2022 sont résumées ci-après.

## Rapport du comité d'audit

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

Responsabilité	Points saillants 2022
Présentation de l'information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nous avons recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels et annuels.</li> <li>▪ Nous avons examiné les éléments de comptabilité et les avis de divulgation importants, ainsi que les questions d'audit importantes en ce qui concerne :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évaluation des pertes sur créances attendues, conformément à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9;</li> <li>- l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition;</li> <li>- l'évaluation des instruments financiers;</li> <li>- les acquisitions et les dispositions en cours;</li> <li>- les provisions et l'information relatives aux impôts, aux honoraires juridiques, aux résiliations de baux et aux restructurations.</li> </ul> </li> <li>▪ Nous avons examiné l'état des normes comptables futures, y compris l'IFRS 17, <i>Contrats d'assurance</i>.</li> <li>▪ Nous avons examiné les rapports de la direction et d'EY sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière.</li> <li>▪ Nous avons reçu des mises à jour régulières du service d'audit interne et des finances sur l'environnement de contrôle, y compris des mises à jour de certaines unités d'exploitation.</li> <li>▪ Nous avons examiné le rapport trimestriel et annuel de gestion de la fraude et avons approuvé le cadre de gestion des risques de fraude.</li> <li>▪ Nous avons examiné l'état d'avancement du projet de réforme des taux d'intérêt, y compris les derniers développements connexes en comptabilité.</li> <li>▪ Nous avons reçu des mises à jour sur les tendances en matière d'ESG et sur les changements dans la réglementation ayant un impact sur les renseignements à déclarer.</li> <li>▪ Nous avons examiné la présentation de l'information en matière d'ESG dans le Rapport annuel, y compris le rapport de gestion, et dans le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC.</li> <li>▪ Nous avons examiné le cadre de présentation de l'information en matière d'ESG de la direction.</li> </ul>
Auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions d'engagement, le plan d'audit annuel et les honoraires connexes d'EY.</li> <li>▪ Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers, l'application d'un scepticisme professionnel et des jugements importants des auditeurs, et en avons discuté avec EY.</li> <li>▪ Nous avons discuté des résultats de l'examen trimestriel et de l'audit annuel avec EY et avons examiné les questions d'audit importantes énoncées dans le rapport de l'auditeur.</li> <li>▪ Nous avons examiné la déclaration écrite annuelle d'objectivité et d'indépendance fournie par EY.</li> <li>▪ Nous avons préalablement approuvé toutes les missions d'EY pour les services et les honoraires non liés à l'audit, conformément à la Politique concernant l'étendue des services.</li> </ul>



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

Les membres du comité sont Mary Lou Maher (présidente), Michelle Collins, Nicholas Le Pan et Jane Peverett. Chaque membre du comité est indépendant et possède des « compétences financières », tel que l'exigent la NYSE et les ACVM, et tous les membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

## Supervision, évaluation et nomination des auditeurs indépendants

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

Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance d'EY, le comité d'audit a tenu compte d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants : (i) les limites appliquées aux services non liés à l'audit aux termes de la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC et le fait qu'EY ne fournit que des services limités en sus des services d'audit et des services liés à l'audit; (ii) les rapports d'EY décrivant sa conformité à ses politiques et procédures internes, pour lesquels les évaluations comprennent des examens périodiques internes et externes de son travail d'audit et d'autres travaux, l'évaluation du caractère adéquat des associés et des autres membres du personnel qui travaillent à l'audit de la Banque CIBC; (iii) une déclaration écrite officielle d'EY décrivant tous les liens entre EY et la

## Rapports des comités du conseil

Banque CIBC qui pourraient raisonnablement être considérés comme ayant une incidence sur l'indépendance comme l'exige la Rule 3526 du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis) (PCAOB), s'il y a lieu, y compris la confirmation qu'ÉY peut continuer d'agir à titre de cabinet d'experts-comptables indépendants pour la Banque CIBC; (iv) la rotation de l'associé d'audit principal au moins une fois tous les cinq ans et des principaux associés d'audit comme l'exigent les normes d'indépendance; (v) les procédures suivies par la direction pour aborder toutes préoccupations qui pourraient surgir relativement à l'indépendance des auditeurs externes, le cas échéant; (vi) le cadre réglementaire rigoureux au Canada et aux États-Unis; (vii) la durée du mandat d'ÉY à titre d'auditeur indépendant de la Banque CIBC.

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

À la lumière de l'évaluation des facteurs ci-dessus, le comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'audit externe fournis par ÉY pour 2022 et qu'ÉY demeure indépendante, de sorte qu'il est dans l'intérêt des actionnaires qu'ÉY continue d'agir à titre d'auditeur indépendant de la Banque CIBC. Par conséquent, le comité d'audit a recommandé au conseil, sous réserve de l'approbation des actionnaires, le renouvellement du mandat d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC pour 2023.

Le conseil d'administration recommande la nomination par les actionnaires d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Banque CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

## Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires qu'ÉY a facturés pour des services professionnels pour les exercices clos les 31 octobre 2022 et 2021 figurent ci-après.

Honoraires facturés par ÉY (non audités, en millions de dollars)	2022	2021
Honoraires <sup>(1)</sup>	24,6	23,1
Honoraires pour services liés à l'audit <sup>(2)</sup>	2,2	2,3
Honoraires pour services fiscaux <sup>(3)</sup>	1,9	1,3
Autres <sup>(4)</sup>	0	0
Total	28,7	26,7

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la Banque CIBC et de l'audit de certaines de ses filiales, ainsi que d'autres services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement aux dépôts de la Banque CIBC obligatoires selon les lois et les règlements. Les honoraires d'audit comprennent également l'audit des contrôles internes sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du PCAOB.

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

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

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

## Politique d'approbation préalable

Le comité d'audit approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la Banque CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la Banque CIBC datée du 30 novembre 2022, disponible sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

## Rapport du comité de gouvernance

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

Responsabilité	Points saillants 2022
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nous avons supervisé le processus d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC avec les actionnaires, les groupes de défense des droits des actionnaires, les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les organismes de réglementation afin de favoriser des relations transparentes et de discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes.</li> <li>▪ Nous avons examiné l'évolution de la réglementation en matière de gouvernance, y compris la consultation des ACVM sur les obligations d'information liées au climat, les propositions à venir de la SEC et les modifications à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) visant l'entrée en vigueur du régime de protection des consommateurs en matière financière.</li> <li>▪ Nous avons révisé la rémunération des administrateurs pour la Banque CIBC, CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA; nous avons augmenté la partie sous forme de titres de capitaux propres de la provision des administrateurs de la Banque CIBC et de la présidente du conseil, en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2022; et nous avons augmenté la ligne directrice relative à l'actionnariat. Aucune modification n'a été apportée à la rémunération des administrateurs siégeant au conseil des filiales américaines.</li> <li>▪ Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC, les réponses aux propositions d'actionnaires et l'information relative à la gouvernance dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC.</li> <li>▪ Nous avons continué de mettre l'accent sur la gouvernance et la structure du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.</li> <li>▪ Nous avons examiné le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC, y compris l'information sur les mesures et cibles ESG.</li> <li>▪ Nous avons supervisé la stratégie et le cadre de gouvernance ESG de la Banque CIBC, les progrès réalisés à ce chapitre, et les annonces en matière d'environnement faites pendant l'exercice 2022; de plus, nous avons examiné :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- des rapports et des renseignements sur les pratiques et le rendement de la Banque CIBC en matière d'ESG;</li> <li>- des rapports pour rester au fait des nouvelles tendances, des perspectives des parties intéressées, des normes et des pratiques exemplaires en matière d'ESG;</li> <li>- des rapports sur la stratégie et les activités d'investissement communautaire et de don aux collectivités de la Banque CIBC.</li> </ul> </li> </ul>
Composition du conseil d'administration et des comités	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nous avons examiné la composition, la taille et les compétences collectives du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA ainsi que l'expérience présente au sein de ces conseils.</li> <li>▪ Nous avons passé en revue les candidats à l'élection au conseil et recommandé au conseil d'approuver leur candidature; nous avons établi leur indépendance à titre de membres du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.</li> <li>▪ Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les modifications à apporter à la composition des comités, fondées sur des principes qui guident la composition des comités et la relève des présidents de comités afin de concilier des points de vue expérimentés et de nouvelles perspectives tout en favorisant la diversité et en veillant à ce que les comités conservent des compétences et expériences de base parmi leurs membres.</li> <li>▪ Nous avons examiné et approuvé des modifications à la politique sur la diversité au sein du conseil afin de faire passer la cible de mixité du conseil d'« au moins 30 % de femmes et au moins 30 % d'hommes » à « au moins 40 % de femmes ».</li> <li>▪ Nous avons poursuivi les activités de renouvellement du conseil avec le soutien d'un consultant externe; nous avons recruté un nouvel administrateur aux fins de nomination au conseil; nous avons continué de mettre l'accent sur l'inclusion et la planification de la relève au sein du conseil.</li> <li>▪ Nous avons supervisé l'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités, du président du conseil et du chef de la direction avec l'appui d'un conseiller externe indépendant, et nous avons élaboré des plans d'action et examiné des rapports d'étape.</li> </ul>

## Rapports des comités du conseil

Efficacité du conseil d'administration et des comités	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons supervisé l'administration du programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC et nous avons dépassé l'objectif du conseil consistant à consacrer au moins 10 % du temps pendant les réunions du conseil et des comités à de la formation. Nous avons mis à jour le programme afin de fournir aux membres du conseil de l'information qui leur permettra de s'acquitter de leurs obligations fiduciaires et de gouvernance et de favoriser un débat vigoureux sur les défis et les occasions auxquels fait face la Banque CIBC.</li> <li>Nous avons examiné l'efficacité des rapports de gestion présentés au conseil et aux comités et avons continué d'améliorer l'établissement des rapports pour que davantage de temps puisse être consacré aux discussions significatives pendant les réunions.</li> </ul>
Conduite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons examiné les rapports sur le risque lié à la conduite et à la culture, y compris les niveaux de risque associés à la pandémie de COVID-19, au bien-être des employés et au contexte économique.</li> <li>Nous avons examiné l'administration et le respect du Code de conduite de la Banque CIBC par les membres de l'équipe et le conseil.</li> <li>Nous avons examiné le rapport de la Banque CIBC sur sa raison d'être pour évaluer l'alignement de la raison d'être de la Banque CIBC à ses initiatives connexes.</li> <li>Nous avons agi à titre de comité de révision de la Banque CIBC et de ses filiales canadiennes sous réglementation fédérale et, à ce titre, nous avons examiné les rapports sur les parties liées et les politiques afin de favoriser la conformité à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) pour les parties liées qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque CIBC.</li> <li>Nous avons examiné des rapports pour soutenir la surveillance de l'application des dispositions en matière de protection des consommateurs prévues dans la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) et avons poursuivi nos interactions avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.</li> <li>Nous avons examiné l'efficacité des procédures de gestion des plaintes des clients de la Banque CIBC et les changements visant à améliorer l'expérience client en matière de règlement des plaintes.</li> <li>Nous avons examiné un Rapport annuel sur l'efficacité des pratiques globales de gestion de la confidentialité de la Banque CIBC pour régler les problèmes et atténuer les risques dans le cadre des projets de la Banque CIBC, ainsi que les tendances et les changements réglementaires.</li> <li>Nous avons examiné et approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.</li> </ul>

Les membres du comité sont Jane Peverett (présidente), Nanci Caldwell, Nicholas Le Pan, Martine Turcotte et Barry Zubrow. Tous les membres du comité sont indépendants.

## Rapport du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

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

Le président du comité et la présidente du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC, qui débute à la page 53 de la présente circulaire.

Responsabilité	Points saillants 2022
Rendement, rémunération, contrats d'emploi et propriété	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons examiné, approuvé ou recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et les mesures, les cibles de rémunération pour l'exercice à venir, le rendement et la rémunération de fin d'exercice du chef de la direction, des membres du Comité de direction (CD) et des autres principaux membres de la direction pour l'exercice 2022.</li> <li>Nous avons approuvé la rémunération des employés dont la rémunération directe globale (RDG) dépasse le seuil d'importance relative établi par le comité.</li> <li>Nous avons vérifié le respect des lignes directrices en matière d'actionariat pour les hauts dirigeants et directeurs généraux (DG).</li> <li>Nous avons examiné un rapport sur les indemnités de départ des hauts dirigeants et des DG.</li> <li>Nous avons passé en revue nos placements relatifs à la rémunération. Au cours de l'exercice 2022, nous avons continué d'investir hors cycle afin d'améliorer notre positionnement sur le marché, et nous poursuivons notre cheminement stratégique au cours de l'exercice 2023 afin de faire passer le salaire de base à 25,00 \$ (en monnaie locale) d'ici la fin de 2025 et de maintenir notre position concurrentielle sur le marché extérieur.</li> </ul>

<p>Compétences et relève</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons recommandé à l'approbation du conseil les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD et nous avons examiné les progrès réalisés sur les plans de relève pour les principaux postes de direction afin d'assurer un vivier diversifié de candidats solides et hautement compétents.</li> <li>Nous avons recommandé à l'approbation du conseil le plan de préparation aux urgences du chef de la direction.</li> <li>Nous avons examiné les progrès réalisés au chapitre de la stratégie d'inclusion de la Banque CIBC en mettant davantage l'accent sur le racisme envers les Noirs, les Autochtones et d'autres formes de racisme systémique et en augmentant la représentation des employés de talent provenant de communautés sous-représentées au sein de notre effectif et de notre équipe de direction mondiale.</li> <li>Nous avons examiné les résultats des exercices d'écoute tenus entre le conseil et les membres des réseaux d'affinité de la Banque CIBC<sup>(1)</sup>, y compris les commentaires fournis par les employés sur l'accélération des progrès de la stratégie d'inclusion de la CIBC.</li> <li>Nous avons examiné un rapport trimestriel sur les réussites notables de l'entreprise en matière de gestion des compétences.</li> <li>Nous avons repris les activités de réseautage en personne et virtuelles à l'intention des membres du conseil afin d'approfondir les relations avec les hauts dirigeants et les successeurs au CD à court terme.</li> </ul>
<p>Stratégie du capital humain, culture et changements organisationnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons examiné les principales initiatives stratégiques de Stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ainsi que des initiatives plus vastes portant sur le personnel, la culture et la marque, y compris les mises à jour périodiques sur les sujets suivants :             <ul style="list-style-type: none"> <li>les plans de retour au bureau de la Banque CIBC;</li> <li>la transformation de la main-d'œuvre de la Banque CIBC, en mettant l'accent sur les nouvelles méthodes de travail et l'avenir du travail;</li> <li>la stratégie en matière de bien-être de la Banque CIBC (esprit, corps, vie et finances), y compris son approche relative à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés;</li> <li>les résultats du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC;</li> <li>le lancement de la marque et de la fondation de la Banque CIBC;</li> <li>la stratégie d'inclusion des marchés financiers;</li> <li>l'ouverture de CIBC Square;</li> <li>le roulement volontaire au sein de la Banque CIBC.</li> </ul> </li> <li>Nous avons recommandé au conseil d'approuver les changements apportés au CD et à d'autres rôles clés en mettant en œuvre nos plans de relève afin de répondre stratégiquement aux besoins actuels et futurs.</li> </ul>
<p>Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et régimes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons approuvé annuellement les mesures, les pondérations et les objectifs du facteur de rendement opérationnel (FRO) utilisés pour établir le FRO, y compris les mesures, les pondérations et les objectifs détaillés utilisés dans l'expérience client et les indices ESG.</li> <li>Nous avons approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération de la Banque CIBC.</li> <li>À l'occasion d'une réunion conjointe avec le comité de gestion du risque à laquelle a participé le responsable de la gestion du risque, le chef des services financiers, le chef des affaires juridiques et le vice-président à la direction (VPD), Raison d'être, Marque et Affaires générales, nous avons examiné l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque.</li> <li>Nous avons recommandé à l'approbation du conseil la rémunération incitative annuelle globale et les allocations pour les groupes fonctionnels et les unités d'exploitation stratégiques.</li> <li>Nous avons examiné des modifications mineures apportées aux régimes de rémunération importants.</li> <li>Nous avons examiné un rapport sur les plans non importants.</li> </ul>
<p>Régimes de retraite et d'avantages sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons examiné la structure de gouvernance des régimes de retraite de la Banque CIBC et les activités menées par les entités déléguées aux régimes de retraite de la Banque CIBC.</li> <li>Nous avons examiné le caractère concurrentiel des programmes de retraite des membres de la haute direction de la Banque CIBC.</li> </ul>
<p>Gouvernance et contrôles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons examiné une évaluation des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes.</li> <li>Nous avons examiné un rapport indépendant de l'audit interne portant sur les régimes de rémunération importants.</li> <li>Nous avons examiné les mises à jour à l'échelle mondiale en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des membres de la haute direction.</li> <li>Nous avons rencontré des investisseurs institutionnels pour discuter de certains aspects des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC.</li> <li>Nous avons obtenu des conseils du conseiller en rémunération indépendant du comité sur les questions de rémunération des membres de la haute direction.</li> <li>Nous avons passé en revue les exigences en matière d'équité salariale et de transparence salariale.</li> </ul>

Les membres du comité sont Kevin Kelly (président), Nanci Caldwell, Luc Desjardins et Martine Turcotte. Tous les membres du comité sont indépendants.

(1) Les réseaux d'affinité consistent en dix groupes dirigés par des employés qui contribuent à orienter la stratégie d'inclusion de notre banque. Ensemble, ils mobilisent plus de 20 000 membres de l'équipe et comprennent le Réseau des employés noirs de la Banque CIBC, le Cercle des employés autochtones de la Banque CIBC et le Réseau fier CIBC.

## Rapports des comités de conseil

### Report du comité de gestion du risque

La principale tâche du comité de gestion du risque est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition de la tolérance au risque de la Banque CIBC et à la supervision du profil de risque de la Banque CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque définie. Le comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la Banque CIBC.

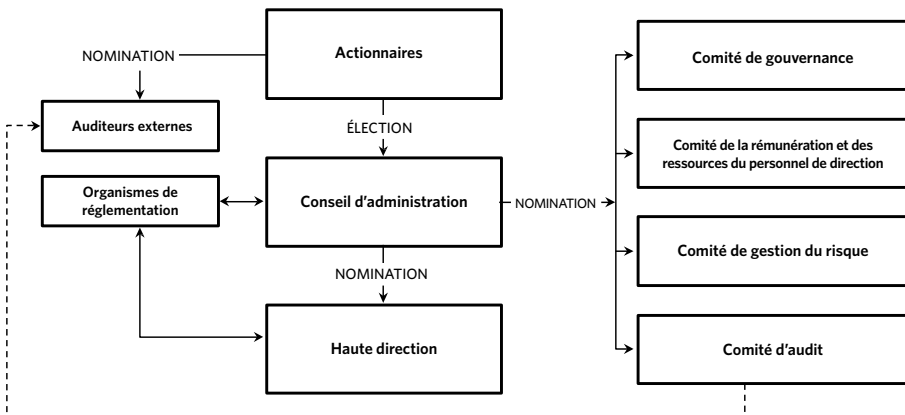
Responsabilité	Points saillants 2022
Principaux risques d'affaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le cadre de tolérance au risque et l'énoncé de tolérance au risque de la Banque CIBC et avons approuvé les énoncés de tolérance au risque des unités d'exploitation stratégiques et des groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Cet examen portait notamment sur la façon dont se traduit la tolérance au risque de la Banque CIBC en mesures concrètes pour les UES et les groupes fonctionnels de la Banque CIBC, l'harmonisation avec les plans stratégiques, ainsi que les améliorations visant à renforcer la fonction de Gestion du risque de la Banque CIBC afin de faire face à l'évolution des risques et des cadres réglementaires.</li> <li>• Nous avons tenu deux séances de formation (dont une était une séance du comité de gestion du risque et l'autre était une séance conjointe avec le comité d'audit) portant sur l'évaluation de l'examen mené par un tiers indépendant, les projets de gestion des risques, les modèles de gouvernance et l'approche NI avancée.</li> <li>• Nous avons examiné l'évaluation par la fonction de Gestion du risque des recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice.</li> <li>• Nous avons examiné le plan et la politique d'immobilisations et avons recommandé au conseil de les approuver.</li> <li>• Nous avons examiné les diverses limites de risque, le financement, les cadres et politiques et les rapports de conformité connexes ainsi que les plans de reprise de la Banque CIBC, et avons approuvé les améliorations à y apporter.</li> <li>• Nous avons surveillé et examiné les rapports sur le profil de risque de la Banque CIBC, y compris l'évaluation par la direction du risque lié aux technologies de l'information et des activités de gouvernance.</li> <li>• Nous avons surveillé les principaux éléments de risque, dont les risques liés à la pandémie, le risque environnemental, les cas de risque extrême, la sécurité de l'information et la cybersécurité, la dette des consommateurs canadiens et l'évolution géopolitique.</li> <li>• Nous avons examiné l'autoévaluation que la direction a préparée sur la conception et l'efficacité d'exploitation des processus d'évaluation des risques pour les nouvelles stratégies, ou les nouveaux produits ou services.</li> <li>• Nous avons examiné des présentations sur les risques associés à la résilience opérationnelle et à la gestion des risques liés aux tiers, ainsi qu'à diverses activités commerciales, y compris la stratégie relative à Simplii, le portefeuille pétrolier et gazier, les prêts garantis par des biens immobiliers, les cartes de crédit et les prêts personnels, le portefeuille de l'immobilier commercial et de la construction et des sujets à caractère régional, dont les activités dans les régions du Royaume-Uni et de l'Asie Pacifique et les activités de CIBC FirstCaribbean International Bank.</li> <li>• Nous avons examiné les rapports que la direction a préparés sur des simulations de crise macroéconomique, y compris la stagflation (p. ex. risques de perte de capital, mesures de fonds propres en cas de crise).</li> <li>• Nous avons examiné et approuvé certains engagements de prêt qui allaient au-delà des pouvoirs de la direction en matière de prêts.</li> </ul>
Fonctions de gestion du risque et de conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de la fonction Gestion du risque.</li> <li>• Nous avons approuvé les activités de surveillance indépendante et le plan de conformité de la fonction Conformité pour l'exercice 2023.</li> <li>• Nous avons approuvé le plan d'examen du groupe Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2023.</li> <li>• Nous avons examiné les plans de relève, les objectifs et les évaluations de l'efficacité du chef de la gestion du risque, du chef de la conformité et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.</li> </ul>
Conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires.</li> <li>• Nous avons examiné les rapports trimestriels sur la conformité du chef de la conformité ainsi que le rapport trimestriel du Groupe Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise et le Rapport annuel du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.</li> </ul>

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

# Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de notre entreprise et vient appuyer la raison d'être de la Banque CIBC : vous aider à faire de vos ambitions une réalité. Le cadre de gouvernance de la Banque CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la Banque CIBC et ses parties intéressées. En tant que chef de file reconnu en matière de gouvernance, nous nous efforçons chaque année d'apporter des améliorations continues afin d'atteindre l'excellence en matière de gouvernance. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2023.

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



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

36	Structure de la gouvernance	41	Le président du conseil	45	Inclusion
36	Composition du conseil	42	Comités du conseil	46	Gestion des compétences et planification de la relève
36	Responsabilités du conseil	43	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	46	Code de conduite de la Banque CIBC
37	Indépendance des administrateurs	43	Orientation et formation continue des administrateurs	47	Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG)
39	Processus de mise en candidature des administrateurs	45	Rémunération des administrateurs	51	Gouvernance des filiales
40	Mandat des administrateurs	45	Rémunération des cadres supérieurs	51	Engagement envers les parties intéressées
41	Processus d'évaluation annuelle du conseil				
41	Le chef de la direction				

# Énoncé des pratiques de gouvernance

## 1. Structure de la gouvernance

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

*Vous trouverez les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités du conseil au*  
[www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais)  
ou au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## 2. Composition du conseil

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

**Exigences juridiques** — Le conseil respecte les exigences juridiques et réglementaires concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe, leur résidence et leur expertise. Ces exigences proviennent de la *Loi sur les banques* (Canada), des lois sur les valeurs mobilières et des règles des bourses de valeurs à la cote desquelles les actions de la Banque CIBC sont inscrites.

**Taille du conseil** — Le comité de gouvernance examine la taille et la composition du conseil chaque année. Le comité examine les changements survenus sur le plan des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et des expériences nécessaires afin d'augmenter l'efficacité du conseil et le nombre d'administrateurs nécessaire afin d'exécuter le mandat du conseil et de ses comités avec efficacité. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée annuelle 2023 de la Banque CIBC, le conseil sera composé de 13 administrateurs.

**Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs** — Le comité de gouvernance évalue les compétences et l'expérience des membres du conseil et examine annuellement la composition du conseil et de ses comités à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille regroupe les compétences et l'expérience souhaitées d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience en tant que membre d'un conseil. Le comité de gouvernance examine la grille régulièrement pour s'assurer qu'elle reflète les besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Chaque membre du conseil autoévalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le comité de gouvernance utilise les résultats afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à soutenir la planification de la relève pour les membres des comités. Le conseil cherche à refléter les effectifs de la Banque CIBC ainsi que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert. Tel qu'il est souligné à la rubrique « Inclusion » à partir de la page 45, le comité de gouvernance tient également compte de la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC lorsqu'il évalue chaque nouveau candidat au poste d'administrateur. M. Morneau a été nommé au conseil le 1<sup>er</sup> novembre 2022, et il possède une vaste expérience dans les domaines de la fonction publique, des politiques publiques et des affaires. Il n'y a cette année aucun nouveau candidat à l'élection au conseil à l'assemblée annuelle du 4 avril 2023.

Les renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la Banque CIBC se trouvent à la page 24 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2023 (la « circulaire »).

## 3. Responsabilités du conseil

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

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

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

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

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



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

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

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

## 4. Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs constitue un élément important de la façon dont le conseil s'acquitte de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Le conseil examine les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. En outre, il applique des normes d'indépendance, qui comportent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des relations entre la Banque CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

*Tous les candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants, sauf Victor Dodig, président et chef de la direction de la Banque CIBC.*

- en examinant l'incidence des situations où deux ou plusieurs administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers, au besoin, pour obtenir des avis et des conseils indépendants;
- en tenant régulièrement des séances du conseil et de ses comités à huis clos, en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- en adhérant à la politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC et aux limites quant aux mandats (se reporter à la rubrique « Mandat des administrateurs » à la page 40);
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

## Normes d'indépendance

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

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

## Relations négligeables

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

- les services bancaires courants dans le cadre desquels un administrateur, des membres de sa famille immédiate ou des entités qu'ils contrôlent reçoivent des services bancaires, des prêts et d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la Banque CIBC ou de l'une de ses filiales, tant que ces services sont rendus aux conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les seuils pécuniaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil;

## Énoncé des pratiques de gouvernance

- l'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur au sein de la Banque CIBC ou d'une filiale (pourvu que le membre de la famille immédiate ne soit pas le conjoint d'un administrateur ou un haut dirigeant de la Banque CIBC ou d'une filiale) pour autant que la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille aient été établis par la Banque CIBC conformément aux politiques et pratiques qui s'appliquent aux employés de la Banque CIBC qui occupent des postes comparables.

### Membres du conseil siégeant à d'autres conseils

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

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

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

### Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

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

### Membres de comités d'audit d'autres sociétés ouvertes

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

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

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

### Séances à huis clos

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

### Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes au sein du conseil, la Banque CIBC a mis en place un processus visant à repérer et régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. L'administrateur ou le membre de la haute direction qui a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la Banque CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie doit 1) déclarer cet intérêt, 2) quitter la réunion pendant les discussions du conseil ou du comité et 3) s'abstenir de voter à l'égard de la question.

### Président du conseil indépendant

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

## 5. Processus de mise en candidature des administrateurs

### Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

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

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

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

### Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

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

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

## Énoncé des pratiques de gouvernance

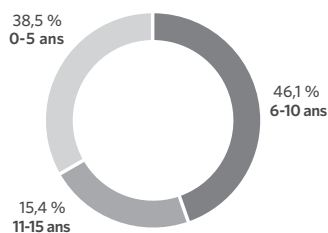
### 6. Mandat des administrateurs

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

#### Limitation de la durée d'un mandat

Les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC, un administrateur peut siéger au conseil de la Banque CIBC pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 75 ans, selon la première de ces éventualités. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle qui suit cet événement, bien que le comité de gouvernance puisse recommander un administrateur en vue de sa réélection après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la Banque CIBC. En outre, le président du conseil peut siéger pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale en cette qualité, peu importe l'âge de l'administrateur ou le nombre d'années pendant lesquelles il a siégé comme administrateur.

Le conseil estime que l'imposition de limites à la durée des mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un administrateur aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat pendant lequel les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2023 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de sept ans.



#### Démission d'un administrateur

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

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

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

#### Vote à la majorité

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

*Vous trouverez notre  
Politique sur les votes  
majoritaires sur le site  
[www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).*

#### Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ quatre ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions, et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de toutes les réunions 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 ou des comités qui sont convoquées avec peu de préavis.

Pendant l'exercice 2022, les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. Voir les pages 10 à 23 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités.

### Ancien chef de la direction

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

## 7. Processus d'évaluation annuelle du conseil

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

L'évaluation comprend les éléments ci-dessous :

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

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

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

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

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

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

## 8. Le chef de la direction

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

## 9. Le président du conseil

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

## Énoncé des pratiques de gouvernance

### 10. Comités du conseil

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

#### Planification de la relève pour les comités du conseil

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

Le conseil a approuvé la composition des comités présentée ci-dessous, pourvu que les candidats aux postes d'administrateurs présentés dans la circulaire soient élus par les actionnaires à l'assemblée annuelle 2023 de la Banque CIBC.

Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité de gestion du risque
Mary Lou Maher (présidente)	Nanci Caldwell (présidente)	Kevin Kelly (président)	Barry Zubrow (président)
Michelle Collins	Luc Desjardins	Nanci Caldwell	Ammar Aljoundi
Martine Turcotte	Martine Turcotte	Luc Desjardins	Charles Brindamour
	Barry Zubrow	Christine Larsen	William Morneau

#### Responsabilités des comités du conseil

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

Le **comité de gouvernance** est chargé de superviser le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; la composition du conseil et des comités; l'évaluation des comités du conseil et de l'efficacité des administrateurs; l'orientation et la formation continue des administrateurs; la communication de renseignements sur la stratégie ESG et le développement durable de la Banque CIBC; le cadre d'engagement des parties intéressées, et les questions de protection des consommateurs, de conduite et de culture.

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

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

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

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

### 12. Orientation et formation continue des administrateurs

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

*Le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps de réunion à de la formation pour les administrateurs.*

#### Orientation des nouveaux administrateurs

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

#### Formation continue des administrateurs

Au cours de l'exercice 2022, le conseil a dépassé son objectif de consacrer 10 % du temps de réunion à de la formation pour les administrateurs. Il incombe au président du conseil de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du conseil. Il incombe au président de chaque comité de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du comité. Les administrateurs repèrent les sujets de formation continue de nombreuses façons – aux réunions du conseil et des comités, dans les évaluations annuelles du rendement du conseil et dans les commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les séances de formation des comités sont ouvertes à tous les membres du conseil.

## Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2022, les administrateurs ont participé à toute une gamme de séances de formation :

Présence	Séance	Date
<b>Conseil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements</li> <li>• Perspectives de la communauté des investisseurs sur la Banque CIBC</li> <li>• Défis et occasions en matière d'ESG pour la Banque CIBC</li> <li>• Séances d'écoute des employés<sup>(1)</sup></li> <li>• Résilience opérationnelle et gestion de crise</li> <li>• Gestion de la cybersécurité</li> <li>• Encadrement de la croissance des activités aux États-Unis par le conseil</li> <li>• Informatique quantique</li> <li>• Système bancaire ouvert</li> <li>• Nouvelles lois et développements réglementaires</li> <li>• Transition énergétique</li> <li>• L'économie mondiale d'ici 2030</li> <li>• Perspectives de marché : Perspectives sur les technologies financières</li> </ul>	Décembre 2021 Décembre 2021  Mars 2022 Avril 2022 Mai 2022 Mai 2022 Août 2022  Août 2022 Août 2022 Août 2022 Octobre 2022 Octobre 2022 Octobre 2022
<b>Comité d'audit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à jour sur la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17</li> <li>• Mise à jour sur les taux interbancaires offerts</li> <li>• Questions émergentes en matière d'audit</li> <li>• Mise à jour sur l'environnement de contrôle</li> <li>• Mise à jour sur les priorités en matière de finance</li> <li>• Mise à jour sur le Programme de surveillance continue de l'audit interne</li> </ul>	Février 2022  Février 2022 Février 2022 Mars et août 2022 Avril 2022 Avril 2022
<b>Comité de gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à jour trimestrielle sur la gouvernance</li> <li>• Rapport sur le classement de la gouvernance</li> </ul>	Décembre 2021, mars 2022, mai 2022 et août 2022 Décembre 2021
<b>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à jour sur l'engagement des parties intéressées</li> <li>• Mise à jour sur la réglementation</li> <li>• Équité et transparence salariales</li> <li>• Tendances en matière de rémunération et de rendement sur le marché</li> </ul>	Décembre 2021, mars 2022, mai 2022 et août 2022 Mars et octobre 2022 Août 2022 Octobre 2022
<b>Formations conjointes du comité d'audit et du comité de gestion du risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutte contre le blanchiment d'argent</li> <li>• Modernisation du financement</li> </ul>	Novembre 2021 Novembre 2021

(1) Les membres du conseil ont participé à des exercices d'écoute auprès des employés afin de connaître le point de vue personnel des représentants des employés de certains réseaux d'affinité des employés de la Banque CIBC : le Cercle des employés autochtones de la CIBC, le Réseau des employés noirs, le Réseau des employés sud-asiatiques et le Réseau des employés asiatiques, le Réseau fier(té), le Réseau international des professionnels, le Réseau des femmes et le Réseau de l'intégration au travail.

En 2022, le conseil a mis en place un programme de perfectionnement des administrateurs sur un an qui permet au conseil d'avoir accès aux données dont il a besoin pour s'acquitter de ses obligations en matière de gouvernance et de ses devoirs fiduciaires, et pour favoriser un débat approfondi sur les défis et les occasions qui se présentent à la Banque CIBC tandis qu'elle poursuit l'exécution de sa stratégie d'entreprise. Ce programme prévoit également la possibilité d'ajouter des sujets ponctuels aux ordres du jour. Le conseil encourage en outre chaque administrateur à participer à des activités de formation continue individuelles. La Banque CIBC assume les frais de l'ensemble de la formation continue des administrateurs ayant trait à la Banque CIBC.



### 13. Rémunération des administrateurs

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

### 14. Rémunération des cadres supérieurs

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

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

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction se penche sur les observations formulées par le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le chef des affaires juridiques et le vice-président à la direction, Raison d'être, Marque et Affaires générales lors d'une réunion conjointe avec le comité de gestion du risque où il examine la correspondance entre la rémunération et le rendement de l'entreprise et le risque auquel celle-ci est exposée, et recommande au conseil l'approbation de la rémunération annuelle incitative globale et des allocations aux unités d'exploitation stratégiques et aux groupes fonctionnels. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil les cibles annuelles de la rémunération d'encouragement et le montant de la rémunération individuelle pour le chef de la direction, les membres du comité de direction (CD) et les autres dirigeants clés. Il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

### 15. Inclusion

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

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

Le conseil cherche également à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent les effectifs de la Banque CIBC, de même que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil soient conformes aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques.

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

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

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

## Énoncé des pratiques de gouvernance

Parmi les candidats actuels aux postes d'administrateurs :

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

Pour obtenir de plus amples renseignements, voir « Inclusion » à la page 70 de la présente circulaire, la page Web de la Banque CIBC, à l'adresse [www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-profile/inclusion-and-diversity/client.html](http://www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-profile/inclusion-and-diversity/client.html) et le Rapport sur la durabilité 2022 de la Banque CIBC au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

*44 % (4 sur 9) des personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction et 38 % des cadres nommés par le conseil d'administration à un poste d'envergure mondiale sont des femmes (en date du 1<sup>er</sup> février 2023).*

## 16. Gestion des compétences et planification de la relève

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

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès de notre stratégie de gestion des compétences et sur la force de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le comité et le conseil revoient les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du comité de direction selon divers calendriers afin de s'assurer que la direction et le conseil disposent de choix lors de la nomination de talents à des postes clés. Le comité et la direction discutent des candidats compétents dans le bassin qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation.

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

## 17. Code de conduite de la Banque CIBC

Le Code de conduite (le Code) constitue un important point de référence dans notre culture et il énonce également les normes que nous avons mises en place sur la façon dont les membres de l'équipe doivent agir et traiter nos clients, nos collectivités et les autres membres de l'équipe. Le Code établit les politiques sous-jacentes qui guident nos actions et qui sont fondamentales à notre culture inclusive axée sur notre raison d'être à mesure que nous faisons croître nos activités de manière durable. Cela comprend de mener avec courage et authenticité la dénonciation de ce qui ne va pas et d'avoir la certitude que ses préoccupations seront prises en compte de manière appropriée. Le Code s'applique aux membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres des conseils d'administration de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive.

Le Code énonce les principes suivants pour guider nos actions :

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous repérons et évitons les conflits.
- Nous servons nos clients, mettons en pratique nos engagements en matière d'ESG et protégeons notre marque et nos investisseurs.
- Nous protégeons les renseignements de nos clients et des membres de notre équipe, et nous protégeons les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes et signalons les comportements contraires au Code.

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

Tous les membres de l'équipe de la Banque CIBC à l'échelle mondiale sont tenus de s'exprimer lorsqu'ils prennent connaissance d'activités qui, selon eux, sont incompatibles avec le Code ou pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. Il n'y a pas de représailles pour qui s'exprime. Pour favoriser une culture d'entreprise qui encourage le signalement d'actes répréhensibles, la Banque CIBC dispose d'un canal dédié, où les membres de l'équipe, ainsi que des tiers, comme des fournisseurs de services, des clients ou des tiers qui vendent ou offrent des produits ou services à la Banque CIBC, peuvent signaler tout comportement douteux ou non éthique de façon anonyme et sans crainte de représailles. Le Programme de signalement de la CIBC comprend un portail Web et une ligne d'assistance téléphonique, qui sont tous deux confidentiels et gérés par une société indépendante et qui sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plusieurs langues (sur demande). Aucune donnée d'identification (comme le nom de la personne qui fait le signalement ou son numéro de téléphone ou son adresse IP) n'est mise à la disposition du fournisseur du service sans le consentement exprès de la personne qui fait le signalement. En ce qui concerne les appels à la ligne d'assistance, la Banque CIBC ne reçoit qu'une transcription écrite. Bien que les appels puissent être surveillés par le fournisseur de services à des fins de contrôle de la qualité ou de formation, ils ne sont pas enregistrés. Les membres de l'équipe peuvent également signaler leurs préoccupations aux Ressources Humaines et/ou aux Relations avec les employés, à la Sécurité de l'entreprise ou à un membre du conseil.

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

### 18. Facteurs en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG)

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

*Vous trouverez le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC à l'adresse <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-responsibility.html>.*

À la Banque CIBC, tous les membres de l'équipe jouent un rôle dans la réalisation de nos engagements en matière d'ESG. Pour favoriser la responsabilisation et l'intégration à l'échelle de l'entreprise, nous avons défini la responsabilité en matière d'ESG à tous les échelons, du conseil jusqu'aux personnes responsables des opérations quotidiennes de l'entreprise.

En 2022, la Banque CIBC a continué d'améliorer son cadre de gouvernance en matière d'ESG afin d'intégrer davantage les questions ESG dans ses stratégies commerciales, ses activités et ses processus décisionnels à l'échelle de l'entreprise. Les principales mesures entreprises comprenaient les suivantes :

- Nous avons déployé notre programme de perfectionnement des administrateurs en matière d'ESG, notamment sur des sujets comme les changements climatiques, la transition énergétique et la nouvelle réglementation, programme qui a également été étendu aux conseils de certaines de nos entreprises régionales et filiales partout dans le monde, en tenant compte des considérations locales et réglementaires et des enjeux propres à chaque entreprise.
- Nous avons continué de renforcer la gestion exécutive de nos activités en matière d'ESG, notamment en implantant un nouveau cadre d'examen de la communication de l'information ESG, aux termes duquel les principales communications en matière d'ESG sont examinées autant par notre conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG que notre comité de communication de l'information, ce qui permet de veiller à ce que des processus et des contrôles adéquats régissent la communication de l'information en matière d'ESG.
- Nous avons mis à jour les mesures du rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction et les mesures aux termes de l'indice ESG, qui sont liées à la rémunération variable de l'ensemble des membres de la haute direction à l'échelle mondiale et de la majorité (environ 85 %) des membres de notre équipe, pour faire avancer nos priorités ESG et suivre l'évolution des priorités des parties prenantes. Voir la page 66 pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont nous intégrons les facteurs ESG au rendement.

Ces mesures s'appuient sur les principes existants de notre philosophie ESG, qui, pour une banque axée sur les relations comme la Banque CIBC, comprend le fait d'être à l'écoute de nos parties intéressées par un engagement direct. À cette fin, en 2022 :

- Nous avons tenu une séance pour investisseurs dédiée aux enjeux ESG pour nos investisseurs institutionnels afin de discuter de nos plans et de nos priorités et de recueillir des commentaires sur les progrès réalisés à l'égard de notre stratégie ESG.
- Nous avons tenu 152 rencontres avec des investisseurs institutionnels pour recueillir leurs commentaires sur nos pratiques de gouvernance et l'interconnectivité entre les facteurs ESG et notre stratégie.

Étant donné l'important rôle de surveillance que joue notre conseil d'administration dans notre cheminement en matière d'ESG, nous avons également pris en 2022 des mesures importantes pour définir davantage les responsabilités en matière d'ESG dans un contexte en constante évolution, en mettant à jour les mandats du conseil et des comités du conseil, tout en renforçant nos connaissances des questions ESG les plus pertinentes pour notre banque au moyen de formations aux administrateurs et de la communication régulière de données pertinentes.

Le comité de gouvernance supervise la stratégie ESG globale, l'information connexe qui est communiquée et le cadre de gouvernance en matière d'ESG, ce qui comprend la philosophie de la Banque CIBC qui consiste à faire des affaires de manière éthique, socialement responsable et respectueuse de l'environnement. Cette fonction de supervision comprend notamment un examen des principaux enjeux du Rapport sur la durabilité 2022 de la Banque CIBC, du Code de conduite, des politiques et procédures de traitement des plaintes, des questions de protection des renseignements personnels, des dons et investissements communautaires, de nos pratiques d'engagement des parties intéressées et de notre Énoncé sur l'esclavage moderne.

D'autres comités du conseil exécutent les composantes de la stratégie ESG de la Banque CIBC en fonction de leur mandat respectif.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction assure la supervision de la stratégie de capital humain de la Banque CIBC, y compris la rémunération et l'harmonisation avec la stratégie de la Banque CIBC. Le comité supervise également l'évaluation de l'harmonisation des objectifs de rendement en matière d'ESG avec la rémunération en fonction de l'indice ESG dans le cadre de notre facteur de rendement opérationnel (FRO). Ce comité approuve également les objectifs et les mesures de rendement individuels pour le chef de la direction et les membres du comité de direction. Ces objectifs comportent des paramètres d'inclusion et de diversité ainsi que le rendement en matière d'environnement, qui sont ensuite intégrés aux objectifs et aux mesures des autres membres de la haute direction et des membres des équipes à l'échelle de la Banque CIBC.

## Énoncé des pratiques de gouvernance

Le comité de gestion du risque passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la Banque CIBC sur l'identification et le contrôle de divers risques. Cet examen comprend le cadre de gestion du risque de réputation de la Banque CIBC, les principaux risques commerciaux de la Banque CIBC ayant un impact en matière d'ESG, comme les risques liés au climat, et les déclarations de tolérance au risque et/ou les concentrations de crédit pour les clients au sein des secteurs ayant certaines notations liées à l'exposition au risque climatique.

Le comité d'audit supervise l'établissement et le maintien par la direction d'un système de processus et de contrôles visant à assurer l'intégrité, l'exactitude et la fiabilité des données à l'appui de la qualité de l'information en matière d'ESG communiquée dans le Rapport annuel, le rapport de gestion connexe et les états financiers consolidés, ainsi que dans le Rapport sur la durabilité. Dans le cadre de cette responsabilité de supervision, le comité s'est penché cette année sur le caractère approprié et l'exactitude de l'information communiquée.

Organe responsable de la gouvernance	Résumé des responsabilités	Activités de 2022 liées à l'ESG
<p><b>Conseil d'administration</b></p>	<p>Les responsabilités de supervision comprennent : la création par la direction d'une culture axée sur l'intégrité; le plan stratégique de la Banque CIBC compte tenu de sa raison d'être, de sa tolérance au risque, de son profil de risque, des niveaux de capitaux et de liquidités, des tendances émergentes et de l'environnement concurrentiel; le profil de risque et les contrôles internes de la Banque CIBC; la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC; et la communication avec les parties prenantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il a examiné les initiatives à l'appui de la stratégie en matière d'ESG et l'ambition zéro émission de la Banque CIBC, comme nos cibles pour 2030 en matière d'émissions financées pour nos portefeuilles d'actifs producteurs d'énergie et de pétrole et de gaz.</li> <li>• Il a approuvé le Code de conduite 2023 de la Banque CIBC, les réponses aux propositions des actionnaires sur les questions d'ESG et l'information sur la gouvernance présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC.</li> <li>• Il a évalué les progrès sur les paramètres d'ESG de la Banque CIBC.</li> <li>• Il a supervisé l'harmonisation de notre stratégie d'entreprise avec notre raison d'être.</li> <li>• Il a reçu des commentaires sur les tendances du marché liées à la transition énergétique.</li> </ul>
<p><b>Comité de gouvernance</b></p>	<p>Les responsabilités de supervision comprennent : le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; le respect par la Banque CIBC de sa raison d'être; la stratégie et le cadre de gouvernance en matière d'ESG de la Banque CIBC; le cadre d'engagement des parties intéressées; les questions relatives à la conduite et à la culture; et la protection des consommateurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il a supervisé la stratégie ESG de la Banque CIBC et ses activités de suivi à l'appui de notre stratégie ESG.</li> <li>• Il a reçu les rapports et les communications sur les pratiques et les résultats de la Banque CIBC en matière d'ESG.</li> <li>• Il s'est tenu au courant des nouvelles tendances, des points de vue des parties prenantes, des normes et des meilleures pratiques en matière d'ESG en examinant régulièrement des rapports à ce sujet.</li> <li>• Il a examiné des rapports sur les investissements communautaires et les stratégies et activités de la Banque CIBC.</li> <li>• Il a examiné les rapports sur le respect du Code de conduite, le risque lié à la conduite et à la culture et l'évolution des règlements applicables.</li> <li>• Il a reçu un rapport sur la gestion globale des risques de confidentialité, les incidents liés à la confidentialité, les avis réglementaires et la modification des lois sur la protection des renseignements personnels.</li> <li>• Il a supervisé le processus d'engagement des parties prenantes de la Banque CIBC pour favoriser des relations transparentes et discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes.</li> <li>• Il a évalué les rapports sur le respect des nouvelles dispositions de la <i>Loi sur les banques (Canada)</i> relatives aux activités de protection des consommateurs et la stratégie de la Banque CIBC à l'égard du Cadre de protection des consommateurs en matière financière.</li> <li>• Il a reçu des rapports sur le traitement des plaintes.</li> <li>• Il a approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne.</li> </ul>
<p><b>Comité de gestion du risque</b></p>	<p>Les responsabilités de supervision comprennent : l'examen et l'approbation des cadres et des politiques de la Banque CIBC pour identifier et contrôler les risques, y compris le Cadre de gestion du risque et la politique sur le risque de réputation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il a supervisé les principaux cadres, politiques et limites liés à la détection, à la mesure, à la surveillance et à l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme le risque environnemental et les risques liés à l'information et à la cybersécurité.</li> <li>• Il a reçu des rapports sur les risques en matière d'ESG afin de surveiller leur incidence sur la banque et les clients.</li> </ul>

## Énoncé des pratiques de gouvernance

Organe responsable de la gouvernance	Résumé des responsabilités	Activités de 2022 liées à l'ESG
<b>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</b>	Les responsabilités de supervision comprennent : l'examen de la stratégie en matière de capital humain et de la culture d'entreprise de la Banque CIBC, y compris les talents et la rémunération globale, et l'alignement avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC; l'examen de l'inclusion et de la diversité, de la santé, de la sécurité et du bien-être des employés, et d'autres pratiques ESG relevant du mandat du comité, l'examen et/ou l'approbation de la philosophie, des principes, des pratiques et des politiques de rémunération de la Banque CIBC; l'examen et l'approbation des objectifs et des mesures pour le chef de la direction, les membres du comité de direction et les principaux dirigeants; l'examen des recommandations de rémunération annuelles en fonction du rendement de l'entreprise, des risques encourus, des paramètres financiers/non financiers, y compris les paramètres liés aux facteurs ESG, du respect de la tolérance au risque de la Banque CIBC et de la conformité aux obligations de gouvernance et de contrôle; et l'examen du financement du fonds de rémunération incitative annuelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il a examiné la stratégie en matière de capital humain, y compris les talents et la rémunération globale, ainsi que la conformité avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC.</li> <li>Il a supervisé les initiatives relatives à l'inclusion, à l'engagement des employés, à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés, et à la parité de la rémunération entre les segments des effectifs (par exemple, parité entre les genres, parité pour les personnes de couleur).</li> <li>Il a approuvé l'indice ESG utilisé pour déterminer les résultats atteints par rapport aux principaux paramètres ESG liés au financement de la rémunération incitative annuelle, ainsi que la prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération, le risque lié à la conduite et l'évolution du contexte réglementaire.</li> <li>Il a examiné les mises à jour en matière d'ESG à l'intention des parties intéressées.</li> <li>Il a examiné les modifications apportées aux renseignements présentés dans la circulaire de 2023, y compris les améliorations apportées à l'information relative à l'indice ESG.</li> <li>Il a examiné les mises à jour au sujet de notre Fondation CIBC.</li> <li>Il a approuvé les objectifs des membres du comité de direction, ce qui comprend des paramètres en matière d'ESG.</li> </ul>
<b>Comité d'audit</b>	Les responsabilités de supervision comprennent : l'examen de l'intégrité des états financiers de la Banque CIBC, du rapport de gestion connexe et des contrôles internes sur les rapports financiers, la surveillance du système de contrôle interne, et la supervision de l'établissement et du maintien par la direction d'un système de processus et de contrôles visant à assurer l'intégrité, l'exactitude et la fiabilité des données à l'appui de la qualité de l'information en matière d'ESG présentée dans le Rapport annuel, le rapport de gestion connexe et les états financiers consolidés, ainsi que dans le Rapport sur la durabilité.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il a passé en revue la présentation de l'information ESG de la Banque CIBC dans le Rapport annuel, y compris le survol de la stratégie en matière d'ESG et les points saillants concernant le rendement, et dans le Rapport sur la durabilité.</li> <li>Il a examiné les processus et les contrôles pour la collecte et la communication de données en vue de la présentation de l'information ESG dans le Rapport annuel et le Rapport sur la durabilité.</li> <li>Il a reçu des mises à jour sur les tendances relatives à l'ESG et les changements réglementaires ayant une incidence sur la présentation de l'information.</li> </ul>

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

La Banque CIBC a déjà de solides antécédents en matière d'ESG et, à la fin de 2021, nous avons lancé une stratégie ESG recentrée qui met à profit nos ressources pour créer des changements positifs pour notre équipe, nos clients, nos communautés et notre planète, contribuant ainsi à un avenir plus sûr, équitable et durable où les ambitions de chacun deviennent réalité.

En nous appuyant sur nos initiatives précédentes et grâce à notre stratégie recentrée, nous avons continué en 2022 à mobiliser nos ressources et à mettre en œuvre nos engagements ESG dans le cadre de trois piliers clés : Accent mis sur la lutte aux changements climatiques, Accès universel aux possibilités, et Intégrité et confiance. Nous présentons ci-dessous nos principales réalisations des cinq dernières années.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gestion d'actifs CIBC devient signataire des PIR des NU	Plus de 1 400 hauts dirigeants et gestionnaires suivent une formation sur la lutte contre les préjugés inconscients Nous annonçons un objectif d'investissement communautaire de 350 M \$ d'ici 2023	Nous annonçons un objectif de financement durable <sup>19)</sup> de 150 G\$ d'ici 2027 Nous sommes nommé parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada	Nous lançons le Cadre des obligations vertes et émettons une première obligation verte d'une valeur de 500 M \$ US Nous obtenons la note « A+ » du CDP, qui nous place parmi les meilleures banques mondiales pour la lutte aux changements climatiques	<b>Nous lançons la NOUVELLE stratégie en matière d'ESG</b> Nous annonçons l'ambition de carbonneutralité de la Banque CIBC et doublons notre cible de mobilisation de financement durable à 300 G\$ d'ici 2030 <sup>20)</sup>	Nous annonçons nos cibles pour 2030 de réduction de l'intensité carbone des émissions financées de nos portefeuilles d'actifs de production d'énergie et de pétrole et de gaz

# Énoncé des pratiques de gouvernance

- (1) Le financement durable se rapporte principalement aux activités des clients qui favorisent, entre autres, les secteurs comme l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures durables, les biens immobiliers durables, les logements abordables et les infrastructures de base et les produits comme les produits financiers verts et les produits liés à la durabilité. Les services offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de mobilisation pour soutenir les activités de cette nature de nos clients comprennent des prêts et des syndications de prêts, des prises fermes de titres de créance et de capitaux propres, des conseils en fusions et acquisitions ainsi que des investissements de capitaux. Nous avons mis à jour notre méthodologie de manière prospective au cours de l'exercice 2022 afin d'inclure les transactions relatives au secteur du logement abordable. Nous n'avons pas traité notre rendement cumulatif entre l'exercice 2018 et l'exercice 2021. Le secteur du logement abordable comprend les prêts et les investissements qui répondent à nos obligations en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Community Reinvestment Act*.

## Faits saillants ESG en 2022

### Accent mis sur la lutte aux changements climatiques

- Nous avons annoncé des cibles de réduction des émissions financées pour 2030 pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz, à l'appui de notre objectif de carboneutralité d'ici 2050.
- Nous avons lancé notre Espace climat afin d'offrir de la formation et des conseils en vue d'encourager les comportements des consommateurs qui réduisent les répercussions climatiques par des changements dans les choix de domicile, de transport et d'investissement.
- Nous avons investi dans le milieu universitaire afin de favoriser l'écosystème de la transition énergétique, notamment en contribuant au financement du Energy Transition Centre de Calgary, aux côtés de la University of Calgary, et en établissant une chaire de recherche en finance durable, en partenariat avec la Schulich School of Business de la York University.

### Accès universel aux possibilités

- De concert avec Microsoft Canada, nous nous sommes conjointement engagés à investir 850 000 \$ dans le lancement d'une nouvelle Alliance pour un impact social, par l'intermédiaire de notre Fondation CIBC, afin d'accélérer la formation et le perfectionnement des compétences ainsi que d'ouvrir l'accès à des carrières dans les domaines technologiques.
- Nous avons lancé notre nouveau Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires, assorti d'un engagement de 15 millions de dollars en prêts aux entreprises sur une durée de quatre ans (2022-2025), afin de multiplier les possibilités de transformation au sein des communautés au Canada.
- Nous avons continué à permettre aux particuliers de réaliser leurs ambitions à long terme grâce à des ateliers d'éducation financière offerts gratuitement, qui les aident à mieux comprendre les options qui s'offrent à eux pour assurer leur avenir financier, en mettant l'accent sur les besoins particuliers des femmes, des jeunes, de la communauté LGBTQ+ et des communautés autochtones.

### Intégrité et confiance

- Nous avons poursuivi nos travaux sur l'éthique des données et l'évaluation du risque qui y est lié en vue d'encourager les pratiques éthiques d'acquisition, de gestion et d'utilisation de données. À cette fin, nous nous appuyons sur un processus d'évaluation du risque et un comité consultatif chargé de la gouvernance et de la surveillance, ainsi que sur notre culture et nos formations.
- Nous avons démontré la rapidité avec laquelle nous transformons notre banque pour renforcer notre résilience, notre efficacité et notre souplesse, tout en intégrant la sécurité dans tout ce que nous faisons dans le cadre de notre stratégie globale des technologies et grâce à une entente pluriannuelle avec Microsoft Azure.
- Nous avons amélioré, grâce à notre partenariat avec MX Technologies, le partage sécurisé des données afin d'assurer une expérience client sécuritaire et harmonieuse pour le partage des renseignements financiers au moyen d'applications de technologie financière de tiers.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur les sujets ESG, consultez notre Rapport sur la durabilité 2022.

## Reconnaisances

En 2022, la Banque CIBC a de nouveau été reconnue pour ses résultats en matière d'ESG. Par exemple, la Banque CIBC a continué à faire partie de l'indice Dow Jones Sustainability Index (DJSI) North America, de l'indice sur l'égalité entre les sexes de Bloomberg pour la septième année consécutive, et de l'indice FTSE4Good. Les membres de l'indice doivent se conformer à des normes mondialement reconnues en matière de stratégie, de gestion et de rendement en matière d'ESG. La Banque CIBC est également fière de figurer, pour la deuxième année consécutive, au premier rang au Canada pour l'égalité des sexes dans le cinquième Rapport annuel d'Equileap intitulé *Gender Equality Global Report*.

### CIBC est fière d'avoir obtenu les reconnaissances suivantes :

Incluse dans l'indice DJSI  
North America



Figure dans l'indice  
FTSE4Good



1<sup>er</sup> au Canada pour l'égalité des  
sexes en 2022 selon EQUILEAP



Figure dans l'indice sur l'égalité  
entre les sexes de Bloomberg



## 19. Gouvernance des filiales

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

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

## 20. Engagement envers les parties intéressées

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

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

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

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

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

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

## Énoncé des pratiques de gouvernance

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

*L'année dernière, 95 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de la rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC.*

**Communications avec les parties intéressées** – Le site Web des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) contient des renseignements utiles concernant les dates des prochains résultats, les présentations trimestrielles aux investisseurs, les feuilles d'information sur le rendement financier de la Banque CIBC et les liens des webdiffusions. Pour de l'information sur l'approche de la Banque CIBC en matière d'enjeux ESG, nous vous invitons à consulter la section Durabilité de notre site Web à l'adresse <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-responsibility.html>. La Banque CIBC reconnaît l'importance que revêtent les questions ESG pour la communauté des investisseurs et les autres parties intéressées et a ainsi désigné un représentant du service des Relations avec les investisseurs chargé des communications relatives aux facteurs ESG. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les parties intéressées par courriel à l'adresse [investorrelations@cibc.com](mailto:investorrelations@cibc.com).

## Communication avec le conseil de la Banque CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur à l'adresse [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com) ou par le secrétariat général de la Banque CIBC, au 81 Bay Street, CIBC Square, 20<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

## Demande de versions imprimées

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

**Nous vous encourageons à vous joindre à notre mouvement numérique en renonçant au papier et en accédant à ces documents à l'adresse [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).**



# Message à nos actionnaires

Aujourd'hui, la Banque CIBC est une banque moderne axée sur les relations qui jouit d'un solide dynamisme et a mis sur pied une culture et une équipe qui sont guidées par notre raison d'être : **vous aider à faire de vos ambitions une réalité**. Résolus à créer une valeur durable pour l'ensemble de nos parties intéressées, nous nous efforçons d'offrir des rendements pour les actionnaires de premier ordre ainsi qu'une expérience exceptionnelle aux clients et aux employés, et de soutenir nos collectivités tout en maintenant notre solidité financière et le contrôle du risque et en faisant progresser notre culture animée par notre raison d'être.

Nos progrès s'articulent autour de la priorité que nous accordons constamment aux trois points stratégiques suivants :

1. continuer de faire croître notre part de marché dans des segments de clientèle qui nécessitent des interactions étroites et qui sont en forte croissance;
2. améliorer l'expérience bancaire CIBC des clients en investissant dans la numérisation et la technologie, et optimiser davantage l'intercommunication dans l'ensemble de nos activités;
3. investir dans nos futures activités dont le facteur de différenciation devrait assurer notre réussite dans des marchés à croissance rapide.

Nous avons entamé l'année 2022 avec une nouvelle marque, la confiance en notre capacité concurrentielle et un optimisme par rapport à l'avenir. Au cours de l'année, nous avons fièrement accueilli plus de 13 000 membres de notre équipe à notre nouveau siège social mondial à la fine pointe de la technologie à Toronto, CIBC Square. En juin, nous avons accueilli bon nombre de nos investisseurs au CIBC Square, où nous avons présenté notre stratégie axée sur les clients et la façon dont nous positionnons notre banque pour qu'elle obtienne un rendement supérieur à long terme.

Nous sommes conscients que nos clients et nous évoluons dans un contexte économique incertain. L'économie canadienne a enregistré une croissance vigoureuse au cours du premier semestre de 2022, mais à l'instar des États-Unis, elle s'est mise à montrer des signes de ralentissement au deuxième semestre de l'année en raison de la hausse des taux d'intérêt visant à réduire l'inflation. Dans ce contexte, la Banque CIBC était là pour offrir les conseils et les solutions dont les particuliers, les familles et les entreprises avaient besoin pour les aider à garder leurs ambitions sur la bonne voie. En tant qu'institution financière solide et bien diversifiée, la Banque CIBC a démontré sa résilience et sa capacité à mettre en œuvre sa stratégie tout au long du cycle économique.

## Notre équipe

Chaque jour, les membres de notre équipe incarnent notre raison d'être en aidant nos clients à faire de leurs ambitions une réalité. Nous sommes heureux d'avoir fait des investissements importants dans notre personnel, ce qui témoigne du rôle important que chaque membre de l'équipe joue dans la création de valeur pour toutes nos parties intéressées. Voici les principaux points saillants :

- Nous avons investi dans le bien-être financier actuel et futur de notre équipe, y compris, pour les employés admissibles au mérite :
  - o une augmentation des salaires de base de 3 %<sup>(1)</sup>;
  - o le rhaussement de notre salaire d'entrée minimum à 20,00 \$ l'heure (en monnaie locale) pour les employés au Canada et aux États-Unis;
  - o notre engagement à augmenter davantage notre salaire d'entrée minimum au Canada et aux États-Unis en effectuant des investissements continus au cours des trois prochaines années afin de le porter à 25,00 \$ l'heure (en monnaie locale) d'ici la fin de 2025.
- Nous avons continué d'offrir, en tant que seule grande banque canadienne à offrir un tel régime, un régime de retraite à prestations déterminées à tous les employés canadiens admissibles nouveaux et existants, régime qui récompense les carrières à long terme auprès de la Banque CIBC et offre une sécurité du revenu aux employés tout au long de leur retraite.
- Nous avons lancé une formation sur la santé mentale à l'intention de nos 6 000 gestionnaires de personnel afin de les aider à comprendre comment soutenir avec compassion les membres de l'équipe qui éprouvent des problèmes de santé mentale.
- Nous avons investi davantage dans la santé et le bien-être de notre équipe, notamment :
  - o par le lancement des soins de santé virtuels afin d'offrir un accès pratique et opportun à des conseils médicaux aux membres de notre équipe canadienne et à leur famille immédiate;
  - o le lancement de [VotreCadence@CIBC](#), une nouvelle plateforme mondiale sur la santé et le bien-être qui permet aux employés d'établir des objectifs de bien-être et de relever des défis individuels et collectifs afin d'améliorer tous les aspects de leur bien-être personnel.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur la mobilisation des employés, consultez notre Rapport sur la durabilité 2022.

(1) Pour tous les employés de niveau 1 à 6. Dans l'ensemble, ces investissements ont eu une incidence directe sur près de 25 000 membres de l'équipe de la Banque CIBC, soit environ 54 % des membres de l'équipe.

## Message à nos actionnaires

### Nos clients

Grâce à la mise en œuvre continue de notre stratégie axée sur les clients et à la poursuite de nos investissements stratégiques en 2022, la Banque CIBC a accru sa part de marché dans plusieurs secteurs clés, approfondi ses relations et rehaussé l'expérience bancaire de ses clients. Voici les principaux points saillants :

- Nous avons accueilli plus de deux millions de nouveaux clients à la Banque CIBC grâce à l'acquisition du portefeuille de cartes de crédit canadiennes Costco et à l'établissement d'un nouveau centre de contact au Canada qui offrira un service et un soutien personnalisés.
- Nous avons innové davantage avec l'annonce de *Tyl de la Banque CIBC*, une plateforme numérique infonuagique qui permet d'accepter des paiements en toute sécurité et qui administre des programmes de fidélisation pour les petites et moyennes entreprises.
- Nous avons continué d'investir dans nos plateformes technologiques, de nouveaux gestionnaires des relations et de nouvelles offres des deux côtés de la frontière pour répondre aux besoins de l'économie privée ainsi que des clients des services bancaires commerciaux et de gestion de patrimoine.
- Nous avons élargi notre offre de services financiers directs, notamment en élargissant notre gamme de certificats canadiens d'actions étrangères la plus importante du secteur et en ajoutant un compte d'épargne en dollars américains pour les clients de Simplii Financial.
- Nous avons élargi la portée de la plateforme Carbonplace par l'ajout de trois nouveaux membres, en fournissant des infrastructures et des systèmes de règlement pour les marchés et les échanges sur le marché volontaire du carbone.
- Nous avons été reconnus pour notre leadership exceptionnel en matière d'obligations liées à la transition et à la durabilité et pour notre leadership exceptionnel en matière d'obligations vertes par Global Finance dans le cadre de ses prix régionaux en Amérique du Nord.

### Nos collectivités

Nous avons continué d'investir dans nos collectivités afin d'ouvrir des possibilités en éliminant les obstacles, en faisant la promotion du changement et en renforçant les collectivités que nous servons. Ces efforts ont été rehaussés par le lancement de la Fondation CIBC au début de l'exercice 2022, alors que nous faisons progresser notre engagement à assurer un avenir plus équitable et plus durable. Voici les principaux points saillants :

- La Fondation CIBC a commencé à investir dans des initiatives qui favoriseront un avenir plus équitable et plus inclusif; ces initiatives comprennent notamment un nouveau partenariat avec Microsoft visant à éliminer les obstacles qui entravent l'accès des Autochtones, des personnes handicapées et des nouveaux arrivants à des carrières dans les domaines technologiques. Ensemble, nous formons une coalition de partenaires qui contribue à accroître l'accès à la formation axée sur les compétences, aux certifications et à l'emploi tout en faisant progresser l'économie numérique.
- Depuis que nous sommes devenus le commanditaire principal de la Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer en 1996, notre équipe CIBC a recueilli plus de 60 millions de dollars pour la cause, et depuis la première Journée du miracle en 1984, nous avons recueilli 267 millions de dollars pour les organismes de bienfaisance pour enfants à l'échelle mondiale.
- En nous appuyant sur notre engagement à créer des collectivités équitables et résilientes, nous avons amélioré notre programme de prêts résidentiels pour Autochtones visant à remédier à la pénurie de logements dans les communautés autochtones au Canada et lancé notre Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires CIBC, qui offre des prêts aux entreprises d'un maximum de 250 000 \$ ainsi que 2 millions de dollars sous forme de prêts non remboursables financés par un don de la Fondation CIBC au Black Opportunity Fund.
- Nous avons soutenu les efforts de secours visant à aider les personnes touchées par des catastrophes naturelles partout dans le monde ainsi que les efforts urgents d'aide humanitaire en Ukraine et les efforts visant à aider les réfugiés ukrainiens à s'établir au Canada.

### Nos actionnaires

Nous créons de la valeur pour les actionnaires en nous assurant que la Banque CIBC a mis en place une culture axée sur sa raison d'être et une approche rigoureuse et prudente afin de mettre en œuvre sa stratégie axée sur le client. Malgré un contexte d'exploitation plus difficile, la Banque CIBC a obtenu de solides résultats financiers pour l'exercice, soutenus par les investissements stratégiques continus qui profiteront à notre banque à long terme. Voici les principaux points saillants qui contribuent à la création de valeur pour nos actionnaires :

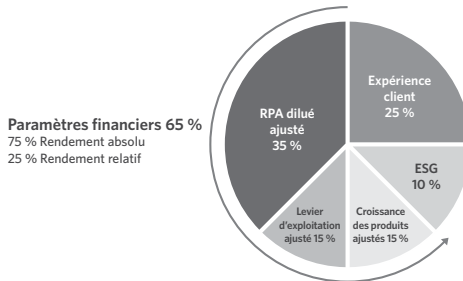
- Nous avons réalisé des progrès notables dans la croissance de nos segments de clientèle cibles qui nécessitent des interactions étroites et qui sont en forte croissance.
- Nous avons amélioré l'expérience client en investissant dans la technologie, et optimisé davantage l'intercommunication dans l'ensemble de nos activités.
- Nous avons investi dans nos futures activités dont le facteur de différenciation devrait assurer notre croissance, particulièrement dans nos services bancaires d'innovation, nos capacités en matière de technologies financières et notre plateforme d'énergie renouvelable.

Voir la partie intitulée « Notre rendement pour l'exercice 2022 » de la présente lettre pour de plus amples renseignements.

## Notre structure de rémunération des membres de la haute direction

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

### Facteur de rendement opérationnel (FRO)



Notre FRO comprend les principaux moteurs de notre stratégie; trois paramètres financiers, soit le résultat par action (RPA) dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés, représentent 65 % du FRO. Pour chacun des paramètres financiers, nous incluons le rendement absolu par rapport à nos objectifs (75 %) et le rendement par rapport à nos pairs (25 %) directement dans notre formule. L'inclusion du rendement relatif directement dans notre formule de calcul du FRO continue de faire partie intégrante de la façon dont nous mesurons notre rendement global. Pour chacun des paramètres financiers, le conseil a également le pouvoir discrétionnaire de porter l'incidence globale du rendement relatif de 25 % à 50 % (et de réduire ainsi le pourcentage attribuable au rendement absolu à aussi peu que 50 %).

Les 35 % restants du FRO sont composés de notre indice de l'expérience client (25 %), qui reflète les sondages internes et externes menés auprès des clients, et de notre indice ESG (10 %), qui reflète notre rendement par rapport à des paramètres établis se rapportant à nos objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance. La quantification des facteurs ESG directement dans notre formule de calcul du FRO a continué de nous différencier, et nous sommes convaincus que le fait que 10 % de notre FRO soit lié directement au rendement en matière d'ESG est fondamental pour stimuler le progrès et l'imputabilité à l'égard de notre stratégie en matière d'ESG. Le rendement en matière d'ESG est renforcé par le calcul du FRO ainsi que par les objectifs individuels et les évaluations du rendement de nos cadres supérieurs. L'indice ESG pour l'exercice 2022 intégrait divers paramètres liés aux trois piliers de notre stratégie en matière d'ESG, qui étaient pondérés comme suit :

- **Accent mis sur la lutte aux changements climatiques (36 %)** – paramètres axés sur des sujets tels que les objectifs climatiques et la finance durable.
- **Accès universel aux possibilités (37 %)** – paramètres axés sur des sujets tels que les services bancaires inclusifs et la formation financière, l'inclusion au travail, l'équité salariale, la mobilisation des employés et le renforcement des capacités.
- **Intégrité et confiance (27 %)** – paramètres axés sur des sujets tels que la surveillance des questions ESG au sein du conseil, l'éthique et la protection des données et le traitement des plaintes des clients.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur le calcul du FRO à partir de la page 66 de l'Analyse de la rémunération.

## Message à nos actionnaires

### Notre rendement pour l'exercice 2022

Au cours de l'exercice 2022, nous avons enregistré une forte croissance de notre chiffre d'affaires grâce à la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients et à la mise à profit des investissements stratégiques que nous effectuons en vue d'assurer la croissance à long terme. La croissance du résultat net ajusté a été inférieure à notre objectif énoncé, principalement en raison de l'incidence des reprises de provisions pour pertes sur créances au cours de l'exercice 2021. Le résultat avant impôt et provisions ajusté<sup>(1)</sup> de 9,4 milliards de dollars est supérieur de 7 % à celui de l'exercice précédent, et la qualité du crédit de notre portefeuille est demeurée solide, les provisions pour prêts douteux ayant diminué de 1 % par rapport à l'exercice précédent. À mesure que le contexte économique évoluera, nous continuerons de prendre des mesures pour repositionner notre entreprise afin de nous adapter, de continuer à faire croître nos activités axées sur les clients et de modérer la croissance de nos dépenses. Nous tirerons notre épingle du jeu dans les domaines où nous avons des avantages concurrentiels et nous investirons dans nos facteurs de différenciation futurs qui créeront de la valeur à long terme. Nous gagnerons des parts en continuant de mettre en œuvre notre stratégie axée sur le client et en tirant parti de nos capacités pour offrir des services-conseils de pointe, des plateformes numériques primées et l'excellence opérationnelle. Notre équipe misant sur les interactions étroites et axée sur notre raison d'être continuera de faire progresser notre banque alors que nous créons des changements positifs et contribuons à faire des ambitions une réalité.

Principaux faits saillants financiers :

- Nous avons enregistré des produits ajustés<sup>(1)</sup> de 21,8 milliards de dollars, ce qui représente une hausse de 9 % par rapport aux 20,0 milliards de dollars de l'exercice précédent.
- Nous avons dégagé un résultat avant impôt et provisions ajusté<sup>(1)</sup> de 9,4 milliards de dollars, ce qui représente une hausse de 7 % par rapport aux 8,8 milliards de dollars de l'exercice précédent.
- Le résultat net ajusté<sup>(1)</sup> de 6,6 milliards de dollars, ou 7,05 \$ par action, a diminué de 2 % par rapport aux 6,7 milliards de dollars, ou 7,23 \$ par action, de l'exercice précédent.
- Nous avons obtenu un rendement des capitaux propres (RCP) ajusté<sup>(1)</sup> de 14,7 %, ce qui est légèrement inférieur à notre objectif d'au moins 15 % et représente une diminution de 200 points de base par rapport à l'exercice précédent.
- Nous avons atteint un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III<sup>(2)</sup> de 11,7 %, ce qui est supérieur au ratio réglementaire minimal pour l'exercice 2022 de 10,5 %<sup>(3)</sup>.

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com), rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes, y compris les rapprochements quantitatifs qui y figurent entre les mesures conformes aux PCGR de l'exercice 2022 présentées et les mesures suivantes : les produits ajustés à la page 15; le résultat avant impôt et provisions ajusté à la page 20, et le résultat net ajusté à la page 15.

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

(3) Le ratio réglementaire minimal a été haussé à 11,0 % au 1<sup>er</sup> février 2023.

### Notre facteur de rendement opérationnel (FRO)

Notre FRO sert à récompenser la majorité des membres de notre équipe (85 %), y compris le chef de la direction et tous nos membres de la haute direction à l'échelle mondiale. Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2022, le FRO s'est établi à 101 %.

Les décisions finales en matière d'incitatifs, tant en espèces qu'en capitaux différés, tiennent compte du rendement de l'entreprise (par l'intermédiaire de notre FRO) ainsi que du rendement individuel au cours d'une année donnée. Les attributions de titres de capitaux propres sont fondées sur le FRO de l'exercice 2022 et sont également assujetties aux résultats du rendement futur sur plusieurs années. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur notre conception du régime incitatif et sur le calcul du FRO à partir de la page 66 de l'Analyse de la rémunération.

### Rémunération de notre chef de la direction

#### Rémunération de 2022

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2022, du leadership de M. Dodig au sein de l'équipe et de son rôle dans la création d'une banque moderne axée sur les relations et sur notre raison d'être, le conseil a approuvé une rémunération directe globale (RDG), ce qui inclut le salaire annuel et les primes d'encouragement variables de 10,36 millions de dollars pour l'exercice 2022, soit environ 0,36 million de dollars ou 4 % de plus que l'objectif de RDG fixé pour lui en 2022 de 10,00 millions de dollars, mais qui exclut la « valeur rémunératoire » des changements aux obligations au titre du régime de retraite. La rémunération au rendement incitative de M. Dodig, qui s'élève à 9,36 millions de dollars, est composée d'une prime en espèces de 1,87 million de dollars, d'unités d'actions en fonction du rendement (UAR) de 5,99 millions de dollars et d'options de souscription d'actions (les options) de 1,50 million de dollars, dans chaque cas en fonction des justes valeurs à la date d'attribution. En plus d'être attribuées en fonction du rendement, les UAR de M. Dodig sont assorties de modalités d'acquisition future liées au rendement tenant compte du RCP et du rendement total pour les actionnaires (RTA) relatifs sur trois exercices. Le conseil estime que ces décisions en matière de rémunération étaient en phase avec le rendement global de la Banque CIBC en 2022, l'atteinte d'objectifs individuels qui ont fait progresser davantage la stratégie à long terme de la Banque CIBC et le leadership axé sur notre raison d'être dont a fait preuve M. Dodig.

Avec prise d'effet à l'exercice 2023, la cible relative aux incitatifs variables de M. Dodig a été augmentée de 900 % à 1 000 % du salaire de base, après trois ans à sa cible actuelle, de manière à faire progresser sa rémunération en vue d'une meilleure harmonisation avec les sociétés comparables sur le marché. Par suite de ce changement, la RDG cible de M. Dodig est passée de 10,00 millions de dollars à 11,00 millions de dollars et son ratio de la rémunération fixe par rapport à la rémunération variable a diminué par suite de l'augmentation de la pondération de la rémunération variable, laquelle est versée à 20 % en espèces et à 80 % sous forme de rémunération différée répartie entre les UAR (80 %) et les options (20 %). Aucune modification n'a été apportée au salaire de base de M. Dodig, car le conseil était fermement convaincu que toute augmentation devait être liée à la fois au rendement de la Banque CIBC et à son rendement individuel, qui sont tous deux pris en compte dans la prime d'encouragement variable.

### Propriété en 2022

Au 31 octobre 2022, M. Dodig était propriétaire de titres de capitaux propres de la Banque CIBC d'une valeur de 28,70 millions de dollars, ce qui représente 28,7 fois son salaire et dépasse la ligne directrice relative à l'actionnariat correspondant à 8 fois son salaire. Ces niveaux d'actionnariat considérables créent une harmonisation à long terme importante avec les intérêts des actionnaires et réduisent la prise de risques excessifs.

### Mise en œuvre de notre stratégie de capital humain

Une gestion des talents et une planification de la relève efficaces sont essentielles à notre réussite à long terme. En 2022, nous avons annoncé des changements qui ont renforcé davantage la solidité et les capacités de notre équipe de direction tout en offrant de nouvelles occasions à un certain nombre de dirigeants dans le cadre de notre stratégie de croissance. Fait à noter, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2022, nous avons terminé la transition prévue de Michael Capatides vers un nouveau poste de vice-président du conseil de CIBC Bank USA, et Shawn Beber a assumé la direction de notre Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis, à titre de premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis, et de président et chef de la direction de CIBC Bank USA et de notre société de portefeuille bancaire américaine. Plus récemment, M. Beber a occupé le poste de responsable de la gestion du risque et, par suite de son changement de poste, Frank Guse est devenu premier vice-président à la direction et responsable de la gestion du risque et s'est joint au comité de direction de la Banque CIBC.

En outre, en janvier 2023, nous avons annoncé que Laura Dottori-Attanasio, première vice-présidente à la direction et chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, région du Canada, prévoyait prendre sa retraite le 1<sup>er</sup> février 2023, et que Jon Hountalas avait été nommé premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires canadiens et avait assumé la direction des Services bancaires personnels et PME et de Groupe Entreprises et de Gestion des avoirs, région du Canada. Auparavant, M. Hountalas a été premier vice-président à la direction et chef de groupe, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada.

Ces changements à la direction nous permettront de mieux mettre en œuvre notre stratégie axée sur le client et d'obtenir un rendement relatif supérieur dans l'avenir. Le conseil et la direction ont travaillé en étroite collaboration pour la planification de la relève et les changements à la direction.

De plus, nous avons atteint nos objectifs en matière de gestion des compétences sur tous les fronts et avons mis en évidence certains résultats notables ci-dessous :

- Nous avons intégré les aptitudes de leadership de la Banque CIBC (envisager l'avenir, inspirer les cœurs et les esprits et favoriser l'action et l'impact) parmi tous les membres de l'Équipe de leadership mondiale (ÉLM) et les gestionnaires de personnel à l'échelle de l'entreprise, au moyen d'un programme de classe d'experts visant à assurer une compréhension uniforme et fondamentale de ce que signifie le leadership au sein de notre banque. Les aptitudes de leadership sont également intégrées aux objectifs de l'exercice 2023 pour tous les membres de l'ÉLM et les gestionnaires de personnel.
- Nous nous sommes classés pour la deuxième année consécutive au premier rang des sociétés canadiennes les plus favorables à l'égalité des genres dans le rapport et classement mondial annuel en matière d'égalité des genres d'Equileap et faisons partie de l'indice sur l'égalité entre les genres de Bloomberg, en reconnaissance de notre engagement envers l'équilibre des genres pour la septième année consécutive.
- Nous avons progressé par rapport aux objectifs énoncés dans notre cadre de réconciliation, notamment en lançant un Espace Legacy, le premier du genre, à CIBC Square, en partenariat avec le Gord Downie & Chanie Wenjack Fund consacré à l'organisation de conversations visant à soutenir la prospérité des Autochtones.

## Message à nos actionnaires

- En 2022, la Banque CIBC a commandé une étude indépendante par un tiers afin d'évaluer la façon dont nous pouvons faire participer formellement nos employés à la prise de décisions stratégiques. Aux termes de cette étude, un examen des pratiques externes en cours sur les marchés pertinents (Europe continentale, Royaume-Uni et États-Unis), de même qu'une analyse des approches actuelles de la Banque CIBC en matière de prise en compte des commentaires des employés, ont été menés. L'étude a conclu que la Banque CIBC a une approche exhaustive en matière d'engagement et d'écoute des employés, a confirmé qu'il n'y a pas de lacunes importantes à combler, et servira de guide pour nos initiatives stratégiques en matière d'engagement et d'écoute des employés en 2023 et dans les années à venir.

Vous pouvez en apprendre davantage sur la gestion des compétences, la planification de la relève et l'inclusion à la Banque CIBC à partir de la page 70 de l'Analyse de la rémunération.

## Notre réponse aux commentaires des actionnaires

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

Nous aimons recevoir vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps à l'adresse [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com) ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Le comité et le conseil sont très fiers des réalisations de l'équipe de la Banque CIBC et demeurent engagés à assurer une valeur à long terme collective pour toutes les parties intéressées de la Banque CIBC. Au nom du comité et du conseil, nous remercions nos actionnaires de leur appui continu.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

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

La présidente du conseil,



**Kevin J. Kelly**



**Katharine B. Stevenson**

# Analyse de la rémunération

L'Analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre programme de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la Banque CIBC rémunère ses cadres supérieurs et dont la rémunération de ses membres de la haute direction visés a été établie pour l'exercice 2022.

## Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération

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

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

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

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

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

### Pratiques de gouvernance de la rémunération

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

## Analyse de la rémunération

### Composition du comité

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

Pour obtenir des renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des membres du comité qui se portent candidats en vue de leur réélection, voir les notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 10 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 24 de la circulaire. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du comité au cours de l'exercice 2022, voir la page 44 de la circulaire.

### Conseils indépendants

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

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

	2022 (\$ US)	2021 (\$ US)
Pour des travaux du comité liés à la rémunération des membres de la haute direction	125 000 <sup>(1)</sup>	125 500 <sup>(1)</sup>
Pour des travaux du comité de gouvernance liés à la rémunération des administrateurs	—	70 000 <sup>(1)(2)</sup>

- (1) Les honoraires de 2022 s'élèvent à 161 488 \$ CA pour les travaux du comité liés à la rémunération des membres de la haute direction, et les honoraires de 2021 s'élèvent à 157 565 \$ CA pour les travaux du comité liés à la rémunération des membres de la haute direction et à 87 885 \$ CA pour les travaux liés à la rémunération des administrateurs après conversion en dollars canadiens au taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2919 \$ CA pour l'exercice 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2555 \$ CA pour l'exercice 2021.
- (2) De ces honoraires de 70 000 \$ US, une tranche de 30 000 \$ US a trait à des travaux liés à la rémunération d'administrateurs siégeant au conseil de la Banque CIBC, et l'autre tranche de 40 000 \$ US a trait à des travaux liés à la rémunération d'administrateurs siégeant aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

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

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

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



## Philosophie de rémunération des cadres supérieurs

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

### Principales caractéristiques de la conception

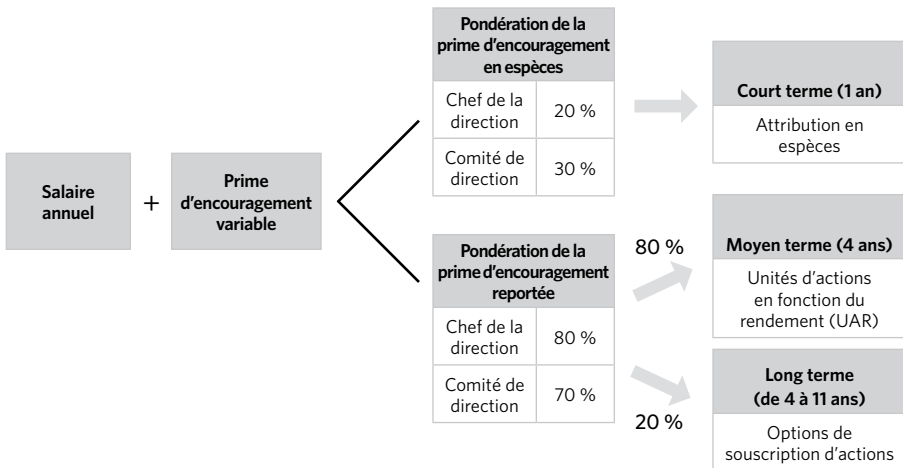


## Analyse de la rémunération

# Éléments de la rémunération

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

## Rémunération directe



Rémunération fixe	Primes d'encouragement variables <sup>(1)</sup>		
Offrir une rémunération fixe concurrentielle en fonction du marché (salaire annuel) fondée sur l'ampleur des tâches, les compétences, l'expérience et la concurrence sur le marché.	Assurer l'harmonisation entre la rémunération et le rendement en soumettant la rémunération d'encouragement au rendement opérationnel et au rendement individuel en recourant à une combinaison d'espèces et d'attributions reportées.		
	Les composantes de la rémunération à court, moyen et long terme sont établies en fonction de pourcentages fixes préétablis pour les espèces et les titres de capitaux propres reportés.		
	<b>Court terme - Espèces</b> <i>Période de rendement de 1 an</i> La prime en espèces <sup>(2)</sup> annuelle permet de récompenser l'atteinte d'objectifs opérationnels et des objectifs individuels pour l'année visée.	<b>Moyen terme - UAR</b> <i>Période de rendement de 4 ans</i> Le montant des attributions d'UAR est établi en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2022). Les attributions sont ensuite soumises au rendement en fonction du RTA et du RCP relatifs pour les trois exercices subséquents (2023-2025).	<b>Long terme - Options de souscription d'actions</b> <i>Période de rendement de 4 à 11 ans</i> Le montant des attributions d'options est établi en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2022). Les primes d'encouragement reportées motivent les cadres supérieurs à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Les options de souscription d'actions ont une durée de 10 ans (2023-2032).

- (1) Si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la Banque CIBC ou cause un retraitement important des états financiers, la Banque CIBC peut demander le remboursement d'espèces versées ou de toute rémunération incitative reportée attribuée.
- (2) Les cadres supérieurs peuvent volontairement choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue sous forme d'unités d'actions à dividende différé (UADD) qui augmentent l'actionariat aux termes des lignes directrices relatives à l'actionariat de la Banque CIBC et dont le paiement se fait uniquement après la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès.

## Rémunération indirecte

Composante	Objectif	Forme
Avantages sociaux	Investir dans la santé et le bien-être des membres de nos équipes.	Programmes d'avantages sociaux de groupe
Avantages accessoires	Les avantages accessoires offerts aux membres de la haute direction peuvent comprendre des adhésions à des clubs, un bilan de santé annuel et des avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile.	Allocation annuelle ou remboursement
Régimes de retraite	Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite.	Régimes de retraite et d'épargne <sup>(1)</sup> Régime de retraite à prestations déterminées

(1) Des arrangements concurrentiels relatifs au revenu de retraite sont offerts à tous les employés. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS) est offert à certains cadres à partir de l'échelon de vice-président principal (décrit à la page 91). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la Banque CIBC et les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à une limite fixe en dollars. Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promu après le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les prestations du RRCCS s'accumulent sans intérêt et les années de service ne sont portées à leur crédit qu'à partir de la date d'adhésion au RRCCS. Cela signifie que les prestations de retraite au titre du RRCCS de la Banque CIBC ne comprennent pas les années de service pendant lesquelles les cadres supérieurs n'ont pas réellement travaillé et que les prestations ne sont pas automatiquement majorées en fonction des augmentations de la rémunération.

## Prime d'encouragement reportée

Les primes d'encouragement reportées sont utilisées pour harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts à moyen et à long terme des actionnaires. Les mécanismes de primes d'encouragement reportées de la Banque CIBC sont décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 88.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description																
<b>UAR (moyen terme)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le montant des attributions d'UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l'entreprise pour l'exercice précédant l'attribution<sup>(1)</sup>, puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d'exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à une période de rendement de trois ans après l'attribution qui est mesurée en fonction du RCP et du RTA relatifs pour les trois exercices subséquents.</li> <li>Les UAR s'acquière et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans.</li> <li>Le pourcentage d'UAR acquises varie de 75 % à 125 % en fonction du RCP et du RTA de la Banque CIBC au cours de la période de trois ans par rapport à la Banque de Montréal, à la Banque de Nouvelle-Écosse, à la Banque Nationale du Canada, à la Banque Royale du Canada et à la Banque Toronto-Dominion.</li> <li>Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le pourcentage d'acquisition et il peut le réduire à 0 % s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de rendement de trois ans a eu une incidence sur le rendement financier ou sur le marché de la Banque CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence.</li> <li>Le RCP (ou le RCP ajusté, selon le cas) et le RTA de la Banque CIBC et de chaque banque de référence sont classés de un (meilleur rendement) à six (plus faible rendement). Sur la base du classement de la Banque CIBC pour chaque mesure, sur la période de trois ans, un facteur de rendement est attribué selon l'échelle suivante :</li> </ul> <table border="1" data-bbox="298 1102 921 1315"> <thead> <tr> <th>Rang</th> <th>Facteur de rendement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>125 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>115 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>105 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>95 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>85 %</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>75 %</td> </tr> <tr> <td>Au gré du conseil</td> <td>0 % à 74 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le facteur de rendement du RCP (ou du RCP ajusté, selon le cas) est mis en moyenne avec le facteur de rendement du RTA afin d'établir le pourcentage d'acquisition final.</li> <li>Le pourcentage d'acquisition final est multiplié par le nombre initial d'UAR attribuées, puis majoré des unités supplémentaires accumulées grâce aux équivalents de dividendes réinvestis, afin de calculer le nombre final d'UAR qui s'acquière et sont payées selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2019 » à la page 84 pour obtenir des renseignements sur les calculs réels.)</li> </ul>	Rang	Facteur de rendement	1	125 %	2	115 %	3	105 %	4	95 %	5	85 %	6	75 %	Au gré du conseil	0 % à 74 %
Rang	Facteur de rendement																
1	125 %																
2	115 %																
3	105 %																
4	95 %																
5	85 %																
6	75 %																
Au gré du conseil	0 % à 74 %																

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.

## Analyse de la rémunération

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

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.

### Établissement de la cible de rémunération directe globale

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

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

### Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des membres du comité de direction sont évaluées par rapport à des sociétés de services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour le chef de la direction et les membres du comité de direction se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes<sup>(1)</sup>. Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes<sup>(2)</sup>, puisque le marché pour ces postes se compare plus généralement à celui du secteur des services financiers. La cible de rémunération du chef de groupe, région des États-Unis, est évaluée par rapport à des sociétés de services financiers de taille semblable, en termes de produits d'exploitation et d'actifs, au moyen des résultats de sondages indépendants du marché portant sur la rémunération aux États-Unis obtenus de Willis Towers Watson. Le tableau suivant indique la position relative de la Banque CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.

	Le plus bas	25 %	Médiane	75%	Le plus élevé	CIBC (millions de \$)	Médiane <sup>(1)</sup> (millions de \$)
<b>Actif<sup>(2)</sup></b>			43%			943 597	1 139 199
<b>Produits<sup>(3)</sup></b>	14%					21 833	31 777
<b>Capitalisation boursière<sup>(2)</sup></b>			43%			56 057	78 452

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

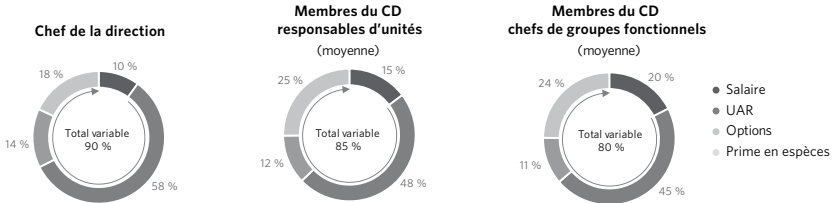
(1) Groupe de référence de cinq grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion, ainsi que deux sociétés d'assurances canadiennes, soit Financière Manuvie et Financière Sun Life.

(2) Au 31 octobre 2022 pour les banques et au 30 septembre 2022 pour les sociétés d'assurances.

(3) Exercice clos le 31 octobre 2022 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2022 pour les sociétés d'assurances.

## Composition de la rémunération

Les graphiques ci-après illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la cible de RDG pour l'exercice 2022 du chef de la direction et des membres du CD. Les graphiques démontrent la plus grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD responsables d'unités qui sont les mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats d'entreprise à long terme comparativement aux membres du CD chefs des groupes fonctionnels : Finances, Gestion du risque, Services juridiques, Personnel, culture et marque et Technologie, infrastructure et innovation.



## Établir des objectifs individuels

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

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

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

## Évaluation du rendement individuel

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

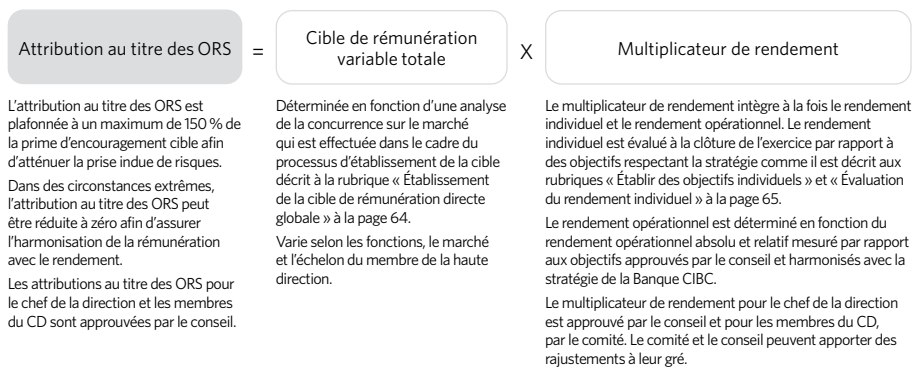
## Conception du régime d'encouragement variable

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

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

## Analyse de la rémunération

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



## Multiplicateur de rendement

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

Les mesures du rendement et les pondérations relatives ayant servi à déterminer le FRO pour l'exercice 2022 sont présentées ci-après :

Mesure du rendement		Pondération	Pondération de l'évaluation du rendement
Mesures financières 65 %	RPA dilué ajusté	35 %	25 % Rendement par rapport aux sociétés comparables 75 % Rendement par rapport aux objectifs
	Levier d'exploitation ajusté	15 %	
	Croissance des produits ajustés	15 %	
Mesures relatives à l'expérience client et aux enjeux ESG 35 %	Indice de l'expérience client (indice CX)	25 %	5 % Mesures à l'échelle de l'entreprise
			40 % Mesures pour Services bancaires personnels et PME
		20 % Mesures pour Marchés des capitaux et Services financiers directs	20 % Mesures pour Groupe Entreprises au Canada et Gestion des avoirs
		15 % Mesures pour les services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs aux États-Unis	
		10 %	36 % Accent mis sur la lutte aux changements climatiques
			37 % Accès universel aux possibilités
			27 % Intégrité et confiance
<b>Pondération totale</b>		<b>100 %</b>	

En 2021, nous avons intégré le rendement par rapport aux cinq banques de notre groupe de référence directement dans le calcul de notre FRO. L'intégration du rendement relatif dans la formule nous permet de renforcer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. Les mesures financières, qui sont fondées sur les résultats ajustés, représentent 65 % du FRO et, au sein de cette mesure, le rendement relatif représente 25 % de chacune de nos mesures financières (c'est-à-dire, le RPA dilué, le levier d'exploitation et la croissance des produits), les 75 % restants étant liés au rendement absolu de chaque mesure par rapport au plan. Dans l'ensemble, le rendement relatif représente 25 % de chaque mesure financière, le conseil pouvant en accroître l'incidence jusqu'à 50 % au sein de chaque mesure financière.

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

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

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

### Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

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

Comme il est indiqué à la page précédente pour l'exercice 2022, le RPA dilué, le levier d'exploitation et la croissance des produits, dans tous les cas sur une base ajustée, ont été les principaux éléments ayant servi à déterminer le FRO. Les autres paramètres ajustés examinés par le comité et le conseil comprennent les suivants : le total des produits sur une base de mise en équivalence fiscale, le bénéfice net, le RCP et le résultat avant impôt et provisions. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Les mesures non conformes aux PCGR n'ont pas de signification normalisée en vertu des Normes internationales d'information financière (IFRS ou PCGR) et ne peuvent donc pas être comparées à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Les résultats ajustés excluent les éléments d'importance des résultats présentés et sont utilisés pour calculer nos mesures ajustées. Les ratios non conformes aux PCGR peuvent être composés d'une ou de plusieurs mesures ajustées. Certains renseignements supplémentaires concernant ces mesures financières précises ont été intégrés par renvoi et figurent à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 14 du Rapport annuel 2022, qui peut être consulté à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## **Analyse de la rémunération**

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

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

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



## Rendement et rémunération en 2022

### Facteur de rendement opérationnel en 2022

Le FRO de la Banque CIBC pour l'exercice 2022 s'est établi à 101 %, en fonction des résultats indiqués dans le tableau ci-dessous.

Mesure du rendement	Pondération	Cible 2022	Réel 2022	Résultat (réel par rapport à la cible)
RPA dilué ajusté <sup>(1)</sup>	35 %	7,07 \$	7,05 \$	0,02 \$ en dessous
Levier d'exploitation ajusté <sup>(1)</sup>	15 %	-0,4 %	-1,9 %	150 points de base en dessous
Croissance des produits ajustés <sup>(1)</sup>	15 %	6,6 %	9,0 %	240 points de base au-dessus
Indice CX	25 %	100 %	100 %	Égal
Indice ESG	10 %	100 %	100 %	Égal

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

La Banque CIBC a dégagé un solide rendement financier pour l'exercice 2022. Le RPA dilué ajusté s'est établi à 7,05 \$, soit une donnée essentiellement égale à notre cible, et en baisse de 2 % par rapport à l'exercice 2021, principalement en raison de l'incidence des provisions pour pertes sur créances après une année marquée par la reprise des provisions en 2021. Le résultat avant impôt et provisions ajusté<sup>(1)</sup> de 9,4 milliards de dollars est supérieur de 7 % à celui de l'exercice précédent, et la qualité du crédit de notre portefeuille est demeurée solide, les provisions pour prêts douteux étant en baisse de 1 % par rapport à l'exercice 2021. La croissance des produits ajustés par rapport à l'an passé s'est révélée solide à 9 %, propulsée par une croissance robuste des volumes dans tous les segments et des investissements stratégiques continus dans le cadre de la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients qui permettra à la Banque CIBC de continuer à stimuler la croissance à long terme. Ces investissements ont contribué à la croissance des charges ajustées<sup>(1)</sup> de 11 % et au levier d'exploitation ajusté de (1,9) % pour l'exercice 2022, soit 260 points de base de moins que pour l'exercice 2021 et 150 points de base de moins que la cible.

Au cours de l'exercice 2022, nous sommes demeurés concentrés sur la transformation de l'expérience client à l'échelle de notre banque et avons amélioré la qualité et l'uniformité de notre prestation de services auprès de nos clients. Guidés par notre objectif de contribuer à faire des ambitions de nos clients une réalité, nous avons investi dans l'optimisation de notre plateforme bancaire numérique pour faciliter les opérations et nous travaillons sur notre processus transparent pour régler les plaintes dans tous nos réseaux de première ligne et nos échelons suivants.

Voici nos principales réalisations au chapitre de l'expérience client au cours de l'exercice 2022 :

- Nous avons obtenu un fort rendement dans les principaux sondages menés auprès des clients dans nos secteurs Marchés des capitaux et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada;
- Nous nous sommes classés au deuxième rang pour la satisfaction à l'égard des services bancaires de détail selon l'étude menée par J.D. Power en 2022, ce qui représente notre rang le plus élevé depuis 2018 et une amélioration par rapport à notre cinquième rang en 2021;
- Nous avons été classés parmi les dix meilleures sociétés de conseils en placement inscrites aux États-Unis selon le magazine Barron's pour une troisième année consécutive;
- Nous sommes reconnus pour nos plateformes bancaires en ligne et mobiles et avons remporté le prix J.D. Power pour la satisfaction à l'égard des services bancaires en ligne, le prix Ipsos pour l'excellence des services mobiles ainsi que le prix de l'expérience client numérique exceptionnelle pour les services bancaires mobiles et celui de la mise en œuvre remarquable d'une initiative d'expérience client numérique par une équipe décernés par The Digital Banker;
- Nous demeurons dans le peloton de tête pour nos programmes relatifs au pointage net de recommandation axés sur les relations, y compris pour les secteurs services bancaires privés et Groupe Entreprises, régions du Canada et des États-Unis.

Nous avons continué d'accorder une grande importance aux facteurs ESG au cours de l'exercice 2022, et les faits saillants de notre rendement par rapport aux principales mesures ESG comprenaient les suivants :

- Nous avons réalisé des progrès supérieurs à la cible en vue de l'atteinte de notre objectif de mobiliser 300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030 grâce à la forte réponse positive de nos clients et de l'accroissement des possibilités d'investissement dans des projets de développement durable offertes sur le marché;

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## Analyse de la rémunération

- Nous avons annoncé des cibles pour 2030 pour les émissions financées pour nos portefeuilles de production d'énergie et de pétrole et de gaz à l'appui de notre objectif de carboneutralité d'ici 2050;
- Nous avons atteint nos cibles en matière d'inclusion et de diversité dans les secteurs prioritaires; nous avons notamment accru la représentation des femmes et des groupes sous-représentés dans les postes de direction approuvés par le conseil;
- Nous avons connu une croissance importante de nos activités sur les marchés autochtones, particulièrement dans les segments Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, un aspect important de notre stratégie bancaire inclusive;
- Nous avons poursuivi les travaux essentiels sur l'éthique des données et l'évaluation du risque afin d'assurer l'intégrité et l'utilisation éthique de nos données.

En prévision de l'exercice 2023, en réponse aux commentaires des parties intéressées, nous continuons de faire évoluer les mesures de notre indice ESG pour veiller à ce que nos objectifs annuels s'harmonisent avec nos engagements publics pluriannuels.

De plus, la portée a été élargie davantage à l'échelle des UES et des groupes fonctionnels, ce qui a contribué à renforcer l'importance que nous accordons aux questions ESG à l'échelle de l'entreprise.

Notre FRO ainsi que l'évaluation du rendement individuel ont constitué la base de l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2022 et de la rémunération de tous les membres du CD.

## Gestion des compétences et planification de la relève

Le succès durable à long terme dépendra de notre capacité à constituer une main-d'œuvre solide et prête pour l'avenir, ce qui signifie être en mesure d'identifier, de développer et de maintenir un bassin de dirigeants à fort potentiel. Notre stratégie de gestion des talents axée sur l'avenir met l'accent sur le renforcement des capacités de leadership nécessaires à la réussite future, l'augmentation de nos effectifs par des embauches clés de candidats externes, la croissance des forces de notre équipe de la Banque CIBC et le déblocage collectif de notre potentiel afin de garantir la pérennité de notre banque et de renforcer nos bassins de talents diversifiés afin de générer de la valeur pour notre banque aujourd'hui et demain.

Le comité et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès de notre stratégie de gestion des compétences, sur la force et la diversité de notre bassin de futurs leaders ainsi que sur l'harmonisation des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la Banque CIBC. Le comité tient le chef de la direction et les membres du CD responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs précis pour la gestion des compétences, la mobilisation des employés et la force de notre bassin de leaders. L'atteinte de ces objectifs est prise en compte dans l'évaluation du rendement individuel et dans la détermination de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD à la fin de l'exercice.

Tout au long de l'année, le comité effectue des examens approfondis des compétences des membres de la haute direction en se concentrant sur la force et la diversité des membres de la relève aux principaux postes de leadership dans l'ensemble de la Banque CIBC. Au moins une fois par année, le comité et le conseil examinent les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD selon divers échéanciers pour s'assurer que la direction et le conseil ont des choix lorsqu'ils nomment des personnes compétentes à des postes clés. Le comité et la direction discutent également des candidats clés externes ainsi que des candidats internes compétents dans le bassin, qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation.

En outre, le comité examine les progrès réalisés dans le cadre des initiatives de perfectionnement du leadership et reçoit des rapports sur la mobilisation des employés, le roulement du personnel, la représentation des segments au sein du personnel, la reconnaissance externe de notre milieu de travail et d'autres questions cruciales touchant les employés. La Banque CIBC continue de se distinguer en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans le secteur de l'inclusion. Nous sommes convaincus que la stratégie de gestion des compétences de la Banque CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et lui faire réaliser sa raison d'être.

## Inclusion

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

## Analyse de la rémunération

Nous mesurons notre rendement au moyen d'objectifs de capital humain inclusif assortis de délais, et il demeure une priorité organisationnelle de premier plan de combler les écarts lorsque notre équipe de direction et notre effectif ne reflètent pas les clientèles et les collectivités que nous servons. Au cours de l'exercice 2022, nous avons continué de réaliser des progrès constants dans ce domaine, notamment aux chapitres suivants :

- Nous avons dépassé notre objectif en matière de recrutement d'étudiants qui sont membres de la communauté noire;
- Nous avons accru la représentation des personnes de couleur dans des postes de direction approuvés par le conseil;
- Nous avons atteint notre objectif quant à la représentation des personnes handicapées dans notre effectif, en déployant des efforts visant à promouvoir l'autodéclaration et en mettant davantage l'accent sur l'embauche au moyen de partenariats.

Nous avons également fait des investissements importants dans les capacités de leadership inclusif et avons déployé des programmes visant à aider notre équipe à pratiquer l'inclusion intentionnelle. Nous avons notamment lancé du nouveau contenu de formation en ligne développé en partenariat avec l'Université des Premières Nations pour aider les membres de l'équipe à comprendre l'historique unique des peuples autochtones au Canada et continué d'offrir notre formation immersive Donner l'exemple dans un souci d'équité et d'inclusion, qui a été suivie par 95 % de notre équipe de leadership mondiale. Nous avons continué de nous concentrer en parallèle sur le respect de tous les engagements établis dans notre cadre de réconciliation, l'engagement des chefs de la direction de l'initiative BlackNorth et notre feuille de route quinquennale sur l'accessibilité.

## Analyse de la rémunération

# Rémunération des membres de la haute direction visés en 2022

Les membres de la haute direction visés de la Banque CIBC sont le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2022.

### M. Dodig



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

Le comité a évalué le rendement de M. Dodig en fonction de ses objectifs pour l'exercice 2022 et a déterminé qu'il avait atteint ou dépassé ses principaux livrables. Il a notamment continué d'instaurer une culture axée sur la raison d'être dans tous les secteurs de la Banque CIBC et veillé à ce que nos actions soient conformes aux besoins de nos clients, de nos équipes, de nos actionnaires et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. En dépit d'un contexte moins favorable, M. Dodig a joué un rôle de premier plan dans la création d'une banque moderne axée sur les relations en définissant de nouvelles façons de soutenir nos clients et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Sous la direction de M. Dodig, nous avons fièrement accueilli plus de 13 000 membres de notre équipe qui revenaient au bureau dans notre nouveau siège social mondial ultramoderne à Toronto, CIBC Square. M. Dodig, avec son équipe de direction, a accueilli nos investisseurs dans notre nouvel immeuble en juin afin de leur faire part de notre stratégie axée sur les clients et de la façon dont nous positionnons notre banque pour qu'elle obtienne un rendement supérieur à long terme.

Notre raison d'être, soit aider à concrétiser les ambitions de nos clients, des membres de notre équipe, de nos actionnaires et des membres de la communauté, demeure au premier plan de notre fonctionnement. Grâce à la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients et à la mise à profit des investissements stratégiques que nous effectuons en vue d'assurer la croissance à long terme, nous avons obtenu un chiffre d'affaires robuste au cours de l'exercice 2022. M. Dodig a concentré son équipe de direction sur le renforcement de la résilience de notre banque, ce qui continue de bien positionner la Banque CIBC face à l'évolution de l'environnement macroéconomique. Vous pouvez obtenir plus de renseignements à ce sujet dans notre « Message à nos actionnaires », à partir de la page 53.

Sous la direction de M. Dodig, la Banque CIBC a observé une croissance des volumes dans l'ensemble de ses activités, dont sa plus forte croissance de la clientèle dans le secteur Services bancaires personnels et PME, région du Canada, depuis 2017; plus de 350 000 nouveaux clients nets se sont joints à la banque (à l'exclusion de l'acquisition du portefeuille canadien de cartes comarquées Costco), dont 38 % proviennent du segment des clients bien nantis. Le tableau ci-après présente plus en détail les réalisations dans les divers secteurs d'activité. L'exercice 2022 s'est avéré un exercice d'investissement important visant à positionner la Banque CIBC en vue d'une croissance à long terme, comme en témoigne notamment l'acquisition du portefeuille canadien de cartes de crédit comarquées Costco, ce qui a exercé une pression à court terme sur le levier d'exploitation ajusté<sup>(1)</sup>.

M. Dodig a travaillé en étroite collaboration avec le chef ESG de l'entreprise pour faire évoluer davantage notre stratégie ESG et le cadre servant à suivre et mesurer nos progrès par rapport à nos initiatives ESG. Sous la direction de M. Dodig, un investissement initial de 70 millions de dollars (qui devrait passer à 155 millions de dollars) a été versé à la Fondation CIBC, dont la mission est de déployer des efforts pour faire progresser l'équité sociale et économique en créant un meilleur accès aux occasions pour les collectivités défavorisées au Canada. La Fondation CIBC prévoit étendre ses efforts aux États-Unis à l'avenir. La Banque CIBC a été classée parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada pour la 14<sup>e</sup> fois, en reconnaissance de ses efforts en matière de leadership ESG.

M. Dodig a poursuivi son rôle de chef promoteur du bien-être au sein de la Banque CIBC parce que c'est à la fois important pour lui personnellement et pour souligner l'importance du bien-être au sein de notre équipe. Sous sa direction, la Banque CIBC a lancé l'initiative VotreCadence.@CIBC sur la plateforme Virgin Pulse pour mettre l'accent sur le cheminement en matière de santé et de bien-être de tous les membres de l'équipe et les encourager à adopter leur propre parcours.

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

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

Priorités stratégiques clés	Résultats
Dégager des résultats financiers de premier ordre et créer de la valeur pour les actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le RTA sur cinq ans de 40,2 % est comparable au rendement de 40,6 % de l'indice composé Standard &amp; Poor's /Bourse de Toronto (TSX) pour les banques.</li> <li>Le RPA ajusté<sup>(1)</sup> de 7,05 \$ est en baisse de 2 % par rapport à l'an passé et est conforme à notre cible pour 2022.</li> <li>Le RCP ajusté<sup>(1)</sup> de 14,7 % est en baisse de 2 % par rapport à l'an passé et s'établit légèrement en deçà de notre objectif à moyen terme d'au moins 15 %.</li> </ul>
Accent mis sur les segments de clientèle clés pour accélérer la croissance de nos bénéfices	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons amélioré notre part de marché en ce qui concerne les dépôts et les prêts personnels en nous classant au deuxième rang pour la croissance du solde d'un exercice à l'autre, qui a atteint 9,1 % et 9,2 %, respectivement, par rapport à la croissance du secteur de 9,2 % et de 8,0 %, respectivement.</li> <li>Compte tenu de l'actif sous gestion (ASG), la Banque CIBC s'est classée en tête de liste pour le total des entrées de trésorerie avec une croissance d'un exercice à l'autre de 2,3 milliards de dollars ou 0,7 % (+42 points de base en part de marché) par rapport à une baisse sectorielle de 110,8 milliards de dollars ou (3,4) %.</li> <li>La Banque CIBC s'est classée au premier rang pour la croissance du solde des cartes de crédit, en gagnant 410 points de base en part de marché.</li> </ul>
Simplifier les activités de notre banque pour offrir une proposition de valeur moderne pour les services bancaires relationnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les produits ajustés<sup>(2)</sup> pour l'exercice complet de Services financiers directs ont dépassé de 12 % les prévisions et augmenté de 18 % d'un exercice à l'autre.</li> <li>Nous sommes demeurés un leader dans le financement des énergies renouvelables, en nous classant au 6<sup>e</sup> rang dans le secteur des énergies renouvelables en Amérique du Nord<sup>(3)</sup>.</li> <li>Notre plateforme Services financiers Innovation a ajouté deux emplacements aux États-Unis cette année, alors que nous continuons de faire croître l'un des facteurs de différenciation futurs de la Banque CIBC. Les produits ajustés<sup>(2)</sup> de 169 millions de dollars ont augmenté de 135 % par rapport à l'exercice précédent.</li> </ul>
Investir dans les capacités pour protéger notre franchise et maintenir notre positionnement à long terme	<ul style="list-style-type: none"> <li>À la fin de l'exercice, 93,5 % des transactions ont été effectuées sur des canaux numériques, comparativement à 92,9 % pour l'exercice précédent.</li> <li>Le taux d'adoption du numérique de 82,8 % était en hausse de 6 % par rapport à l'exercice précédent.</li> <li>Le nombre de transactions numériques a augmenté de 12,7 % et est passé de 122 millions pour l'exercice précédent à 138 millions.</li> <li>Le taux des transactions numériques quotidiennes est demeuré élevé au sein d'une clientèle mobilisée adepte de cette technologie plus étendue et a dépassé la cible annuelle.</li> <li>La solution Cloud at Scale<sup>MC</sup> a permis d'innover et de moderniser la façon dont nos équipes travaillent ensemble ainsi que d'améliorer la sécurité, la résilience et la stabilité pour les plateformes internes et celles destinées aux clients.</li> </ul>
Faire progresser notre culture axée sur la raison d'être	<ul style="list-style-type: none"> <li>En appui à notre objectif de carboneutralité, nous avons annoncé des cibles pour 2030 visant à réduire l'intensité carbone des émissions financées dans nos portefeuilles de pétrole et de gaz et de production d'énergie.</li> <li>Nous avons investi 35,9 milliards de dollars dans les activités de financement durable, atteignant ainsi un seuil cumulatif de 37,6 % (ou de 112,9 milliards de dollars) au cours des quatre dernières années vers l'atteinte de notre cible sur 13 ans<sup>(4)</sup>.</li> <li>Nous avons atteint nos objectifs quant au pourcentage de postes de direction approuvés par la direction qui sont occupés par des femmes, des personnes de couleur et des dirigeants de la communauté noire, à la représentation des personnes handicapées et des peuples autochtones et au recrutement d'étudiants de la communauté noire.</li> <li>La Banque CIBC a le deuxième taux de roulement volontaire le plus bas parmi ses pairs.</li> <li>L'indice d'engagement de 90 % à l'échelle de la Banque CIBC reflète un niveau élevé d'engagement et d'appui de l'équipe à la direction et aux priorités de l'organisation.</li> </ul>

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

(2) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour l'exercice 2022, les produits ajustés correspondent aux produits déclarés.

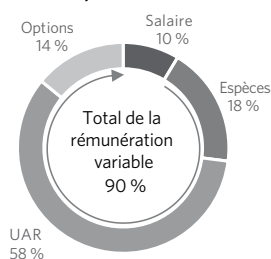
## Analyse de la rémunération

- (3) Infraction. Pour les opérations conclues entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (North American Renewables League Tables).
- (4) Le financement durable se rapporte principalement aux activités des clients qui favorisent, entre autres, les secteurs comme l'énergie renouvelable et sans émission, l'efficacité énergétique, les infrastructures durables, les biens immobiliers durables, les logements abordables et les infrastructures de base et les produits comme les produits financiers verts et les produits liés à la durabilité. Les services offerts par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans notre engagement de mobilisation pour soutenir les activités de cette nature de nos clients comprennent des prêts et des syndications de prêts, des prises fermes de titres de créance et de capitaux propres, des conseils en fusions et acquisitions ainsi que des investissements de capitaux. Nous avons mis à jour notre méthodologie de manière prospective au cours de l'exercice 2022 afin d'inclure les transactions relatives au secteur du logement abordable. Nous n'avons pas retraité notre rendement cumulatif entre l'exercice 2018 et l'exercice 2021. Le secteur du logement abordable comprend les prêts et les investissements qui répondent à nos obligations en vertu de la loi des États-Unis intitulée *Community Reinvestment Act*.

Compte tenu de notre FRO de 101 % et de l'évaluation de son rendement par le conseil, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2022 pour M. Dodig de 9,36 millions de dollars, soit 104 % de sa possibilité de prime d'encouragement cible, ce qui correspond à une baisse de 12 % par rapport à l'exercice 2021. Le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est resté à 80 %. Des précisions sur l'attribution de l'exercice 2022 sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (en dollars, sauf indication contraire)	2022	2021
Salaire (fixe)	1 000 000	1 000 000
Espèces	1 872 540	2 136 960
UAR	5 992 128	6 838 272
Options	1 498 032	1 709 568
Total au titre des ORS (variable)	9 362 700	10 684 800
% de la cible aux termes des ORS	104,0	118,7
<b>RDG</b>	<b>10 362 700</b>	<b>11 684 800</b>
% de la RDG cible	103,6	116,8

### Composition réelle de la rémunération pour 2022



## Rémunération cible pour l'exercice 2023

Avec prise d'effet à l'exercice 2023, après trois ans à sa cible actuelle, la cible relative aux incitatifs variables de M. Dodig a été augmentée de 900 % à 1 000 % du salaire de base pour harmoniser davantage sa rémunération cible avec celle des sociétés comparables sur le marché. Ce changement s'est traduit par une augmentation de la RDG cible de M. Dodig de 10,00 millions de dollars à 11,00 millions de dollars, et par une baisse de son ratio de la rémunération fixe par rapport à la rémunération variable, une pondération accrue étant attribuée à la rémunération variable versée à M. Dodig, laquelle est versée à 20 % en espèces et à 80 % sous forme de rémunération différée répartie entre les UAR (80 %) et les options (20 %). Le conseil était fermement convaincu que l'augmentation de la rémunération de M. Dodig devait être liée à la fois au rendement de la Banque CIBC et à son rendement individuel, qui sont pris en compte dans la prime d'encouragement variable; par conséquent, aucune modification n'a été apportée au salaire de base de M. Dodig.

## Actionnariat

M. Dodig est tenu d'avoir la propriété de 8 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 28,7 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat.

L'actionnariat au 31 octobre 2022 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 61,87 \$.

	UADD		UAR		Actionnariat direct	Total		Multiple de propriété
	Unités <sup>(1)</sup>	Valeur	Unités <sup>(1)</sup>	Valeur		Unités <sup>(1)</sup>	Valeur	
Titres dont les droits sont acquis	59 852	3 703 052 \$	-	-	6 647 359 \$	167 293	10 350 411 \$	-
Titres dont les droits ne sont pas acquis	-	-	296 532	18 346 455 \$	-	296 532	18 346 455 \$	-
Total	59 852	3 703 052 \$	296 532	18 346 455 \$	6 647 359 \$	463 825	28 696 866 \$	28,7

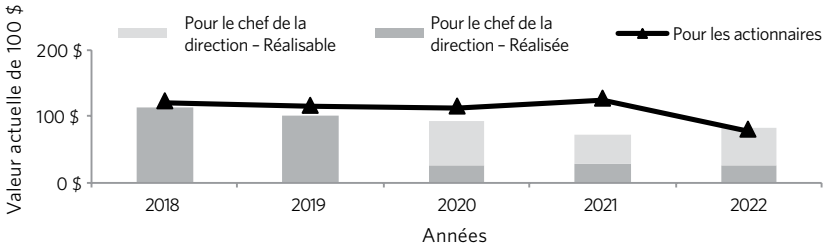
(1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture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

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

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la Banque CIBC quant à l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la Banque CIBC. Le graphique compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC depuis l'exercice 2018 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l'information sous-jacente au graphique, notamment la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. De l'exercice 2018 à l'exercice 2022, la valeur actuelle de 100 \$ investis par un actionnaire est supérieure à la valeur de 100 \$ en rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2022 pour les exercices indiqués représente le total :

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



Année	Chef de la direction	RDG attribuée (\$)	A Rémunération réalisée <sup>(1)</sup> (\$)	B Rémunération réalisable <sup>(2)</sup> (\$)	A + B = C Valeur actuelle (\$)	Période	Pour le chef de la direction <sup>(3)</sup> (\$)	Pour les actionnaires <sup>(4)</sup> (\$)
2018	Dodig	9 526 100	10 911 871	-	10 911 871	2017/10/31 au 2022/12/31	115	124
2019	Dodig	8 509 750	8 750 557	-	8 750 557	2018/10/31 au 2022/12/31	103	118
2020	Dodig	9 010 000	2 602 000	5 590 234	8 192 234	2019/10/31 au 2022/12/31	91	114
2021	Dodig	11 684 800	3 136 960	5 326 363	8 463 323	2020/10/31 au 2022/12/31	72	121
2022	Dodig	10 362 700	2 872 540	5 105 931	7 978 471	2021/10/31 au 2022/12/31	77	76
<b>Moyenne pondérée</b>							<b>90</b>	<b>107</b>

- (1) La rémunération réalisée est la somme du salaire, de la prime d'encouragement en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions octroyées au cours de la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur des options exercées au cours de la période.
- (2) La rémunération réalisable est la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées au cours de la période et de la valeur dans le cours des options acquises et non acquises qui sont toujours en cours.
- (3) Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée en RDG pour l'exercice indiqué, arrêtée à la fin de la période, le 31 décembre 2022.
- (4) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque CIBC effectué le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

## Analyse de la rémunération

### M. Panossian



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

M. Panossian a grandement contribué au rendement financier de la Banque CIBC pour l'exercice 2022 par la priorité qu'il a accordée à la réalisation du programme de croissance stratégique de notre banque. M. Panossian, avec son équipe, a dirigé une Journée des investisseurs de premier ordre dans notre nouvel emplacement, CIBC Square, où nous avons fait part de nos priorités à nos investisseurs clés, y compris nos moteurs de croissance uniques ainsi que nos cibles et nos mesures quantitatives de création de valeur. M. Panossian a dirigé avec succès la planification stratégique de notre banque ainsi

que l'évolution de l'organisation des services financiers. Grâce à ces efforts, M. Panossian a établi une base solide pour les services financiers et a cultivé une solide force de leadership au sein de son équipe.

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

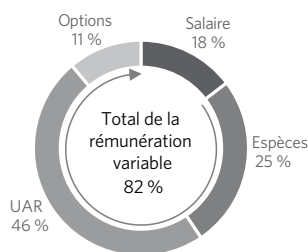
- Il a intégré les capacités du bureau de transformation en une fonction de continuité des activités afin de poursuivre quotidiennement nos efforts de transformation.
- Il a commencé les travaux de modernisation du service des finances avec la première phase liée au progiciel de gestion intégré infonuagique.
- Il a rationalisé et amélioré davantage le processus de planification à l'échelle de notre banque grâce au regroupement des activités des équipes Gestion de projets d'entreprise et Finance.
- Il a amélioré les capacités de recherche interne grâce à des analyses comparatives concurrentielles en temps réel pendant la publication des résultats.
- Il a gardé le cap sur la simplification et l'automatisation afin de rationaliser davantage le travail et de réduire les processus manuels.

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs et les engagements en matière d'ESG. Au cours de l'exercice 2022, M. Panossian a contribué à la réalisation de notre raison d'être et des engagements de la Banque CIBC en matière d'ESG en atteignant ou en dépassant les cibles liées aux progrès réalisés à l'égard des principales mesures de mobilisation des employés, de la gestion des compétences, de l'inclusion et de la diversité et des données sur le bien-être.

Compte tenu de notre FRO de 101 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2022 pour M. Panossian de 2,71 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. La baisse de l'attribution au titre des ORS de M. Panossian par rapport à l'exercice 2021 reflète le facteur de rendement opérationnel, mais est partiellement compensée par le fait que M. Panossian a obtenu une augmentation de son salaire de base et de sa rémunération cible globale pour l'exercice 2022 pour refléter le niveau de rémunération médian du marché et reconnaître sa progression dans ce poste. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2022	2021
Salaire (fixe) <sup>(1)</sup>	581 096	500 000
Espèces	813 365	882 000
UAR	1 518 282	1 646 400
Options	379 570	411 600
Total au titre des ORS (variable)	2 711 217	2 940 000
<b>RDG</b>	<b>3 292 313</b>	<b>3 440 000</b>

#### Composition réelle de la rémunération pour 2022



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

### Actionnariat

M. Panossian est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 6,4 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat.

L'actionnariat au 31 octobre 2022 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 61,87 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	122 949 \$	3 223 678 \$	508 653 \$	3 855 280 \$	6,4



M. Culham



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

M. Culham a permis aux segments Marchés des capitaux et Services financiers directs d'atteindre des résultats records au cours de l'exercice 2022, grâce à la priorité constante accordée à l'accroissement de notre part de marché dans des segments de clientèle qui nécessitent des interactions étroites et qui sont en forte croissance, à l'amélioration de l'expérience des clients et à l'investissement dans les facteurs de différenciation futurs. Sous la direction de M. Culham, le segment Marchés des capitaux a enregistré une forte croissance aux États-Unis et à l'échelle mondiale, malgré l'évolution de la

conjoncture du marché. Cette croissance est attribuable à la mise en œuvre rigoureuse d'une stratégie axée sur les clients et à l'expansion réussie de la couverture et des capacités alignées sur les principaux secteurs verticaux de la nouvelle économie, ce qui comprend le secteur des énergies renouvelables.

M. Culham a également continué de mettre l'accent sur l'amélioration de la connectivité afin d'accélérer la croissance des Services financiers directs et d'approfondir les relations avec les clients à l'échelle de la banque. Au cours de l'exercice 2022, d'importants progrès ont été réalisés quant aux initiatives de modernisation et de croissance des Services financiers directs.

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

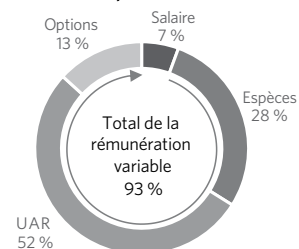
- Un rendement financier vigoureux a été enregistré, les produits ajustés<sup>(1)</sup> pour l'exercice complet et le résultat avant impôt et provisions<sup>(1)</sup> ayant augmenté de 11 % et de 7 %, respectivement.
- De solides résultats en matière d'expérience client ont été obtenus, notamment en ce qui concerne Simplii Financial, qui a obtenu le meilleur pointage net de recommandation parmi les banques numériques offrant des services directs au Canada.
- Les activités aux États-Unis ont doublé au cours des cinq dernières années, et les produits ajustés sont en hausse de 17 % d'un exercice à l'autre.
- Les soldes des dépôts et de la gestion de trésorerie pour les entreprises ont augmenté de 26 % d'un exercice à l'autre.
- Nous avons continué de maintenir des liens étroits en offrant des solutions relatives aux marchés des capitaux à nos clients à l'échelle de la banque. Les produits ajustés tirés des Services financiers directs ont augmenté de 18 % d'un exercice à l'autre, tandis que les produits ajustés provenant des clients des services bancaires aux entreprises, des services bancaires personnels et des services de gestion des avoirs ont crû de 14 % d'un exercice à l'autre.
- Nous sommes demeurés un leader dans le financement des énergies renouvelables, en nous classant au 6<sup>e</sup> rang dans le secteur des énergies renouvelables en Amérique du Nord<sup>(2)</sup>.
- Nous avons investi dans des talents et des capacités diversifiés afin de soutenir la transition énergétique et les nouvelles relations d'entreprise avec les États-Unis.
- À titre de coprésident de la Fondation CIBC, M. Culham a supervisé la création d'un fonds et d'une stratégie de placement à long terme.

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs et les engagements en matière d'ESG. Au cours de l'exercice 2022, M. Culham a contribué à la réalisation de notre raison d'être et des engagements de la Banque CIBC en matière d'ESG en atteignant ou en dépassant les cibles liées aux progrès réalisés à l'égard des principales mesures de mobilisation des employés, de la gestion des compétences, de l'inclusion et de la diversité et des données sur le bien-être.

Compte tenu de notre FRO de 101 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2022 pour M. Culham de 7,44 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces, soit environ 0,446 million de dollars, pour l'exercice 2022 en UADD qui sont payables à son départ de la Banque CIBC. En plus du facteur de rendement opérationnel, la diminution de la rémunération incitative d'un exercice à l'autre est partiellement attribuable au fait que nous avons augmenté le salaire de M. Culham au cours de l'exercice 2022 afin de mieux l'harmoniser avec celui de ses pairs. Cette augmentation a été contrebalancée par une légère diminution de sa cible incitative, alors que sa rémunération cible totale est demeurée la même. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2022	2021
Salaire (fixe) <sup>(3)</sup>	581 096	500 000
Espèces	2 233 070	2 528 736
UAR	4 168 396	4 720 307
Options	1 042 099	1 180 077
Total au titre des ORS (variable)	7 443 565	8 429 120
<b>RDG</b>	<b>8 024 661</b>	<b>8 929 120</b>

Composition réelle de la rémunération pour 2022



## Analyse de la rémunération

- (1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com), rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes, y compris les rapprochements quantitatifs qui y figurent entre les mesures conformes aux PCGR de l'exercice 2022 présentées et les mesures suivantes : les produits ajustés à la page 15 et le résultat avant impôt et provisions ajusté à la page 20.
- (2) Inframation. Pour les opérations conclues entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2022 (North American Renewables League Tables).
- (3) Au cours de l'exercice 2022, le salaire de M. Culham a été haussé avec prise d'effet le 9 janvier 2022 et représente ainsi deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.

## Actionnariat

M. Culham est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 39,0 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat.

L'actionnariat au 31 octobre 2022 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 61,87 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	8 648 669 \$	13 328 742 \$	1 443 797 \$	23 421 208 \$	39,0

M. Capatides



À titre de chef de groupe pour la région des États-Unis de la Banque CIBC, et de président et chef de la direction de CIBC Bank USA, M. Capatides est responsable des services bancaires commerciaux sur le marché intermédiaire, des services de gestion de patrimoine, des services bancaires privés, des services bancaires aux particuliers et des services bancaires numériques sur le marché américain.

M. Capatides a de nouveau cette année fortement contribué à l'avancement de la stratégie et de la raison d'être de la Banque CIBC grâce à son leadership. Pour l'exercice 2022, les activités des services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs pour les États-Unis de la Banque CIBC ont connu une croissance supérieure aux objectifs dans presque toutes les catégories. Sous la direction de M. Capatides, la région des États-Unis a obtenu des notes du quartile supérieur quant à la satisfaction de la clientèle et un taux de mobilisation des employés de 88 %. La forte activité de recommandation vers les services bancaires privés s'est poursuivie, et le segment a mis l'accent sur la croissance, comme en témoigne l'ouverture de nouvelles succursales. M. Capatides a continué d'accorder une grande importance aux initiatives de croissance stratégique axées sur l'efficacité tout en prenant en compte la réalisation des livrables associés aux projets clés.

Sous la direction de M. Capatides, la région des États-Unis a atteint les résultats suivants :

- Une offre de services bancaires nationaux à l'étranger a été créée pour les clients canadiens de la Banque CIBC à la recherche de solutions bancaires aux États-Unis.
- Les volumes des prêts et des dépôts ainsi que les flux de trésorerie, y compris les dividendes réinvestis, ont été supérieurs aux prévisions même si la croissance annuelle des clients stratégiques tendait à être inférieure à la cible.
- Nous avons réalisé des progrès importants en ce qui concerne les objectifs d'efficacité de manière à nous assurer d'être bien positionnés pour générer des avantages financiers.
- Nous nous sommes concentrés sur le renforcement des relations avec les clients en les transformant par l'optimisation et la simplification afin de respecter nos engagements envers les clients en matière d'excellence au quotidien.
- Nous avons supervisé les investissements dans les technologies et les infrastructures afin de répondre aux besoins de notre entreprise américaine, de continuer à assurer la croissance du marché, d'améliorer l'expérience client et de stimuler l'efficacité.

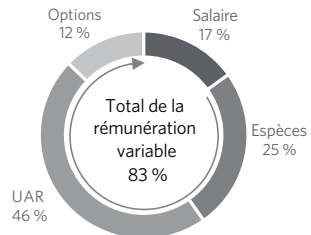
Au cours de l'exercice 2022, le bénéfice net ajusté<sup>(1)</sup> tiré des activités de nos segments Groupe Entreprises et Gestion des avoirs aux États-Unis a totalisé 627 millions de dollars américains, en baisse de 19,5 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui est attribuable principalement à une hausse de la provision pour pertes sur créances étant donné que les indicateurs prévisionnels ont été révisés pour refléter un environnement économique moins vigoureux. Le résultat avant impôt et provisions<sup>(1)</sup> de 927 millions de dollars américains a connu une hausse de 1,98 % par rapport à l'exercice précédent. Les produits ajustés<sup>(1)</sup> de 1 902 millions de dollars américains ont connu une hausse de 8,8 % comparativement à l'an passé, attribuable notamment à une croissance de 15 % des prêts, dont les trois quarts sont attribuables aux nouvelles relations créées. L'attention constante accordée par M. Capatides aux segments de l'économie privée et de la clientèle à forte croissance a également donné lieu à une forte croissance de la clientèle de 6 % dans les secteurs de la gestion des avoirs et des services bancaires privés.

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs et les engagements en matière d'ESG. Au cours de l'exercice 2022, M. Capatides a contribué à la réalisation de notre raison d'être et des engagements de la Banque CIBC en matière d'ESG en atteignant ou en dépassant les cibles liées aux progrès réalisés à l'égard des principales mesures de mobilisation des employés, de la gestion des compétences, de l'inclusion et de la diversité et des données sur le bien-être.

Compte tenu de notre FRO de 101 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2022 pour M. Capatides de 3,64 millions de dollars américains, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. La diminution de la rémunération par rapport à l'année précédente est le reflet du facteur de rendement opérationnel. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$ US)	2022	2021
Salaire (fixe)	750 000	750 000
Espèces	1 092 323	1 246 569
UAR	2 039 003	2 326 929
Options	509 750	581 732
Total au titre des ORS (variable)	3 641 076	4 155 230
<b>RDG</b>	<b>4 391 076</b>	<b>4 905 230</b>

Composition réelle de la rémunération pour 2022



(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com), rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes, y compris les rapprochements quantitatifs qui y figurent entre les mesures conformes aux PCGR de l'exercice 2022 présentées et les mesures suivantes : le résultat net ajusté à la page 15; le résultat avant impôt et provisions ajusté à la page 20, et les produits ajustés à la page 15.

## Analyse de la rémunération

### Actionnariat

M. Capatides est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 10,1 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat.

L'actionnariat au 31 octobre 2022 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 61,87 \$ (en dollars canadiens).

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	0 \$	8 125 602 \$	1 649 207 \$	9 774 809 \$	10,1

## M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio



M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio a pris sa retraite de la Banque CIBC le 1<sup>er</sup> février 2023. Pendant son mandat en tant que chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, Canada, M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio était responsable des conseils, des services et des produits pour répondre le mieux possible aux besoins de nos clients par l'intermédiaire de leurs canaux privilégiés alors que la Banque CIBC vise à les aider à réaliser leurs ambitions.

Sous la direction de M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio, le secteur Services bancaires personnels et PME a connu une autre excellente année : l'équipe a continué de s'employer à offrir les meilleurs produits et services qui soient de manière à satisfaire la clientèle, à simplifier nos processus afin d'optimiser l'efficacité pour nos équipes de première ligne et de gestion et à stimuler la croissance en investissant dans la technologie et les capacités numériques afin d'acquies un avantage concurrentiel. La contribution de M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio à l'avancement de la stratégie et de la raison d'être de la Banque CIBC s'est manifestée par son leadership dans la gestion réussie des défis économiques qui ont surgi en 2022, tout en maintenant un accent constant sur la réalisation des ambitions de nos clients grâce à une exécution rigoureuse et à des investissements diligents pour améliorer les initiatives qui soutiennent notre capacité de première ligne, ce qui permet à nos clients de faire plus facilement affaire avec nous. Sous la direction de M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio, le secteur Services

bancaires personnels et PME, Canada, a enregistré une croissance des produits ajustés<sup>(1)</sup> de 9 %, soutenue par une croissance des dépôts et des actifs de 9 % et de 12 %, respectivement, d'un exercice à l'autre. Cette hausse a été alimentée par la plus forte croissance de notre clientèle depuis 2017, plus de 350 000 nouveaux clients nous s'étant joints à notre banque.

Le bénéfice net ajusté<sup>(1)</sup> de 2 396 millions de dollars est inférieur de 4 % à celui de 2021, en raison principalement d'une hausse de la provision pour pertes sur créances attribuable à un environnement économique moins vigoureux. Le résultat avant impôt et provisions ajusté<sup>(1)</sup> de 4 039 millions de dollars est supérieur de 7,8 % à celui de l'exercice précédent.

Sous la direction de M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio, les membres de l'équipe ont continué à faire preuve d'un profond engagement envers nos clients et notre communauté et les uns envers les autres, notamment par les réalisations suivantes :

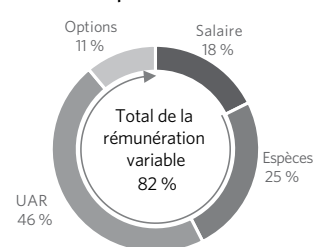
- En 2022, nous avons réussi à transférer plus de 2 millions de clients titulaires de cartes comarquées Costco canadiennes et à fidéliser plus de 30 000 de ces nouveaux clients titulaires de cartes afin qu'ils détiennent des produits et services supplémentaires de la Banque CIBC.
- Nous nous sommes classés au premier rang dans l'enquête menée par J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires en ligne et au deuxième rang de l'enquête de J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle, et nous avons été reconnus par Digital Bank pour avoir offert une expérience client numérique exceptionnelle.
- Nous avons effectué des investissements afin d'améliorer nos capacités numériques en vue de bonifier l'expérience client pour les services bancaires aux entreprises en nous associant à Pollinate pour créer *Tyl de la Banque CIBC*, plateforme qui offre une expérience client plus rapide et améliorée pour les services bancaires aux entreprises.
- Nous avons établi un partenariat avec nCino afin d'offrir à nos clients une expérience moderne au moyen d'une plateforme bancaire infonuagique flexible.
- Nous avons collaboré avec Willful afin d'offrir à nos clients des solutions numériques pour la planification successorale.
- Nous avons lancé Départ Intelli CIBC, un programme amélioré de services bancaires pour les jeunes et les étudiants offrant des avantages de premier plan au sein du marché.
- Nous avons lancé une fonction du service Virement Interac<sup>MD</sup> de premier plan sur le marché qui permet aux clients de configurer des paiements périodiques ou postdatés par virement électronique.
- Nous avons aidé nos clients à intégrer la lutte contre les changements climatiques dans leur vie quotidienne en lançant l'Espace climat de la Banque CIBC, un site accessible à l'adresse [cibc.com/francais](http://cibc.com/francais).

Les dirigeants membres du CD ont fait connaître les objectifs et les engagements en matière d'ESG. Au cours de l'exercice 2022, M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio a contribué à la réalisation de notre raison d'être et des engagements de la Banque CIBC en matière d'ESG en atteignant ou en dépassant les cibles liées aux progrès réalisés à l'égard des principales mesures de mobilisation des employés, de la gestion des compétences, de l'inclusion et de la diversité et des données sur le bien-être.

Compte tenu de notre FRO de 101 % et de l'évaluation de son rendement individuel par le chef de la direction, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2022 pour M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio de 3,38 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. La baisse de la rémunération par rapport à l'année précédente reflète le facteur de rendement opérationnel et est partiellement compensée par le fait que M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio a obtenu une augmentation de sa rémunération cible pour l'exercice 2022 pour mieux aligner sa rémunération au niveau de rémunération médian du marché et reconnaître sa progression dans ce poste. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2022	2021
Salaire (fixe)	750 000	750 000
Espèces	1 014 308	1 058 400
UAR	1 893 375	1 975 680
Options	473 344	493 920
Total au titre des ORS (variable)	3 381 027	3 528 000
<b>RDG</b>	<b>4 131 027</b>	<b>4 278 000</b>

### Composition réelle de la rémunération pour 2022



(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com), rubrique qui est intégrée par renvoi aux présentes, y compris les rapprochements quantitatifs qui y figurent entre les mesures conformes aux PCGR de l'exercice 2022 présentées et les mesures suivantes : les produits ajustés à la page 15; le résultat net ajusté à la page 15, et le résultat avant impôt et provisions ajusté à la page 20.

## Analyse de la rémunération

### Actionnariat

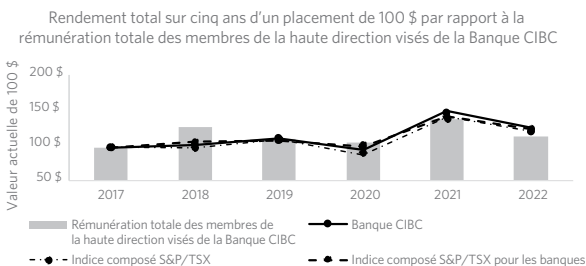
M<sup>me</sup> Dottori-Atanasio est tenue d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 10,1 fois, ce qui dépasse sa ligne directrice en matière d'actionnariat.

L'actionnariat au 31 octobre 2022 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 61,87 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	1 568 767 \$	5 305 691 \$	693 575 \$	7 568 033 \$	10,1

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

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la Banque CIBC sur la période de cinq ans allant du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 31 octobre 2022 au RTA cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la rémunération totale annuelle des membres de la haute direction visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC avec le rendement de la Banque CIBC.



Rendement cumulatif <sup>(1)</sup> (%)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Banque CIBC	100,0	104,71	109,09	102,65	162,22	140,23
Indice composé S&P/TSX	100,0	96,59	109,39	106,88	148,31	141,06
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,0	98,91	109,06	94,26	146,60	140,62
<b>Rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC<sup>(2)</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>133,52</b>	<b>116,15</b>	<b>115,06</b>	<b>144,04</b>	<b>130,79</b>

(1) Avec le réinvestissement des dividendes.

(2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC est exprimée comme suit : 100 \$ pour l'exercice 2017 comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des primes d'encouragement en actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 83 de la présente circulaire. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC pour 2017 comprend, pour M. Richman, une prime d'encouragement reportée de 8,20 millions de dollars US (10,72 millions de dollars CA), reçue à la clôture de l'acquisition par la Banque CIBC de PrivateBancorp, Inc. et, pour M. Khandelwal, l'indemnité forfaitaire de 9,85 millions de dollars CA. La rémunération totale des membres de la haute direction visés CIBC pour 2019 indiquée ne comprend que les cinq membres de la haute direction visés les mieux payés (six membres de la haute direction visés ont fait l'objet d'une divulgation dans la circulaire de sollicitation de procurations 2019).

## Ratio du coût de gestion (RCG)

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

Année	Rémunération totale des membres de la haute direction visés <sup>(1)</sup> (en milliers de dollars)	Bénéfice net déclaré <sup>(2)</sup> (en millions de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net déclaré <sup>(2)</sup>
2022	33 576	6 243	0,54
2021	36 977	6 446	0,57
2020	29 538	3 792	0,78

(1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des primes d'encouragement en actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 83 de la présente circulaire.

(2) Le RCG fondé sur la rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du bénéfice net ajusté s'établissait à 0,51 % pour l'exercice 2022, à 0,55 % pour l'exercice 2021 et à 0,66 % pour l'exercice 2020. Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

# Information sur la rémunération

## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2022, 2021 et 2020 par les cinq membres de la haute direction visés de la Banque CIBC.

Nom et principale fonction	Année	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>(2)</sup> (\$)	Attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions <sup>(3)</sup> (\$)	Valeur du régime de retraite <sup>(4)</sup> (\$)	Toute autre rémunération <sup>(5)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
<b>Victor Dodig<sup>(6)</sup></b> Chef de la direction	2022	1 000 000	5 992 128	1 498 032	1 872 540	650 000	2 250	11 014 950
	2021	1 000 000	6 838 272	1 709 568	2 136 960	1 066 000	2 250	12 753 050
	2020	1 000 000	5 126 400	1 281 600	1 602 000	666 000	2 250	9 678 250
<b>Hratch Panossian</b> Chef des services financiers et Stratégie d'entreprise	2022	581 096 <sup>(7)</sup>	1 518 282	379 570	813 365	83 000	2 250	3 377 563
	2021	500 000	1 646 400	411 600	882 000	91 000	2 250	3 533 250
	2020	500 000	1 059 420	239 855	513 975	205 000	2 250	2 520 500
<b>Harry Culham</b> Chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	2022	581 096 <sup>(7)</sup>	4 168 396	1 042 099	2 233 070	194 000	2 250	8 220 911
	2021	500 000	4 720 307	1 180 077	2 528 736	210 000	2 250	9 141 370
	2020	500 000	3 654 518	913 630	1 957 777	214 000	2 250	7 242 175
<b>Michael Capatides<sup>(8)</sup></b> Chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, président et chef de la direction, CIBC Bank USA	2022	968 925	2 634 187	658 546	1 411 172	409 324	534 655	6 616 809
	2021	941 625	2 921 459	730 365	1 565 067	382 667	506 848	7 048 031
	2020	1 008 225	2 380 753	595 188	1 275 404	400 536	868 182	6 528 288
<b>Laura Dottori-Attanasio</b> Chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, région du Canada	2022	750 000	1 893 375	473 344	1 014 308	212 000	2 250	4 345 277
	2021	750 000	1 975 680	493 920	1 058 400	221 000	2 250	4 501 250
	2020	750 000	1 448 849	362 212	776 169	229 000	2 250	3 568 480

- (1) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'une UAR à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1<sup>er</sup> décembre des exercices indiqués; la valeur de l'attribution fondée sur des actions de M. Panossian comprend une attribution unique d'UADD de 100 000 \$ CA octroyée en 2020; la valeur d'une UADD à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 3 décembre 2020.
- (2) Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, la juste valeur comptable (JVC) et l'écart entre les valeurs de rémunération et la JVC sont résumés dans les tableaux ci-après :

Mesure	Octrois effectués en déc. 2022 pour l'exercice 2022	Octrois effectués en déc. 2021 pour l'exercice 2021	Octrois effectués en déc. 2020 pour l'exercice 2020
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	2,77	1,45	0,80
Rendement en dividendes (%)	5,72	4,60	5,27
Volatilité du cours des actions (%)	18,02	16,84	17,3
Durée (en années)	10	10	10
Valeur de rémunération (\$)	4,16	5,98	5,55

Nom	2022		2021		2020	
	JVC (4,52 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (4,68 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (3,37 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	1 626 638	(128 606)	1 338 985	370 583	778 120	503 480
Hratch Panossian	412 157	(32 587)	322 377	89 223	145 631	94 224
Harry Culham	1 131 564	(89 465)	924 272	255 805	554 709	358 921
Michael Capatides	742 372	(58 694)	577 924	152 441	350 473	244 715
Laura Dottori-Attanasio	513 984	(40 640)	386 858	107 062	219 919	142 293

- (3) Les attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions sont composées entièrement de primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement. Les membres de la haute direction peuvent choisir volontairement de reporter en totalité ou en partie leur prime d'encouragement annuelle en UADD. Pour 2022, 2021 et 2020, M. Culham a choisi de reporter 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 233 070 \$, 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 528 736 \$ et 30 % de sa prime d'encouragement en espèces de 1 957 777 \$, respectivement, en UADD. Les valeurs seront converties en unités en fonction du cours moyen de l'action au cours des 10 jours de bourse précédant le 1<sup>er</sup> décembre de chacune des années respectives.
- (4) Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués. En ce qui concerne M. Capatides, les montants indiqués comprennent également les cotisations de la Banque CIBC à son régime d'épargne 401(k) américain de 27 324 \$ pour l'exercice 2022, de 16 667 \$ pour l'exercice 2021 et de 12 536 \$ pour l'exercice 2020, convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2919 \$ CA pour l'exercice 2022, de 1,00 \$ US = 1,2555 \$ CA pour l'exercice 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA pour l'exercice 2020.

## Information sur la rémunération

- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Panossian et Culham et M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio représentent les cotisations versées par la Banque CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE).

Pour tous les membres de la haute direction visés, les montants indiqués excluent la valeur des avantages accessoires, puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ pour chacun d'eux. Pour le chef de la direction, les montants excluent également la valeur de l'utilisation personnelle de l'avion de la Banque CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la Banque CIBC.

Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR, les octrois d'actions subalternes (OAS) et/ou les UADD octroyées au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes prévus ont été pris en compte dans la juste valeur des attributions déclarée à la date de l'octroi, selon le cas. Les montants des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2022, 2021 et 2020 sont les suivants : 1 129 501 \$, 1 002 647 \$ et 936 933 \$, respectivement, pour M. Dodig; 171 433 \$, 111 355 \$ et 70 953 \$ pour M. Panossian; 1 125 808 \$, 1 010 636 \$ et 974 696 \$ pour M. Culham; 416 240 \$, 363 321 \$ et 331 197 \$ en dollars canadiens pour M. Capatides; et 352 149 \$, 319 154 \$ et 316 545 \$ pour M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio.

Les montants indiqués pour M. Capatides représentent les paiements de compensation fiscale effectués pour son compte pour l'impôt sur le revenu canadien versé en excédent de l'impôt sur le revenu américain.

- (6) La valeur du régime de retraite de M. Dodig comprend un coût des services passés de 360 000 \$ en raison de la modification du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2020.
- (7) Le salaire de M. Panossian pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$. Le salaire de M. Culham pour l'exercice 2022 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 600 000 \$.
- (8) La rémunération de M. Capatides est établie et lui est versée en dollars américains. Le salaire de M. Capatides s'est établi à 750 000 \$ en dollars américains pour 2022, 2021 et 2020. Tous les chiffres relatifs à la rémunération, sauf la valeur du régime de retraite, ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2919 \$ CA pour l'exercice 2022, de 1,00 \$ US = 1,2555 \$ CA pour l'exercice 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3443 \$ CA pour l'exercice 2020. La valeur du régime de retraite de M. Capatides a été convertie en dollars canadiens au moyen du taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour l'exercice 2022, de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA pour l'exercice 2021 et de 1,00 \$ US = 1,3321 \$ CA pour l'exercice 2020.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes incitatifs acquise ou gagnée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2022.

Nom	Valeur des attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice <sup>(1)(2)</sup> (\$)	Valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (\$)	Valeur des attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions gagnée au cours de l'exercice <sup>(4)</sup> (\$)
Victor Dodig	14 686 698	7 780 347	1 872 540
Hratch Panossian	1 281 272	730 683	813 365
Harry Culham	12 910 121	6 457 228	2 233 070
Michael Capatides	6 032 898	3 138 597	1 411 172
Laura Dottori-Attanasio	4 864 908	2 439 390	1 014 308

- (1) Les valeurs indiquées correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les membres de la haute direction visés n'auraient pas exercé les options à la date d'acquisition ou par la suite, le montant indiqué pourrait ne pas refléter le montant réel réalisé par les membres de la haute direction visés.
- (2) La valeur est fondée sur le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX à la date d'acquisition.
- (3) Les valeurs indiquées se rapportent à l'acquisition et au paiement des UAR pour l'exercice 2022. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribués en décembre 2018 pour l'exercice 2018 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2021 correspondait à 100 %, d'après le RCP de la Banque CIBC pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2018 au 31 octobre 2021.
- (4) Les valeurs indiquées correspondent à la somme des primes en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2022 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération. La prime annuelle en espèces de M. Capatides a été payée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens à un taux de change moyen de WM/Reuters pour l'exercice 2022 de 1,00 \$ US = 1,2919 \$ CA.

## Acquisition des UAR en 2019

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribués en 2019 dont les droits ont été acquis en décembre 2022 était de 100 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 105 % et du facteur de rendement du RTA de 95 %, découlant du classement au troisième rang pour le RCP et au quatrième rang pour le RTA au cours de la période de rendement de trois ans. Les renseignements ayant servi au calcul du pourcentage d'acquisition pour les exercices indiqués figurent dans le tableau ci-après. Voir « Prime d'encouragement reportée » à partir de la page 63 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la Banque CIBC dans le cadre des octrois d'UAR pour 2019						Acquisition
	2020	2021	2022	Moyenne	Classement CIBC	
RCP <sup>(1)</sup>	11,7 %	16,7 %	14,7 %	14,4 %	3	105 %
RTA	(5,9) %	58,0 %	(13,6) %	12,9 %	4	95 %
						100 %

- (1) Les données du RCP pour l'exercice 2022 reflètent le RCP ajusté. Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à compter de la page 14 du Rapport annuel de 2022 de la Banque CIBC, que l'on peut consulter sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).



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

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions déjà octroyées aux membres de la haute direction visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2022.

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options <sup>(1)(8)</sup>					Attributions fondées sur des actions <sup>(2)(8)</sup>			
		Titres sous-jacents aux options non exercés (n <sup>m</sup> )	Prix d'exercice des options (\$) <sup>(3)</sup>	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées (\$)	Valeurs des options exercées <sup>(4)(5)(6)</sup> (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>m</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(7)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui ne sont pas payés ou distribués (\$)
Victor Dodig	2015	23 088	48,905	06 déc. 2025	299 336	—	—	—	—	—
	2016	172 750	55,845	08 déc. 2026	1 040 819	—	—	—	—	3 703 052
	2017	156 542	60,01	13 déc. 2027	291 168	—	—	—	—	—
	2018	195 402	55,75	02 déc. 2028	1 195 860	—	—	—	—	—
	2019	188 718	54,935	08 déc. 2029	1 308 759	—	—	97 215	4 511 030	—
	2020	230 896	55,395	06 déc. 2030	1 495 052	—	—	102 067	4 736 184	—
	2021	286 108	70,05	05 déc. 2031	—	—	—	97 250	4 512 627	—
Hratch Panossian	2014	5 530	51,165	07 déc. 2024	59 199	—	—	—	—	—
	2015	9 006	48,905	06 déc. 2025	116 763	—	—	—	—	—
	2016	12 272	55,845	08 déc. 2026	73 939	—	—	—	—	—
	2017	12 322	60,01	13 déc. 2027	22 919	—	—	—	—	—
	2018	18 352	55,75	02 déc. 2028	112 314	—	—	—	—	—
	2019	18 614	54,935	08 déc. 2029	129 088	—	—	9 588	444 897	—
	2020	43 214	55,395	06 déc. 2030	279 811	—	—	1 987	122 949	—
	2021	68 884	70,05	05 déc. 2031	—	—	—	19 102	886 390	—
Harry Culham	2015	—	8,905	06 déc. 2025	—	1 049 138	UADD	—	—	2 098 737
	2016	100 000	55,845	08 déc. 2026	602 500	1 516 125	UADD	—	—	1 060 427
	2017	147 430	60,01	13 déc. 2027	274 220	—	—	—	—	1 547 286
	2018	162 174	55,75	02 déc. 2028	992 505	—	—	—	—	1 521 847
	2019	146 642	54,935	08 déc. 2029	1 016 962	—	—	—	—	1 251 875
	2018	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	2020	164 602	55,395	06 déc. 2030	1 065 798	—	—	75 540	3 505 250	—
	2019	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	2021	197 494	70,05	05 déc. 2031	—	—	—	72 762	3 376 340	—
	2020	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Michael Capatides	2017	32 888	60,01	13 déc. 2027	61 172	—	—	—	—	—
	2018	78 826	55,75	02 déc. 2028	482 415	—	—	—	—	—
	2019	84 226	54,935	08 déc. 2029	584 107	—	—	43 387	2 013 277	—
	2020	103 998	55,395	06 déc. 2030	673 387	—	—	45 972	2 133 236	—
	2021	123 488	70,05	05 déc. 2031	—	—	—	41 974	1 947 688	—
Laura Dottori-Attanasio	2015	—	48,905	06 déc. 2025	—	711 545	UADD	—	—	405 960
	2016	—	55,845	08 déc. 2026	—	918 488	—	—	—	—
	2017	—	60,01	13 déc. 2027	—	743 236	UADD	—	—	1 162 806
	2018	30 632	55,75	02 déc. 2028	187 468	460 289	—	—	—	—
	2019	55 932	54,935	08 déc. 2029	387 888	—	—	28 812	1 336 938	—
	2020	65 258	55,395	06 déc. 2030	422 546	—	—	28 847	1 338 564	—
	2021	82 662	70,05	05 déc. 2031	—	—	—	28 097	1 303 766	—

- (1) Les options visent des actions ordinaires de la Banque CIBC. Les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi.
- (2) Les UAR sont acquises et réglées en espèces à la fin d'une période de trois ans, et le nombre d'unités dont les droits sont acquis est établi au moyen du RCP et du RTA de la Banque CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC pour la rémunération. Les UADD indiqués pour M. Dodig, M. Culham et M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuelles qui ont été reportées en UADD. Ces UADD sont entièrement acquises, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès. Les UADD indiqués pour M. Panossian seront acquises à la fin d'une période de cinq ans, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès.
- (3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.
- (4) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2022 qui ont été octroyées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit reçu (l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours des actions ordinaires de la Banque CIBC à la date d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.
- (5) Les montants indiqués pour M. Culham concernent des ventes en janvier 2022 de 40 000 actions au moment des exercices de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) de 2015 et des ventes en mars 2022 de 64 898 actions au moment des exercices partiels de son attribution au titre du ROSAE de 2016.
- (6) Les montants indiqués pour M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio concernent des ventes en décembre 2021 de 31 336 actions au moment des exercices de son attribution restante au titre du ROSAE de 2015, de 61 610 actions au moment de l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2016, de 55 398 actions au moment de l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2017 et de 30 634 actions au moment de l'exercice de son attribution au titre du ROSAE de 2018.
- (7) Les montants indiqués correspondent aux valeurs de paiement seuil de 75 % des unités applicables.
- (8) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action supplémentaire le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.

## Information sur la rémunération

### Actionnariat des membres de la haute direction visés au 31 octobre 2022

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

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

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire)	Période de détention après le départ à la retraite (années)	Actionnariat <sup>(2)</sup> (multiple du salaire)	Actionnariat <sup>(1)</sup>				
				UADD (\$)	UAR <sup>(2)</sup> (\$)	Actions détenues directement (\$)	Total <sup>(3)</sup>	
							(\$)	Parts (N <sup>bre</sup> )
Victor Dodig	8,0	2	28,7	3 703 052	18 346 455	6 647 359	28 696 866	463 825
Hratch Panossian <sup>(4)</sup>	5,0	1	6,4	122 949	3 223 678	508 653	3 855 280	62 313
Harry Culham	5,0	1	39,0	8 648 669	13 328 742	1 443 797	23 421 208	378 555
Michael Capatides <sup>(4)</sup>	5,0	1	10,1	-	8 125 602	1 649 207	9 774 809	157 989
Laura Dottori-Attanasio	5,0	1	10,1	1 568 767	5 305 691	693 575	7 568 033	122 322

(1) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 61,87 \$ au 31 octobre 2022 (le dernier jour de bourse de l'exercice 2022). Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action additionnelle le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.

(2) Aux fins de l'établissement de l'actionnariat, les UAR sont évaluées en fonction d'un facteur de rendement de 100 %.

(3) Les montants indiqués représentent la valeur totale et le nombre total d'actions ordinaires, d'UADD et d'UAR de la Banque CIBC détenues.

(4) En ce qui concerne M. Capatides, son salaire de base en dollars américains a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters pour l'exercice 2022 de 1,00 \$ US = 1,2919 \$ CA.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements en date du 31 octobre 2022 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du ROSAE et des régimes d'options de PrivateBancorp a été autorisée, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la Banque CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions.

	A	B	C
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (N <sup>bre</sup> ) <sup>(2)</sup>	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés par la colonne A) (n <sup>bre</sup> ) <sup>(2)</sup>
Approuvés par les porteurs de titres	11 167 822	58,49	13 852 234
Non approuvés par les porteurs de titres <sup>(1)</sup>	270 202	24,80	Néant
Total	11 438 024	57,69	13 852 234

(1) La prise en charge par la Banque CIBC des régimes de rémunération en titres de capitaux propres de PrivateBancorp dans le cadre de son acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017 ne nécessitait pas l'approbation des porteurs de titres aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables et des règles des bourses.

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

## Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2022

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

Régime	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total	
	(N <sup>bre</sup> ) <sup>(1)</sup>	% des actions ordinaires en circulation	(N <sup>bre</sup> ) <sup>(1)</sup>	% des actions ordinaires en circulation	(N <sup>bre</sup> ) <sup>(1)</sup>	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE <sup>(2)</sup>	14 603 454	1,61	10 330 398	1,14	24 933 852	2,75
Régimes de PrivateBancorp <sup>(3)</sup>	263 578	0,03	Néant	Néant	263 578	0,03
<b>Total</b>	<b>14 867 032</b>	<b>1,64</b>	<b>10 330 398</b>	<b>1,14</b>	<b>25 197 430</b>	<b>2,78</b>

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action supplémentaire le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) Au 31 octobre 2022, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 11 167 822, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 13 852 234 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 906 040 097.
- (3) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017, 1 119 211 actions ordinaires de la Banque CIBC ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité de PrivateBancorp. Ces attributions d'options ont été octroyées aux termes du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (2007 Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime de 2007), du régime d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (2007 Strategic Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime stratégique) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan) (le régime de 2011) (collectivement, les régimes de PrivateBancorp) et ont été converties en options de souscription d'actions de la Banque CIBC en fonction des valeurs relatives des actions de PrivateBancorp Inc. par rapport aux actions ordinaires de la Banque CIBC aux termes de l'acquisition.

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

Mesure	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
<b>Taux de dilution<sup>(1)</sup></b>			
▪ nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2022	1,23 %	0,03 %
	2021	1,10 %	0,04 %
	2020	1,18 %	0,09 %
<b>Taux de dilution excédentaire<sup>(1)</sup></b>			
▪ (nombre d'options pouvant être octroyées + options octroyées mais non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2022	2,76 %	0,06 %
	2021	2,91 %	0,08 %
	2020	3,24 %	0,12 %
<b>Taux de dilution possible par année<sup>(2)</sup></b>			
▪ nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	2022	0,28 %	—
	2021	0,24 %	—
	2020	0,18 %	—

- (1) Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation le 31 octobre des exercices indiqués.
- (2) Le taux de dilution possible par année est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (p. ex. ROSAE : 2 565 310 pour l'exercice 2022) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pour l'exercice (p. ex. 903 311 571 pour l'exercice 2022).

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

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

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

## Information sur la rémunération

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

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

#### ROSAE

<b>Admissibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tout employé à temps plein de la Banque CIBC (ou d'une de ses filiales) que le comité peut désigner.</li></ul>
<b>Durée</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements dans le statut d'emploi ou d'une prolongation imputable à l'application de restrictions à la négociation, tel qu'il est décrit ci-après).</li></ul>
<b>Acquisition</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les octrois en cours de validité s'acquiescent à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi.</li></ul>
<b>Prix d'exercice</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fixé par le comité, mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.</li><li>La Banque CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel s'applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et facilite le respect par la Banque CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options.</li><li>Lorsque le comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la Banque CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la Banque CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la Banque CIBC, respectivement, à moins que le comité ne désigne une date ultérieure.</li></ul>
<b>Titres réservés à des fins d'émission</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 105 269 000.</li></ul>
<b>Limites individuelles et des initiés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Aux termes du ROSAE, le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation; toutefois, ce nombre a été fixé à 1 % du nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC alors émises et en circulation par résolution du comité.</li><li>Aucune option n'est octroyée à un participant si cette attribution peut donner lieu à un nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC : a) émises à des initiés au cours d'une année ou b) pouvant être émises à des initiés, à tout moment, dans chaque cas, à l'exercice d'options émises aux termes du ROSAE, ou lorsqu'elles sont combinées à tous autres mécanismes de rémunération en titres, dépassant 10 % des actions ordinaires de la Banque CIBC émises et en circulation.</li></ul>
<b>Fin de l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours.</li><li>À une cessation d'emploi sans motif valable : les options non acquises continuent de s'acquiescent, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant le délai de préavis de cessation d'emploi de l'employé.</li><li>À la retraite : les options continuent de s'acquiescent et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans à la retraite.</li></ul>
<b>Prolongation de la période d'interdiction des opérations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>La durée des options qui devaient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions.</li></ul>
<b>Droits à la plus-value des actions (DPVA)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>La Banque CIBC peut assortir les options d'une condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA (il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité).</li></ul>
<b>Cessibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la Banque CIBC.</li></ul>

## Information sur la rémunération

<b>Modifications</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>une augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE;</li> <li>une réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité;</li> <li>un report de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou une modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi;</li> <li>une modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf à des fins de règlement de succession;</li> <li>une expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE;</li> <li>une modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions;</li> <li>le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE;</li> <li>une modification des dispositions modificatives du ROSAE;</li> <li>une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses.</li> </ul> </li> </ul> <p>À part ces modifications importantes du régime, le comité peut à l'occasion apporter des changements au ROSAE, ou à l'administration de celui-ci, sans l'approbation des actionnaires (comme des modifications administratives, de rédaction ou de précision ou encore pour aborder les faits nouveaux, notamment de nature réglementaire, et fixer les modalités, conditions et mécanismes d'octroi, y compris l'acquisition, l'exercice et l'expiration). Pour établir et modifier les modalités des régimes d'options de souscription d'actions de la Banque CIBC, le comité examine et recommande les modalités et conditions de tout nouveau régime ou toute modification des modalités et conditions d'un régime existant qu'il soumet à l'approbation du conseil.</p>
<b>Récupération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les octrois peuvent être récupérés en cas d'inconduite<sup>(1)</sup>.</li> </ul>

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

### Régime d'UAR<sup>(1)</sup>

<b>Octrois</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars.</li> <li>Le nombre d'UAR octroyées est fonction :             <ul style="list-style-type: none"> <li>de la valeur en dollars de l'attribution;</li> <li>du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date fixe.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Équivalents de dividendes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les équivalents de dividendes sont réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes.</li> </ul>
<b>Conditions liées au rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA et le RCP de la Banque CIBC comparativement aux données des sociétés du groupe de référence de la Banque CIBC.</li> </ul>
<b>Période de rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le montant des attributions d'UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l'entreprise pour l'exercice précédant l'attribution<sup>(2)</sup>, puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d'exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à une période de rendement de trois ans qui est mesurée en fonction du RCP et du RTA relatifs pour les trois exercices subséquents.</li> </ul>
<b>Acquisition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'acquisition survient à la fin de la période de trois ans.</li> </ul>
<b>Paiement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués.</li> <li>Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.</li> </ul>
<b>Récupération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les octrois sont soumis :             <ul style="list-style-type: none"> <li>à une récupération en cas d'inconduite<sup>(3)</sup>;</li> <li>à une annulation dans certains cas pour des pertes imprévues<sup>(4)</sup>.</li> </ul> </li> </ul>

## Information sur la rémunération

### Régime d'UADD<sup>(1)</sup>

<b>Octrois</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars.</li><li>Le nombre d'UADD octroyées est fonction :<ul style="list-style-type: none"><li>de la valeur en dollars de l'attribution;</li><li>du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de l'octroi.</li></ul></li></ul>
<b>Équivalents de dividendes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.</li></ul>
<b>Report</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada.</li></ul>
<b>Acquisition</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes les conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement.</li><li>Lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un report volontaire de la prime d'encouragement en espèces d'un membre de la haute direction, les attributions s'acquiescent immédiatement.</li></ul>
<b>Paiement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales.</li><li>Le prix payé de chaque UADD correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX au cours des dix jours de bourse ayant précédé le premier jour du mois de la date du paiement.</li></ul>
<b>Récupération</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les octrois peuvent être récupérés en cas d'inconduite<sup>(2)</sup>.</li></ul>

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

**Prestations de retraite**

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

Des prestations de retraite à prestations déterminées (PD) supplémentaires pour les membres de la haute direction visés (à l'exclusion de M. Capatides, sous réserve de la discussion ci-dessous) sont versées dans le cadre d'un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS). Pour M. Culham et M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio, qui ont été promus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le RRCCS prévoit une prestation de retraite basée sur les gains moyens de fin de carrière pour chaque année de service ouvrant droit à pension lorsque les gains comprennent une partie de la rémunération incitative jusqu'à un plafond. Cela signifie que les prestations aux termes du RRCCS n'augmentent pas en fonction des gains. Pour les membres de la haute direction visés promus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à savoir M. Panossian, le RRCCS prévoit l'accumulation d'une pension forfaitaire, indépendamment des gains, pour le service uniquement à partir de la nomination au RRCCS.

Les dispositions du RRCCS confèrent à M. Dodig des prestations déterminées supplémentaires entièrement acquises établies en fonction d'un taux d'accumulation fixe de 52 000 \$ par année de service ouvrant droit à pension. Ses prestations supplémentaires sont réduites de 4 % pour chaque année qui le sépare de son 65<sup>e</sup> anniversaire s'il commence à toucher ses prestations avant d'avoir atteint cet âge et sont payables jusqu'à son décès. Selon l'âge de son départ à la retraite, les dispositions de droits acquis antérieures peuvent donner lieu à des prestations plus élevées, auquel cas ces dispositions s'appliqueront. Les dispositions de droits acquis prévoient des prestations de retraite fondées sur les gains moyens de fin de carrière calculées selon une formule semblable à celle qui s'applique aux autres membres de la haute direction visés canadiens promus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à l'exception près que ses gains moyens de fin de carrière sont plafonnés à 2 300 000 \$. Les prestations payables aux termes des dispositions de droits acquis sont réduites de 4 % pour chaque année qui le sépare de son 61<sup>e</sup> anniversaire s'il prend sa retraite avant d'avoir atteint cet âge. Quelle que soit la formule appliquée, ses prestations annuelles globales sont assujetties à un plafond de 1 250 000 \$.

M. Capatides participe au régime 401(k) à cotisations déterminées au même titre que tous les autres employés américains. M. Capatides conserve également des prestations accumulées bloquées dans le régime de retraite à PD des employés américains qui a été bloqué avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021. M. Capatides est également admissible aux prestations supplémentaires équivalentes selon les mêmes modalités que les membres de la haute direction visés canadiens, sauf qu'elles sont libellées en dollars américains.

Le versement des prestations du RRCCS, y compris en ce qui concerne M. Capatides, est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

Les principaux gains visés par les dispositions du RRCCS applicables à M. Culham, à M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio et à M. Capatides sont résumés dans le tableau ci-dessous :

<b>Calcul des prestations de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 % des gains moyens de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la Banque CIBC.</li> <li>En ce qui concerne M. Capatides, sa prestation complémentaire est davantage compensée par une rente mensuelle théorique représentant ses cotisations de contrepartie au régime 401(k) offertes par la Banque CIBC.</li> </ul>
<b>Gains moyens de fin de carrière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La somme de :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite;</li> <li>la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.</li> </ul> </li> <li>Sous réserve des limites suivantes :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>913 500 \$ pour M. Culham et M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio.</li> <li>1 244 370 \$<sup>(1)</sup> pour M. Capatides.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Réduction en cas de retraite anticipée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans dans le cas de M. Capatides.</li> <li>Les prestations de retraite de M. Culham et de M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service cumulées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.</li> </ul>
<b>Rajustement au titre de régimes gouvernementaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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. La prestation de retraite de M. Capatides sera réduite d'un montant d'assurance principal maximal payable à compter de l'âge de la retraite normal selon la sécurité sociale.</li> </ul>
<b>Forme de prestations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du membre de la haute direction. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.</li> </ul>

(1) La limite relative aux gains moyens de fin de carrière de M. Capatides est de 913 500 \$ US. Ce montant a été converti en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en utilisant le taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2022 de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA.

## Information sur la rémunération

Les principales dispositions sur la rente uniforme du RRCCS applicables à M. Panossian sont résumées dans le tableau ci-dessous :

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

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

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Régimes à prestations déterminées					Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées <sup>(7)</sup> (\$)
		Prestations annuelles payables acquises et non acquises <sup>(1)</sup> (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées <sup>(4)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(5)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs <sup>(6)</sup> (\$)	
		Au 31 octobre 2022 <sup>(2)</sup>	À 65 ans <sup>(3)</sup>				
Victor Dodig	17,3	956 000	1 250 000	10 525 000	650 000	(2 783 000)	8 392 000
Hratch Panossian	10,9	146 000	522 000	709 000	83 000	(283 000)	509 000
Harry Culham	14,2	155 000	335 000	1 521 000	194 000	(472 000)	1 243 000
Michael Capatides <sup>(8)</sup>	27,0	651 000	651 000	8 692 000	382 000	(2 275 000)	6 799 000
Laura Dottori-Attanasio <sup>(9)</sup>	13,5	247 000	420 000	2 528 000	212 000	(686 000)	2 054 000

- Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour les années de service décomptées acquises et non acquises cumulées à la date indiquée, dans l'hypothèse où les gains moyens de fin de carrière pour les participants au RRCCS seront égaux ou supérieurs à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Les prestations de retraite de M. Dodig accumulées jusqu'au 31 octobre 2022 sont fondées sur la formule à rente uniforme du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS qui a pris effet le 1<sup>er</sup> septembre 2015, M. Culham compte sept années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre de son RRCCS. Les prestations de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC correspondent aux prestations maximales qui peuvent être payées à partir du régime de retraite de la Banque CIBC comme le prévoit la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et sont incluses dans les montants indiqués ci-dessus. M. Panossian compte 2,3 années de service décomptées au titre du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre de son RRCCS. Pour les membres de la haute direction visés, sauf MM. Panossian et Dodig, les prestations de retraite aux termes du RRCCS au Canada seront compensées par le montant des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada à partir de l'âge de 65 ans, et en ce qui concerne M. Capatides, par le montant d'assurance principal maximal aux termes du régime de sécurité sociale américain à compter de l'âge de la retraite normal conformément à la sécurité sociale.
- Les montants indiqués sont entièrement acquis pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Panossian. Les prestations annuelles acquises payables à M. Panossian au 31 octobre 2022 s'élèvent à 37 000 \$. Les prestations de retraite de M. Panossian sont acquises conformément aux modalités du RRCCS.
- M. Capatides est admissible à des prestations de retraite sans réduction immédiate en cas de départ à la retraite de 651 000 \$ par année. Tous les autres membres de la haute direction visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Les prestations du régime de retraite de la Banque CIBC pour MM. Culham, Panossian et Dodig ont été déterminées en utilisant les limites de la *Loi de l'impôt sur le revenu* applicables en 2022.
- Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnés pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2021. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
  - un taux d'actualisation annuel de 3,48 % (de 2,74 % pour M. Capatides);
  - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
  - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
  - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la Banque CIBC.
- Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2022 des prestations et, le cas échéant, l'incidence sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs. Ces montants ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles et un taux d'actualisation de 3,61 % (2,77 % pour M. Capatides) conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2022 déclarées dans les états financiers de la Banque CIBC.
- Ces montants comprennent l'intérêt sur la valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération, les fluctuations du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien pendant l'exercice et les changements dans les hypothèses actuarielles.



## Information sur la rémunération

- (7) Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnés pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2022. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 5,44 % (de 5,90 % pour M. Capatides);
  - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
  - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
  - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la Banque CIBC.
- (8) Les prestations de retraite annuelles estimatives de M. Capatides ont été converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2022 de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA.
- (9) M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio a pris sa retraite de la Banque CIBC en date du 1<sup>er</sup> février 2023. Les valeurs indiquées pour M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio ne tiennent pas compte de sa décision de prendre sa retraite avant l'âge de 65 ans.

M. Capatides participe au régime d'épargne américain 401(k) au même titre que les autres salariés américains. Les participants peuvent choisir de cotiser jusqu'à 6 % de leurs gains admissibles, ce qui entraînera une cotisation de contrepartie de 100 % de la Banque CIBC jusqu'à concurrence de 6 %. À l'occasion, la Banque CIBC peut également, à son gré, verser des cotisations supplémentaires non discriminatoires à tous les employés américains participant au régime d'épargne 401(k). Toutes les cotisations au régime d'épargne 401(k) sont assujetties aux limites applicables de l'Internal Revenue Service.

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

Régimes à cotisations déterminées			
Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(1)</sup> (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Michael Capatides <sup>(2)</sup>	3 338 687	27 324	3 234 676

- (1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend les cotisations versées par la Banque CIBC dans le compte 401(k) du membre au cours de l'exercice, converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2919 \$ CA.
- (2) Les valeurs accumulées ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA pour 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2374 \$ CA pour 2021.

## Information sur la rémunération

### Contrats relatifs à un changement de contrôle

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

<b>Admissibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certains hauts dirigeants de la Banque CIBC, notamment chacun des membres de la haute direction visés.</li> </ul>
<b>Période visée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24 mois suivant la date du changement de contrôle.</li> </ul>
<b>Événements déclencheurs</b> (c.-à-d. deux événements déclencheurs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ, l'acquisition anticipée de la rémunération incitative reportée et des prestations de retraite cumulées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants :             <ol style="list-style-type: none"> <li>un changement de contrôle; et</li> <li>la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-après, comme il est indiqué dans la politique :                 <ul style="list-style-type: none"> <li>une réduction importante des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant;</li> <li>une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si le nouveau poste est essentiellement de même rang;</li> <li>une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail sur une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles / 80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou</li> <li>toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes du droit applicable.</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>
<b>Indemnités de départ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir :             <ol style="list-style-type: none"> <li>2 fois la somme du salaire annuel et du plus élevé des montants suivants, à savoir la prime en espèces annuelle moyenne des trois exercices précédents ou la prime en espèces cible moyenne des trois exercices précédents<sup>(1)</sup>; ou</li> <li>le montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi (tel qu'il est indiqué à la note de bas de page (3) du tableau des Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle à la page 95) ou du droit applicable.</li> </ol> </li> </ul>
<b>Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque les événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits s'acquerraient est établi en appliquant le critère de rendement pertinent pour la période allant de la date de l'octroi à la date de cessation d'emploi.</li> </ul>
<b>Prestations de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, et uniquement pour les participants qui étaient membres du RRCCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCCS le 27 mai 2015 ou après cette date, les crédits de service supplémentaires ne seront donnés qu'au moment où le participant devient admissible, aux termes des lignes directrices relatives aux indemnités de départ des cadres supérieurs de la Banque CIBC, à recevoir l'indemnité sous forme de maintien de salaire.</li> </ul>

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

**Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle**

Le tableau ci-après résume les paiements, les sommes payables et les avantages estimatifs auxquels chacun des membres de la haute direction visés aurait droit par contrat en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou d'un changement de contrôle si la cessation de l'emploi du membre de la haute direction se fait sans motif valable ou s'il démissionne pendant la période visée pour des motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle. Les montants ne comprennent pas les droits supérieurs éventuels en vertu de la common law. Les données pour M<sup>me</sup> Dottori-Atanasio<sup>(5)</sup> ne figurent pas dans le tableau ci-dessous étant donné son départ à la retraite avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> février 2023.

Nom	Élément de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2022 <sup>(1)</sup>	
		Cessation d'emploi sans motif valable <sup>(2)</sup> (\$)	Changement de contrôle <sup>(3)</sup> (\$)
Victor Dodig	Espèces	0	5 741 000
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	200 000
	Total des paiements	0	5 941 000
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	104 000 <sup>(4)</sup>
Hratch Panossian	Espèces	1 920 216	2 672 893
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	85 000	120 000
	Total des paiements	2 005 216	2 792 893
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	134 000 <sup>(4)</sup>
Harry Culham	Espèces	2 839 861	5 679 722
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	60 000	120 000
	Total des paiements	2 899 861	5 799 722
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	0 <sup>(4)</sup>
Michael Capatides	Espèces	0	5 028 916
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	204 330
	Total des paiements	0	5 233 246
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	50 000 <sup>(4)</sup>

(1) Aucun montant supplémentaire n'est payable, aux termes de tout contrat, en cas de départ à la retraite, de démission (sauf pour les motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle) ou de cessation d'emploi avec motif valable. En outre, aucun montant supplémentaire ne serait reçu à l'égard de l'acquisition anticipée d'attributions fondées sur des options ou des actions, le cas échéant, en supposant que le taux d'actualisation utilisé pour calculer la valeur actualisée nette des droits visés par l'anticipation n'est pas supérieur au taux auquel on pourrait s'attendre que les actions ordinaires de la Banque CIBC s'apprécient par ailleurs pendant la période d'anticipation. Pour obtenir des renseignements concernant les attributions fondées sur des options et des actions en cours au 31 octobre 2022, veuillez consulter « Attributions aux termes du régime incitatif - attributions fondées sur des options et des actions en cours » à la page 85.

Les montants indiqués comme Espèces, Avantages et Prestations de retraite annuelles pour M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2022 de 1,00 \$ US = 1,3622 \$ CA.

(2) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Panossian et Culham représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour ce qui est de M. Panossian, le paiement en espèces est calculé en fonction du salaire de base, de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures et de l'allocation automobile annuelle pour la durée de la période d'indemnité de départ. Pour ce qui est de M. Culham, le paiement en espèces est calculé en fonction du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures pour la durée de la période d'indemnité de départ. Les montants indiqués comme Avantages sociaux correspondent à 10 % du salaire annuel, multiplié par la durée de la période d'indemnité de départ, tant pour M. Panossian que pour M. Culham.

Pour tous les membres de la haute direction visés, les attributions d'UAR non acquises continueraient de devenir acquises et d'être payées selon le calendrier régulier. Les options continueraient d'être admissibles à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps pendant la période d'indemnité de départ et viendraient à échéance à la fin de celle-ci.

(3) Pour des renseignements sur les paiements en espèces, voir « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 94 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Les montants indiqués comme Avantages sont des paiements en espèces qui remplacent la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC. Chaque membre de la haute direction visé recevrait un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

## Information sur la rémunération

- (4) Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires pour M. Dodig, M. Capatides et M. Panossian correspondent aux prestations de retraite viagères annuelles supplémentaires payables dès l'âge de retraite anticipée sans réduction (immédiatement pour M. Capatides et à 65 ans pour tous les autres membres de la haute direction visés) en raison du droit à deux années de service décomptées supplémentaires et de la levée de toute exigence d'acquisition restante. Contrairement aux autres membres de la haute direction visés, M. Panossian n'a pas de droits acquis au 31 octobre 2022 et, par conséquent, le montant de ses prestations de retraite annuelles supplémentaires correspond à la valeur de la renonciation aux exigences d'acquisition et de deux années de service décomptées supplémentaires.
- Les valeurs actuelles au 31 octobre 2022 des montants de prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 1 060 000 \$ pour M. Dodig, de 618 000 \$ pour M. Capatides et de 503 000 \$ pour M. Panossian. Les hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer les valeurs actualisées sont cohérentes avec les hypothèses utilisées pour les passifs des régimes de retraite à la fin de l'exercice clos le 31 octobre 2022, qui sont divulguées dans les états financiers de la Banque CIBC, à l'exception du fait que l'âge présumé de la retraite est fondé sur la première date d'admissibilité à la retraite. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujéti à l'acceptation par le membre de la haute direction visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 0 \$ pour M. Culham puisqu'il a adhéré au RRCS après le 27 mai 2015, date à laquelle la politique en cas de changement de contrôle a été modifiée afin de supprimer la disposition accordant des années de service décomptées supplémentaires en cas de changement de contrôle.
- (5) M<sup>me</sup> Dottori-Attanasio a pris sa retraite de la Banque CIBC en date du 1<sup>er</sup> février 2023. Les droits afférents à ses titres de capitaux propres reportés deviendront acquis dans le cours normal, sous réserve de certaines dispositions précises du régime.

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

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

Aux fins de ces tableaux, la Banque CIBC a inclus dans les expressions « hauts dirigeants » et « employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » du CSF les membres de la haute direction visés et les employés qui, selon la Banque CIBC, sont des « preneurs de risques importants » d'après l'évaluation de la capacité de chaque rôle d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque CIBC.

Les montants libellés dans une monnaie étrangère ont été convertis en dollars canadiens aux taux de change utilisés dans le processus de rémunération annuelle. D'autres émetteurs qui communiquent des renseignements de cette nature peuvent inclure des dirigeants et employés différents dans ces catégories, de sorte que les montants divulgués par la Banque CIBC peuvent ne pas être comparables à ceux divulgués par d'autres émetteurs.

Montants et formes de la rémunération attribuée <sup>(1)</sup>				
(Tous les chiffres sont en dollars)	2022		2021	
	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants
Salaires fixes	3 900 000	40 200 000	3 700 000	38 200 000
Rémunération variable				
- espèces	7 300 000	83 000 000	8 200 000	87 200 000
- titres de capitaux propres	20 400 000	82 100 000	22 700 000	83 600 000
- liés aux actions	20 400 000	82 100 000	22 700 000	83 600 000
- autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	27 700 000	165 100 000	30 900 000	170 800 000
Rémunération totale	31 600 000	205 300 000	34 600 000	209 000 000
Nombre de bénéficiaires	5	112	5	111
Rémunération reportée attribuée et versée <sup>(2)</sup>				
Attribuée pour l'exercice	20 400 000	82 100 000	22 700 000	83 600 000
Versée au cours de l'exercice <sup>(3), (6)</sup>	25 900 000	98 500 000	22 800 000	76 200 000
Rémunération reportée en cours <sup>(4)</sup>				
Acquise	18 200 000	18 500 000	29 100 000	31 800 000
Non acquise <sup>(6)</sup>	57 400 000	235 200 000	93 700 000	324 600 000
<b>Total<sup>(6)</sup></b>	<b>75 600 000</b>	<b>253 700 000</b>	<b>122 800 000</b>	<b>356 400 000</b>
Réductions implicites et explicites <sup>(5)</sup>				
Réductions en suspens <sup>(6)</sup>	24 100 000	158 900 000	37 700 000	198 500 000
- implicites	7 700 000	21 300 000	—	—
- explicites	—	—	—	—

- (1) La rémunération peut avoir été attribuée et reçue pendant ou après l'exercice, mais à l'égard de l'exercice indiqué.
- (2) Montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices indiqués et versée au cours de ces exercices aux termes des régimes de rémunération reportée. Les paiements comprennent les gains réalisés sur les options (c.-à-d. l'écart entre la valeur marchande et le prix d'exercice).
- (3) Comprend, dans l'exercice 2022, des montants versés en décembre 2021 relativement à l'exercice 2020 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2021, des montants versés en décembre 2020.
- (4) Toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées à la fin des exercices indiqués. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des UADD, elles peuvent s'étendre jusqu'à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au décès.
- (5) Réductions implicites et explicites liées à la rémunération en cours à la fin des exercices indiqués qui a été attribuée au cours de l'exercice antérieur (soit les montants de 2022 liés à la rémunération gagnée en 2021). Les réductions implicites découlent de la diminution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la Banque CIBC alors que les réductions explicites découlent de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement.
- (6) Les données pour 2021 ont été modifiées pour y inclure la rémunération reportée d'un preneur de risques important versée au cours de l'année et la rémunération reportée en cours.

## Information sur la rémunération

### Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération incitative garantie octroyée au cours de l'exercice 2022 pour les membres de la haute direction visés et les autres preneurs de risques importants (néant à l'exercice 2021). Une prime d'embauche versée en espèces<sup>(1)</sup> de 140 000 \$ a été attribuée au cours de l'exercice 2022 à un preneur de risques important (néant à l'exercice 2021). Aucune prime en espèces à la signature n'a été accordée au cours de l'exercice 2022 ni de l'exercice 2021 aux membres de la haute direction visés. Aucune indemnité de départ n'a été négociée et réglée pour les membres de la haute direction visés au cours des exercices 2022 ou 2021. Aucune indemnité de départ<sup>(2)</sup> n'a été négociée et réglée au cours de l'exercice 2022 pour des preneurs de risques importants. Des indemnités de départ<sup>(2)</sup> ont été négociées et réglées au cours de l'exercice 2021 pour un preneur de risques importants. Pour des raisons de confidentialité, les renseignements au sujet du montant de l'indemnité de départ versée à cette personne ont été fournis au BSIF à titre confidentiel.

- (1) Les versements effectués dans le cadre de primes en espèces accordées à de nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués peuvent avoir été effectués en totalité ou en partie au cours de l'exercice donné ou d'un exercice ultérieur. Les primes à la signature reportées sont incluses à la rubrique « Rémunération reportée en cours » du tableau de la page précédente.
- (2) Les « indemnités de départ » représentent le montant total global payable par la Banque CIBC dans le cadre d'indemnités de départ négociées et réglées (c.-à-d. convenues) au cours de l'exercice applicable, que ces montants soient ou non payables au cours de cet exercice.

# Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur trois propositions d'actionnaires : une proposition de Vancity Investment Management (Vancity) pour le compte des Fonds IA Clarington Inhance PSR (IA Clarington), 700 815 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, numéro de téléphone : 604 871-5355, courriel : [Kelly\\_hirsch@vancity.com](mailto:Kelly_hirsch@vancity.com); une proposition du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, numéro de téléphone : 514 286-1155, courriel : [admin@medac.qc.ca](mailto:admin@medac.qc.ca); et une proposition de InvestNow, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, numéro de téléphone : 416 567-7192, courriel : [gpappano@investnow.org](mailto:gpappano@investnow.org). Le texte qui suit présente les propositions et leur argumentaire, ainsi que la réponse du conseil à chacune des propositions.

## 1. Vancity pour le compte de IA Clarington

**Il est résolu** que le conseil d'administration procède à un examen des niveaux de rémunération des membres de la haute direction en comparaison de l'ensemble du personnel et, à coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, qu'il communique chaque année au public le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs.

## Argumentaire

La rémunération réalisée par le chef de la direction aux États-Unis a augmenté de 1 460 % depuis 1978, comparativement à une augmentation de seulement 18,1 % pour la moyenne des travailleurs. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à celle des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 399 fois en 2021<sup>1</sup>.

Une problématique similaire a été observée au Canada, où, selon les conclusions d'un rapport, la rémunération des chefs de la direction des 100 principales sociétés de la TSX était estimée à 191 fois supérieure au salaire moyen des travailleurs canadiens en 2020<sup>2</sup>.

Les écarts salariaux au sein de la main-d'œuvre sont importants, car ils sont révélateurs de l'inégalité croissante observée en Amérique du Nord et y contribuent<sup>3</sup>. Selon la Réserve fédérale américaine, depuis 1989, les 1 % les mieux nantis ont augmenté leur part de la richesse totale de 8,6 %, au détriment en grande partie des 90 % les moins bien nantis, qui ont vu leur part diminuer de 8 %<sup>4</sup>. Les 1 % les mieux nantis ont également vu progresser leur part du revenu national total aux États-Unis, qui est passée de 8,3 % à 20,8 % entre 1978 et 2019<sup>5</sup>. Le Canada a connu des inégalités similaires, la part du revenu national total des 1 % les mieux nantis ayant monté de 8,4 % à 14 % entre 1978 et 2019<sup>6</sup>.

Cette inégalité croissante entraîne des répercussions négatives pour tous, car il a été démontré que les sociétés inégalitaires sont associées à une mauvaise santé, à une violence accrue, à un manque de vie communautaire et à des taux de maladie mentale plus élevés dans toutes les classes socioéconomiques<sup>7</sup>. Des recherches ont montré que cette inégalité nuit à la productivité économique en provoquant une perte annuelle de croissance du PIB entre 2 et 4 % et entraîne souvent des récessions prolongées et plus marquées<sup>8,9</sup>.

Au-delà des répercussions négatives sur la société, les écarts de rémunération au sein d'une organisation peuvent entraîner une dégradation du moral des employés et une hausse du roulement du personnel<sup>10</sup>. Une telle situation peut miner la valeur de l'entreprise, car les employés démotivés sont moins productifs et un taux de roulement plus élevé augmente directement les coûts de dotation. Ces coûts sont particulièrement importants pour les sociétés à forte intensité de capital humain comme la Banque CIBC.

Au Canada, le secteur financier est particulièrement exposé à cette problématique, car les 1 % les mieux rémunérés gagnent environ 16 % du revenu sectoriel, tandis que dans la plupart des autres secteurs, cette part se situe entre 6 % et 10 % du revenu sectoriel<sup>11</sup>.

Contrairement aux États-Unis, les sociétés cotées en bourse au Canada ne sont pas tenues de communiquer le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs. Ce n'est pas beaucoup demander, car les normes de déclaration du Global Reporting Institute, que la Banque CIBC utilise déjà, fournissent un cadre bien reconnu pour calculer ce ratio. Il faut comprendre que c'est la tendance du ratio au fil du temps qui importe. La communication et le suivi du ratio permettent à la Banque CIBC de s'assurer que l'écart salarial ne se creuse pas et peut l'aider à apporter des correctifs pour s'assurer que le sentiment des employés demeure positif, ce qui réduira ainsi le roulement et les coûts liés à la perte de productivité.

## Propositions d'actionnaires

- <sup>1</sup> <https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/>
- <sup>2</sup> <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2022/01/Another%20year%20in%20paradise.pdf>
- <sup>3</sup> <https://publications.gc.ca/site/fra/9.605166/publication.html>
- <sup>4</sup> <https://www.federalreserve.gov/releases/z1/dataviz/dfa/distribute/chart/#quarter:131;series:Assets;demographic:networth;population:1,35,79;units:shares>
- <sup>5</sup> <https://wid.world/fr/country/etats-unis/>
- <sup>6</sup> <https://wid.world/fr/country/canada-2/>
- <sup>7</sup> <https://equalitytrust.org.uk/resources/the-spirit-level>
- <sup>8</sup> <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/wp2017-23.pdf>
- <sup>9</sup> <https://www.epi.org/publication/secular-stagnation/>
- <sup>10</sup> <https://www.nber.org/papers/w22491>
- <sup>11</sup> <https://wid.world/fr/news-article/worker-power-rent-seeking-and-income-inequality-in-canada-a-sector-level-analysis/>

### Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC continue de croire qu'à défaut d'une approche normalisée permettant de calculer ce ratio, il ne s'agit pas d'une statistique digne d'intérêt à communiquer publiquement car elle ne constituerait pas un point de comparaison exact ni fiable, étant donné que le ratio entre pairs varierait considérablement en fonction de la diversité des entreprises et des différences dans la composition des effectifs.

La Banque CIBC reconnaît que le calibre de nos effectifs est essentiel pour réaliser notre objectif d'offrir une expérience exceptionnelle à nos clients et des rendements de premier ordre à nos actionnaires, tout en maintenant notre solidité financière à mesure que nous concrétisons nos priorités stratégiques.

Nos programmes de rémunération ont été conçus en fonction de notre philosophie qui consiste à rémunérer les membres de nos équipes de manière équitable et compétitive et à encourager une conduite qui correspond à notre raison d'être et à notre proposition de valeur pour les employés, tout en veillant à nous conformer à la stratégie d'affaires de la Banque CIBC, à sa tolérance au risque, à la création d'une valeur durable pour les actionnaires et au cadre réglementaire en pleine évolution.

Le chef de la direction et tous les membres de la haute direction, de même que la majorité des membres de notre équipe à l'échelle mondiale (85 %) participent au même régime incitatif appelé Objectifs Rendement Succès (ORS), qui est axé sur la rémunération au rendement en fonction du facteur de rendement opérationnel (FRO) et du rendement individuel. Le régime ORS assure une transparence quant à la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et un lien solide entre la rémunération et le rendement. La majorité de nos effectifs participant au régime ORS, nous avons eu l'occasion de nous concentrer sur le rehaussement des salaires et, en 2022, la Banque CIBC a procédé à de nouveaux investissements pour favoriser davantage la santé financière des membres de ses équipes, pour attirer et garder des employés de talent et pour consolider notre réputation d'employeur de choix.

Plus précisément, pour les employés admissibles au mérite :

- Nous avons augmenté les salaires de base de 3 % pour tous les employés de niveau 1 à 6. Dans l'ensemble, ces investissements ont eu une incidence directe sur près de 25 000 membres de l'équipe de la Banque CIBC, soit environ 54 % des membres de l'équipe.
- Nous avons rehaussé notre salaire d'entrée minimum à 20,00 \$ l'heure (en monnaie locale) au Canada et aux États-Unis.
- Nous nous sommes engagés à augmenter davantage notre salaire d'entrée minimum au Canada et aux États-Unis en effectuant des investissements continus au cours des trois prochaines années afin de le porter à 25,00 \$ l'heure (en monnaie locale) d'ici la fin de 2025.
- Nous avons investi davantage dans les salaires de base de l'ensemble de notre effectif tout au long de l'année 2022 et dans le cadre de notre budget de fin d'année consacré aux primes au mérite, afin de soutenir les membres de notre équipe et de veiller à ce que notre rémunération demeure concurrentielle.

Ces investissements s'inscrivent dans la continuité des investissements stratégiques ciblés que nous avons effectués pour veiller à ce que nos salaires soient compétitifs et pour reconnaître les contributions des membres de nos équipes.

En outre, la rémunération totale est évaluée par rapport aux données d'un groupe de référence composé de sociétés semblables dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. La Banque CIBC utilise une approche comparative exhaustive et rigoureuse pour comprendre les sociétés de comparaison appropriées en fonction de la position et du ou des marchés relatifs sur lesquels la Banque CIBC est en concurrence pour le recrutement d'employés compétents, ainsi que le niveau et la composition de la rémunération sur le marché.



Même si nous ne publions pas le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des travailleurs, il s'agit d'un facteur clé dont tient compte le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction lorsqu'il examine la rémunération du chef de la direction. Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC examine divers facteurs internes et externes avant de formuler des recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative du chef de la direction. Ces renseignements portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux. Le comité examine le ratio, y compris de façon rétrospective, afin de comprendre l'évolution d'une année sur l'autre lorsqu'il prend des décisions concernant la rémunération du chef de la direction pour l'exercice en cours.

### 2. MÉDAC

Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

### Argumentaire

Lors des assemblées annuelles de 2022, nous avons déposé cette proposition qui a obtenu des appuis importants à la TD (25,4 %), à CIBC (22,7 %), à la Banque Nationale (22 %), à la Royale (20,2 %), à la Scotia (19,3 %) et à la BMO (15 %). De plus, la Banque Laurentienne s'engageait à implanter le vote consultatif non contraignant sur l'environnement, une fois qu'elle aura établi le niveau de référence relatif à ses émissions financées.

Selon le plus récent rapport publié par *Rainforest*<sup>1</sup>, les cinq grandes banques ont fourni plus de 131 G \$ aux pétrolières au cours de 2021 et ces financements sont à la hausse comparativement à 2020 :

### Positionnement sur le plan mondial

Rang parmi les institutions	Nom de la Banque	Financement
5	RBC	38,757 G \$
9	Scotia	30,402 G \$
11	TD	21,154 G \$
15	BMO	18,781 G \$
20	CIBC	22,218 G \$

Précisons que ces cinq grandes banques ont prêté ou souscrit près de 700 G \$ aux entreprises de combustibles fossiles depuis la signature de l'Accord de Paris sur le climat en décembre 2015.

Il est permis de se questionner sur l'envergure des plans qu'elles mettent de l'avant pour honorer leur engagement à se joindre à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA) lancée par l'ancien gouverneur de la Banque du Canada, Mark Carney en 2015 et de jouer un rôle de premier plan dans le financement de la transition climatique en vue d'atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2050.

Nous réitérons donc notre proposition d'implanter un vote consultatif non contraignant afin que les actionnaires puissent exprimer leur satisfaction ou leur insatisfaction au regard de la politique environnementale de la Banque.

<sup>1</sup> *Banking on Climate Chaos — Fossil Fuel Finance Report 2022*  
<https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/themes/bocc-2021/inc/bcc-data-2022/BOCC2022vSPREAD.pdf>

### Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC est attachée à l'accélération des mesures pour le climat, un élément clé de notre stratégie en matière d'ESG, comme en témoigne notre volonté d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 tant pour nos activités d'exploitation que pour nos activités de financement. Pour concrétiser notre ambition de carboneutralité, nous sommes guidés par notre stratégie climatique, qui comprend les thèmes clés consistant à soutenir nos clients, à encourager les comportements positifs chez les consommateurs, à améliorer nos activités et à communiquer nos progrès.

En 2022, notre banque a continué à faire progresser ces priorités et à donner suite aux attentes des parties intéressées, notamment par les mesures suivantes :

- Nous avons publié nos cibles de réduction des émissions financées pour 2030 pour les secteurs à forte intensité de carbone de notre portefeuille de prêts, comme ceux du pétrole et du gaz naturel et de la production d'énergie, et nous prévoyons publier des cibles supplémentaires en 2023;
- Nous avons lancé l'Espace climat de la Banque CIBC, dont l'objectif est de proposer de l'information et des conseils pour aider nos clients des services de détail à réduire leur propre empreinte climatique;

## Propositions d'actionnaires

- Nous avons confirmé notre engagement de 100 millions de dollars en investissements dans des sociétés en commandite dédiées aux fonds de technologie climatique et de transition énergétique;
- Nous avons établi une nouvelle chaire de recherche dans le domaine du financement durable grâce à un engagement de 1,25 million de dollars envers la Schulich School of Business de la York University;
- Nous avons fait connaître les progrès que nous avons réalisés par la publication du deuxième rapport de notre Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et par notre Approche de carboneutralité, qui explique nos méthodes d'établissement des objectifs de carboneutralité.

À mesure que nous poursuivons la mise en œuvre de notre stratégie en matière de changements climatiques, nous estimons qu'une communication continue avec les parties prenantes constitue un élément essentiel de l'élaboration de nos plans d'accélération des mesures pour le climat, mais nous ne considérons pas actuellement qu'un vote consultatif annuel sur nos activités climatiques et environnementales soit un mécanisme approprié. À la Banque CIBC, notre stratégie ESG, qui comprend notre stratégie en matière de changements climatiques, fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise globale, laquelle régit la façon dont nous dialoguons avec nos clients conformément à notre raison d'être et la façon dont tous les rouages de notre banque fonctionnent en synergie. Nous estimons que le devoir d'assurer cet alignement et cette cohésion relève du mandat de la direction, et que la responsabilité de superviser cet aspect de nos activités revient à notre conseil. Un vote consultatif annuel sur nos activités climatiques et environnementales, bien que non contraignant par nature, serait incompatible avec le rôle et la responsabilité de notre conseil d'approuver et de superviser la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise globale de la banque.

Nous sommes déterminés à travailler de concert avec les parties prenantes, notamment nos actionnaires, les instances gouvernementales, le BSIF et d'autres organismes de réglementation des banques et des valeurs mobilières, dans le cadre de la mise en œuvre et de l'itération continues de notre stratégie en matière de changements climatiques, afin de veiller à ce que nos actions reflètent l'évolution des priorités des parties prenantes et y donnent suite. C'est pourquoi nous avons tenu en 2022 une séance pour investisseurs dédiée aux enjeux ESG, dans le cadre de laquelle notre stratégie en matière de changements climatiques, notre cadre de gouvernance connexe et notre approche à l'égard de l'établissement de cibles de carboneutralité ont été au cœur des discussions, et nous avons continué d'améliorer la communication des points de vue de nos parties prenantes en la matière à notre comité de gouvernance du conseil, qui supervise notre stratégie en matière d'ESG, et à notre conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG.

Nous continuerons à suivre les développements relatifs à l'adoption de résolutions consultatives en matière d'action climatique, et nous restons déterminés à dialoguer avec nos parties prenantes sur les éléments clés et les progrès de notre stratégie en matière de changements climatiques.

### 3. InvestNow

**IL EST RÉSOLU** que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») exprime clairement son engagement à continuer d'investir dans le secteur pétrolier et gazier canadien et de le financer et que, en outre, elle passe en revue l'ensemble de ses politiques afin de s'assurer qu'aucune d'entre elles n'a pour effet d'encourager le désinvestissement du secteur.

## Argumentaire

Les Canadiens sont aux prises avec une crise du coût de la vie, la perspective d'une grave récession causée par l'inflation croissante et d'une stagflation durable se profilant à l'horizon. L'augmentation des coûts de l'énergie est l'une des principales causes de cette crise. La hausse des coûts de l'énergie est notamment attribuable aux politiques publiques et au débat public, qui sont tous deux défavorables à l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier. Il en résulte un sous-investissement chronique dans ce secteur.

Il est temps que la Banque CIBC exprime explicitement son engagement envers le secteur pétrolier et gazier canadien. Qui plus est, la Banque CIBC devrait cesser de soutenir des politiques comme les cibles de carboneutralité ou suspendre temporairement son soutien. Le soutien de telles politiques, qui ont pour effet de suggérer que l'extraction, le développement et l'utilisation du pétrole et du gaz ne sont pas d'une valeur essentielle, envoie un signal négatif sur l'investissement dans le secteur. La Banque CIBC devrait plutôt se concentrer sur l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier et l'octroi de prêts et de financement à ce secteur afin de stimuler l'offre et de réduire les coûts de l'énergie pour les Canadiens et le reste du monde.

Le soutien du secteur est important pour les raisons suivantes :

- un secteur en santé est essentiel au bien-être des Canadiens : il assure l'abordabilité de l'énergie et, avec elle, l'abordabilité de tout ce qui est nécessaire pour assurer un niveau de vie raisonnable pour tous au Canada;
- la performance environnementale du secteur est de calibre mondial et s'améliore constamment;
- il est de plus en plus important que le secteur prenne de l'expansion afin de répondre aux préoccupations mondiales, telles que la sécurité énergétique et la pauvreté énergétique;
- le manque d'investissements au Canada se traduit par une augmentation des investissements dans le développement du secteur pétrolier et gazier dans d'autres régions du monde, où la performance environnementale est moindre, les pratiques de gouvernance sont moins rigoureuses et de graves violations des droits de la personne sont commises.

Le secteur pétrolier et gazier est le plus important secteur exportateur au Canada, figure parmi les trois principaux secteurs qui contribuent le plus au PIB du Canada, fournit 500 000 emplois partout au pays et contribue pour des milliards de dollars chaque année aux coffres de l'État en impôts et en redevances et paie ainsi pour d'innombrables services publics destinés aux Canadiens.

De plus, les producteurs pétroliers et gaziers canadiens réalisent des gains environnementaux importants : leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) ont été réduites de 22 % entre 2011 et 2019, puis de 12 % de plus entre 2019 et 2020<sup>1</sup>. En 2019 seulement, ils ont investi 3,1 milliards de dollars dans l'amélioration de la performance environnementale, ce qui représente les deux tiers de toutes les dépenses en matière de protection environnementale engagées au pays cette année-là<sup>2</sup>.

Adopter une position favorable à l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier canadien est bon pour l'économie, l'environnement, l'innovation, les actionnaires et les Canadiens ordinaires.

<sup>1</sup> <https://www.canadianenergycentre.ca/canadas-oil-and-gas-emissions-went-down-in-2020-national-inventory-report/>

<sup>2</sup> <https://energynow.ca/2022/07/five-ways-canadas-oil-and-gas-industry-is-improving-environmental-performance/>

### **Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.**

À la Banque CIBC, nous comprenons l'urgence de trouver des solutions aux changements climatiques, le rôle déterminant que joue le secteur financier dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et l'importance de se préparer aux risques liés aux changements climatiques et de les gérer dans notre propre entreprise.

Nous reconnaissons également la contribution de longue date du secteur de l'énergie à la prospérité économique du Canada et comprenons qu'une transition ordonnée vers la carboneutralité est un défi complexe et multisectoriel qui nécessitera des changements systémiques sur les plans économique, social et technologique grâce à un effort collectif des gouvernements, des entreprises et des consommateurs.

Nous sommes déterminés à faire notre part et c'est pourquoi nous avons fixé un objectif de carboneutralité pour nos activités d'exploitation et de financement d'ici 2050 et publié des cibles de réduction des émissions financées pour 2030 pour nos portefeuilles à forte intensité carbonique, soit ceux du secteur pétrolier et gazier et de la production d'énergie. En tant qu'organisation axée sur sa raison d'être, nous sommes également déterminés à soutenir nos clients, pilier clé de notre stratégie relative aux changements climatiques, et l'itération constitue un principe essentiel de notre approche de carboneutralité, car nous reconnaissons qu'il existe des facteurs indépendants de la volonté de la Banque CIBC qui influenceront sur la décarbonisation à l'échelle mondiale dans l'ensemble des secteurs et des économies, comme la mise au point de nouvelles technologies, le développement de solutions propres au secteur, les changements dans le comportement des consommateurs et l'incidence d'événements géopolitiques.

Nous soutenons nos clients dans le cadre de la transformation de leurs modèles d'affaires afin qu'ils puissent obtenir du succès dans une économie à faibles émissions de carbone au moyen d'innovation en matière de financement, de services consultatifs et d'investissements. Par exemple, en 2022, nous avons continué de faire ce qui suit :

- offrir des conseils et des solutions parmi les meilleurs du secteur en matière de marchés des capitaux par l'intermédiaire de notre groupe mondial Énergie, infrastructure et transition au sein de Marchés des capitaux CIBC, afin de soutenir les clients, y compris ceux du secteur pétrolier et gazier, qui sont touchés par le changement dans la façon dont le monde produit et consomme de l'énergie et développe des infrastructures;
- réaliser des progrès importants dans l'atteinte de notre objectif de mobiliser 300 milliards de dollars en financement durable d'ici 2030 et de notre engagement à investir 100 millions de dollars dans des fonds des secteurs des technologies climatiques et de la transition énergétique par l'intermédiaire de sociétés en commandite.

En 2022, nous avons également annoncé un parrainage pluriannuel avec la University of Calgary pour le nouveau Energy Transition Centre, qui aide à accélérer le remplacement des systèmes énergétiques qui émettent du carbone en faisant la promotion d'autres énergies plus propres, tout en améliorant les compétences en milieu de travail dans le secteur pétrolier et gazier.

## Propositions d'actionnaires retirées

### Shareholder Association for Research & Education (SHARE) au nom de IBVM Foundation of Canada

SHARE a retiré sa proposition à la suite d'entretiens avec la Banque CIBC. Le texte de la proposition de SHARE, son argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

**IL EST RÉSOLU** que les actionnaires demandent à la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») de mener et de publier (à coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels) un examen de l'équité raciale par un tiers analysant les incidences défavorables de la Banque CIBC sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur. Les commentaires des organisations de défense des droits civils, des employés et des clients devraient être pris en compte pour déterminer les questions précises à analyser.

### Argumentaire

En tant qu'intermédiaires essentiels, les institutions financières jouent un rôle clé dans la société, car elles permettent aux entreprises et aux particuliers d'accéder à des possibilités économiques essentielles grâce à une vaste gamme de produits et de services financiers, notamment en facilitant les opérations, en fournissant des services de crédit et de prêt, des comptes d'épargne et des services de gestion des placements. En raison du rôle important que jouent les institutions financières dans notre économie et notre société, ces institutions ont la responsabilité de s'assurer que leurs activités commerciales, leurs pratiques, leurs politiques et leurs produits et services n'ont pas d'incidences défavorables sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur.

Un rapport de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada qui étudie les pratiques de première ligne de six banques canadiennes, dont la Banque CIBC, laisse entendre que les clients racisés ou autochtones des banques font l'objet de pratiques discriminatoires<sup>1</sup>. Comparativement à d'autres clients, les clients des minorités visibles et les clients autochtones étaient plus susceptibles de se faire recommander des produits qui ne répondaient pas à leurs besoins, ne se faisaient pas présenter l'information de manière claire et simple et se voyaient offrir des produits facultatifs, comme une autorisation de découvert et une assurance garantissant le paiement du solde.

Une étude universitaire de décembre 2020 commandée par la British Columbia Securities Commission a révélé que le pourcentage estimatif de Canadiens non bancarisés (c'est-à-dire n'ayant aucune relation officielle avec une banque) se situait entre 3 % et 6 % et celui des Canadiens sous-bancarisés (c'est à dire ayant recours à des institutions financières marginales comme les prêteurs sur salaire) s'établissait entre 15 % et 28 %<sup>2</sup>. L'étude a révélé que la sous-bancarisation et la non-bancarisation ont un effet disproportionné sur les peuples autochtones et que (TRADUCTION) « l'accès financier a été cité par les chercheurs comme un problème endémique dans les "communautés de couleur à faible revenu" ».

Les institutions financières canadiennes, dont la Banque CIBC, ont la responsabilité de lutter contre la discrimination financière et d'offrir un meilleur accès au crédit et aux autres services financiers afin de faire en sorte que toutes les collectivités deviennent résilientes sur le plan économique. La stratégie d'inclusion et de diversité actuelle de la Banque CIBC (la « stratégie ») est insuffisante pour cerner ou traiter les enjeux potentiels et existants en matière d'équité raciale découlant de ses pratiques, politiques, produits et services puisqu'elle est principalement axée sur les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Les questions d'équité raciale présentent d'importants risques commerciaux sur les plans juridique, financier, réglementaire et de la réputation pour la Société et ses actionnaires. Un examen de l'équité raciale aidera la Banque CIBC à cerner, à prioriser, à corriger et à éviter les incidences défavorables sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur. Par conséquent, nous exhortons la Banque CIBC à évaluer son comportement sous l'angle de l'équité raciale afin d'avoir une vue d'ensemble de la façon dont elle contribue au racisme systémique et pourrait aider à le démanteler.

<sup>1</sup> <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/programmes/recherche/rapport-clients-mysteres.html>

<sup>2</sup> <https://bcbasiccomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Financial-Inclusion-in-British-Columbia-Evaluating-the-Role-of-Fintech.pdf>

## Propositions d'actionnaires retirées

### Déclaration du conseil

À la Banque CIBC, l'inclusion est la pierre angulaire de notre culture. Cela signifie que nos effectifs et notre équipe de direction reflètent les clients et les collectivités que nous servons et que nos gens sont outillés pour pratiquer l'inclusion intentionnelle. Il en résulte une équipe mobilisée, capable de concevoir des idées novatrices, de promouvoir des expériences clients inclusives et, en dernière analyse, d'aider notre banque à réaliser sa raison d'être.

Nous sommes également conscients que certains segments de clientèle, notamment les Autochtones et les membres de la communauté noire, continuent de faire face à des obstacles uniques en matière d'inclusion financière. C'est pourquoi l'engagement envers des services bancaires inclusifs, qui vise à éliminer les obstacles entravant l'accès au système financier afin de favoriser l'inclusion sociale et la prospérité économique pour tous, constitue une priorité clé qui s'inscrit dans l'accent que nous mettons sur l'accès aux possibilités dans notre stratégie ESG.

Notre approche actuelle est le fruit de consultations auprès de nos employés, de nos clients et de nos organismes à but non lucratif partenaires, ainsi qu'auprès des parties intéressées dans l'ensemble de nos unités d'exploitation stratégiques. La reddition de comptes relève de notre Conseil des leaders de la diversité et de l'inclusion, présidé par notre président et chef de la direction, qui, avec l'appui de notre conseil d'administration, examine les progrès par rapport aux indicateurs de rendement clés axés sur les résultats chaque trimestre. Des précisions sur notre approche et notre rendement figurent dans le Rapport sur la durabilité 2022 de la Banque CIBC.

À la lumière de la proposition décrite ci-dessus, nous avons convenu de donner suite à ces engagements en faisant appel à une tierce partie indépendante pour nous aider à évaluer et à prioriser les aspects où nos politiques en matière d'emploi et nos pratiques commerciales pourraient être insuffisantes pour répondre aux besoins des personnes de couleur et des Autochtones. Nous commencerons par mettre la priorité sur nos politiques en matière d'emploi, qui relèvent du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, pour dévoiler les résultats de nos efforts dans nos renseignements présentés pour l'exercice 2024. Nous nous concentrerons ensuite sur nos pratiques commerciales, qui sont sous la supervision du comité de gouvernance, en vue de publier des résultats provisoires dans nos renseignements présentés pour l'exercice 2025, pour ensuite présenter un rapport final, comprenant des recommandations et un plan d'action, dans nos renseignements présentés pour l'exercice 2026.

### MÉDAC

Le MÉDAC a retiré trois de ses propositions à la suite d'entretiens avec la Banque CIBC. Le texte de chaque proposition du MÉDAC, l'argumentaire et la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

#### 1. Présentation des langues maîtrisées par les administrateurs

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

### Argumentaire

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les administrateurs de la société. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

### Déclaration du conseil

La Banque CIBC estime que notre conseil devrait être composé de personnes possédant des compétences, une formation, une expertise, de l'expérience et des perspectives adéquates pour répondre aux besoins commerciaux et superviser la stratégie d'entreprise de la Banque CIBC. Le conseil s'efforce de refléter au sein de ses rangs l'effectif de la Banque CIBC, ainsi que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert. La politique de la Banque CIBC sur la diversité au sein du conseil énonce l'approche du conseil pour repérer des candidats potentiels aux postes d'administrateurs, ce qui comprend la prise en compte de toute une gamme de facteurs comme le genre, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, les compétences individuelles et l'expérience personnelle. La Banque CIBC a pour pratique de présenter certains aspects de la composition du conseil sur une base globale dans la rubrique de notre circulaire sur les candidats aux postes d'administrateurs (et non dans la présentation individuelle ou le tableau des compétences des administrateurs), notamment le genre, l'ethnicité et l'orientation sexuelle. Notre approche en matière de présentation de l'information préserve l'anonymat et protège la confidentialité de l'information présentée. Nous avons rehaussé l'information présentée en ajoutant, de façon globale, les langues parlées par nos administrateurs (anglais, français et autres). Veuillez consulter à ce sujet la page 9 de la présente circulaire.

### 2. Intelligence artificielle (IA)

Il est proposé que le conseil d'administration revoit le mandat du comité de gouvernance et celui du comité de gestion des risques afin d'y inclure un volet d'éthique en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle.

#### Argumentaire

L'intelligence artificielle (IA) est en passe de devenir la technologie-clé de l'avenir. Cette technologie désigne la possibilité pour une machine de simuler les comportements humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité, notamment par le truchement d'algorithmes d'apprentissage. Les entreprises y ont de plus en plus recours pour développer des services plus automatisés, personnalisés et « orientés clients ». L'IA permet également de nouvelles opportunités pour renforcer et faciliter la détection et la réduction des risques, des fraudes et favoriser une meilleure conformité réglementaire.

Toutefois, son utilisation est génératrice de risques, comme l'illustre le cabinet Deloitte dans une de ses recherches<sup>1</sup> :

- Qualité, quantité et pertinence des données utilisées. Les résultats des systèmes d'IA sont dépendants de la qualité et de la quantité des données. Si les jeux de données utilisés pour construire les algorithmes contiennent des biais, l'algorithme généré reflète vraisemblablement lui aussi ces biais, voire les amplifie.
- L'opacité de fonctionnement (boîte noire lorsqu'on parle d'IA). Contrairement aux anciennes générations de l'IA, où les systèmes prenaient des décisions très claires et établies par l'Homme, les nouvelles générations s'appuieront sur des méthodes statistiques très complexes, basées sur des milliers de paramètres. Tous ces facteurs vont rendre la décision finale difficilement interprétable, voire impossible à expliquer par l'Homme.
- Des dysfonctionnements possibles. Les algorithmes ne disposent pas des capacités de compréhension conceptuelle et de sens commun propres à l'Homme, et qui sont nécessaires pour évaluer des situations radicalement nouvelles.

Comme le soulignent les derniers rapports du Forum économique mondial, le sujet de l'intelligence artificielle arrive à un tournant. À court terme, il semble important que le développement de l'intelligence artificielle satisfasse aux critères minimaux de gouvernance, d'éthique et de gestion des risques. Toujours selon le cabinet Deloitte<sup>2</sup>, cette réflexion devrait porter sur la preuve de la fiabilité des algorithmes utilisés (du point de vue de leur vérification interne et externe), de l'intelligibilité des modèles et des interactions entre humains et algorithmes intelligents.

Il est donc crucial que le mandat du comité de gouvernance soit revu afin d'y intégrer cette réflexion et de développer un code d'utilisation de l'intelligence artificielle afin d'assurer les actionnaires et les parties intéressées (*parties prenantes*) que son développement et son utilisation s'effectuent en plaçant l'humain au cœur de la machine et en garantissant la véracité, la sécurité et la confidentialité des données qui l'alimentent et en régulant les algorithmes afin qu'ils intègrent la diversité et dépassent les biais à la prise de décision, notamment.

<sup>1</sup> <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-quelles-evolutions-pour-profil-de-risques-des-entreprises.html>

<sup>2</sup> <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-dans-risque-de-credit.html>  
<https://corp.gov.law.harvard.edu/2020/06/25/artificial-intelligence-and-ethics-an-emerging-area-of-board-oversight-responsibility/>

#### Déclaration du conseil

À mesure que la Banque CIBC devient une banque de plus en plus numérique pour demeurer concurrentielle dans une économie en pleine transformation, nous nous efforçons d'utiliser la technologie pour fournir des perspectives et analyses plus précises, plus opportunes et plus personnalisées afin d'aider nos clients à concrétiser leurs ambitions. Dans le cadre de ce processus, nous nous engageons également à être redevables, transparents et réactifs dans la manière dont nous utilisons, protégeons et gérons les données de nos clients et utilisons l'intelligence artificielle (IA). C'est pourquoi l'un des piliers clés sur lesquels repose notre stratégie en matière d'ESG est de Renforcer l'intégrité et la confiance, qui met l'accent sur des sujets comme l'éthique des données, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information.

Conscient de l'importance de faire connaître les progrès réalisés sur sa stratégie en matière d'ESG, la Banque CIBC prévoit publier de l'information supplémentaire sur son approche en matière d'éthique des données et d'utilisation de l'IA digne de confiance, et sur la supervision assurée par la direction et les comités du conseil, dans son Rapport sur la durabilité de 2023. Ce rapport est déposé auprès de la l'Agence de la consommation en matière financière du Canada et est disponible au public sur notre site Web. Il n'est pas exigé que le rapport soit déposé sur SEDAR. À l'heure actuelle, nos efforts sont axés sur la mise à l'échelle de notre projet pilote d'éthique des données, et nous prévoyons élargir ces efforts pour mettre à l'essai une évaluation de l'incidence algorithmique sur l'équité afin d'améliorer la gouvernance de nos solutions fondées sur l'IA. L'information que nous présenterons exposera notre approche et nos principes applicables au déploiement de l'éthique des données et de l'utilisation de l'IA digne de confiance, ce qui nous aidera à gérer efficacement les risques connexes à mesure qu'augmentent le volume de données et l'application des solutions d'IA.

### 3. Efforts accrus en matière d'environnement et de transition énergétique

Il est proposé que le conseil d'administration de la banque adopte et publie d'ici 2025 un plan d'action visant le réaligement de l'ensemble de ses portefeuilles sur l'Accord de Paris (neutralité carbone d'ici 2050) détaillant de manière précise les moyens d'y arriver ainsi que les cibles quinquennales intermédiaires à atteindre.

#### Argumentaire

Un récent rapport de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) commandé par OXFAM Québec<sup>1</sup> montre que le poids carbone des huit plus grandes banques canadiennes est de 1,9 G de tonnes, soit 2,6 fois les émissions de GES au pays et que si elles s'unissaient pour former un nouvel État celui-ci serait le cinquième émetteur de GES au monde. Ce rapport semble en contradiction directe avec les engagements de la banque pris l'an dernier en réponse à notre proposition d'actionnaire visant la fixation de cibles intermédiaires et l'adoption d'un plan pour les atteindre.

Tout en reconnaissant que la banque fait des efforts concrets pour soutenir et accélérer la transition climatique, elle pourrait faire mieux, voire donner l'exemple aux autres entreprises. Deux observations tirées du rapport de l'IREC s'imposent :

« Premièrement, non seulement aucune des principales institutions de dépôt canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables.

Deuxièmement, même en ce qui concerne leurs engagements financiers en faveur de la transition énergétique et environnementale, enfin, les IDD canadiennes demeurent relativement peu ambitieuses : les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1 300 milliards \$ CAN. Par ailleurs, dans l'ensemble, beaucoup de fonds communs et de fonds négociés en bourse des huit principales institutions de dépôt canadiennes, incluant les fonds à thème ESG ou "écologique", ne sont toujours pas alignés sur les cibles de l'Accord de Paris, surpassant l'exposition maximale aux secteurs carbonés qui permettrait de limiter le réchauffement climatique à moins de deux degrés. »

La banque — qui est l'une des banques que le rapport cité cible directement, notamment à sa recommandation #4 — jouit d'une importante puissance financière et doit s'acquitter de responsabilités tout aussi grandes en concrétisant ses engagements de manière formelle, en adoptant et en publiant un plan concret.

<sup>1</sup> <https://irec.quebec/ressources/publications/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapportVFF.pdf>

#### Déclaration du conseil

La Banque CIBC est attachée à l'accélération des mesures pour le climat, comme en témoigne notre ambition d'atteindre d'ici 2050 la carboneutralité pour les activités d'exploitation et de financement. Conformément à cet objectif, nous avons entrepris en 2022 d'établir des cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 pour deux des secteurs à forte intensité de carbone de nos portefeuilles, soit ceux du secteur pétrolier et gazier et de la production d'énergie.

- Nous visons une réduction de 35 % de l'intensité des émissions liées aux activités de notre portefeuille du secteur pétrolier et gazier par rapport à l'année de référence 2020, à savoir les émissions de portée 1 et 2 provenant de la production en amont et du raffinage en aval des produits pétroliers et gaziers.
- Nous visons une réduction de 27 % de l'intensité des émissions liées à l'utilisation finale de notre portefeuille du secteur pétrolier et gazier par rapport à l'année de référence 2020, à savoir les émissions de portée 3 provenant de la combustion de combustibles hydrocarbonés vendus sur le marché.
- Nous visons une réduction de 32 % de l'intensité des émissions (portée 1) de notre portefeuille du secteur de la production d'énergie par rapport à l'année de référence 2020.

En phase avec sa vision s'étendant jusqu'en 2050, la Banque CIBC prévoit prendre des mesures précises à court, à moyen et à long terme, et notre approche est guidée par notre stratégie relative aux changements climatiques, qui est axée sur le soutien à nos clients, l'encouragement de comportements positifs chez les consommateurs, l'amélioration de nos activités et la communication de nos progrès.

## Propositions d'actionnaires retirées

2023 - 2024	D'ici 2025	D'ici 2030	D'ici 2050
<p><b>Dans l'immédiat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atteindre la carboneutralité au chapitre de notre exploitation d'ici 2024</li> <li>Continuer d'établir des cibles intermédiaires pour 2030 pour les secteurs à forte intensité de carbone, conformément aux lignes directrices de l'alliance bancaire Net Zéro</li> <li>Élaborer des stratégies sectorielles afin d'atteindre les cibles intermédiaires pour 2030</li> </ul>	<p><b>À court terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en œuvre des stratégies sectorielles de réduction des émissions</li> <li>Continuer de mobiliser les clients, de suivre leur progression et de travailler avec eux afin de soutenir leur transition</li> <li>Améliorer et faire évoluer continuellement notre Approche de carboneutralité, au besoin</li> </ul>	<p><b>À moyen terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réduire de 30 % les émissions liées aux activités de portée 1 et 2 par rapport au niveau de référence de 2018</li> <li>Réduire les émissions financées conformément à nos cibles intermédiaires sectorielles</li> <li>Mobiliser 300 G\$ pour des activités de financement durable</li> </ul>	<p><b>À long terme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atteindre la carboneutralité au chapitre de notre exploitation et de nos activités de financement</li> </ul>

Reconnaissant que la réalisation de notre ambition exige une collaboration entre tous les segments de l'économie, nous contribuons également à l'écosystème en général par des mesures telles que les suivantes :

- Nous nous sommes engagés à réaliser des investissements de 100 millions de dollars dans des sociétés en commandite dédiées aux fonds de technologie climatique et de la transition énergétique.
- Nous avons créé la chaire de recherche CIBC en financement durable à la Schulich School of Business grâce à un engagement de 1,25 million de dollars, en plus de parrainer le nouveau Energy Transition Centre de la University of Calgary.
- Nous avons continué de faire évoluer la plateforme Carbonplace, fruit d'une collaboration internationale visant à créer une plateforme technologique novatrice pour le marché volontaire des crédits de carbone.

Alors que nous continuons de mettre en œuvre notre stratégie relative aux changements climatiques à l'appui de notre objectif de carboneutralité d'ici 2050, nous nous engageons à écouter toutes les parties intéressées. C'est pourquoi nous avons examiné et évaluons actuellement le rapport publié par OXFAM-Québec sur l'empreinte carbone des banques canadiennes dont il est question dans la proposition du MÉDAC.

Nous sommes également déterminés à travailler avec nos clients pour les aider à atteindre leur propre objectif de carboneutralité et à demeurer responsables en rendant compte de façon transparente de nos progrès, notamment au moyen d'un rapport sur le climat prévu en 2023, qui présentera nos progrès réalisés à ce jour par rapport à nos cibles d'émissions financées établies pour 2030.

### Proposition de **Æquo Services d'engagement actionnarial (Æquo)** pour **Bâtirente, le régime de retraite des membres de la CSN et la Congrégation de Notre-Dame, présentée à titre conjoint avec Vancity**

Æquo Services d'engagement actionnarial (au nom de Bâtirente et de la CND) et Vancity Investment Management ont soumis une proposition d'actionnaire demandant que la Banque CIBC publie un rapport qui décrit 1) ses attentes quant à ce que constitue un plan de transition crédible pour les clients dans les secteurs les plus exposés aux risques liés au climat et 2) les procédures visant à s'assurer que ces plans de transition aideront la Banque CIBC à atteindre ses cibles intermédiaires pour 2030 afin de réduire les émissions financées associées à ses portefeuilles de prêts.

À la suite d'entretiens avec la Banque CIBC, Æquo et Vancity ont retiré la proposition à la lumière des efforts continus de la Banque CIBC, notamment le fait que la Banque CIBC prévoit publier un rapport axé sur le climat en mars 2023 qui décrira :

- les indicateurs utilisés dans sa méthode d'évaluation du carbone afin de cerner et de comprendre les risques liés au climat et les activités de transition de ses clients, notamment les indicateurs de transition;
- les catégories de rendement comprises dans sa légende d'évaluation du carbone et un résumé du rendement de ses clients du secteur pétrolier et gazier et de la production d'énergie par rapport à ces catégories;
- les processus existants établis afin de passer en revue les résultats et de déterminer les prochaines étapes.

Æquo et Vancity reconnaissent que les efforts de la Banque CIBC s'inscrivent dans un cadre évolutif qui soutient son objectif de carboneutralité d'ici 2050 et ses cibles intermédiaires pour 2030. Il est prévu que Æquo, Vancity et la Banque CIBC demeureront en communication à mesure que la banque mettra au point son approche afin de réduire ses émissions financées.



# Autres renseignements

## Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Toutes les opérations avec les administrateurs et les hauts dirigeants doivent se faire selon les modalités et aux conditions du marché, à moins, dans le cas des produits et services bancaires offerts aux hauts dirigeants, d'indication contraire dans les lignes directrices sur la politique approuvées qui régissent tous les employés. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants doivent également être consentis conformément à la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau ci-après indique l'encours de la dette, envers la Banque CIBC ou ses filiales, contractée par des administrateurs, candidats aux postes d'administrateurs et hauts dirigeants de la Banque CIBC, de ses filiales et des membres de leur groupe, à l'exception des prêts de caractère courant<sup>(1)</sup> au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des prêts qui avaient été entièrement remboursés en date de la présente circulaire.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction dans le cadre (1) d'achats de titres et (2) d'autres programmes						
Nom et fonction principale	Participation de la Banque CIBC ou d'une filiale	Montant dû le plus important au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2022 (\$)	Montant dû au 31 janvier 2023 (\$)	Achats de titres ayant fait l'objet d'une aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2022 (N <sup>pas</sup> )	Garantie au titre du prêt	Montant annulé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2022 (\$)
<b>Programmes d'achat de titres<sup>(2)</sup></b>						
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs	Banque CIBC comme prêteur	175 223	170 606	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
Hratch Panossian Chef des services financiers et Stratégie d'entreprise	Banque CIBC comme prêteur	183 373	169 649	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-

- (1) Les prêts de caractère courant comprennent : (i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles consenties aux employés en général, dont le solde impayé n'a jamais dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice complet, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat proposé, ainsi qu'à toute personne avec qui ils ont des liens, (ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence et dont le montant total ne dépasse pas leur salaire annuel, (iii) les prêts consentis à une personne qui n'est pas employée à temps plein sensiblement aux mêmes conditions que celles consenties à d'autres clients qui présentent une solvabilité comparable s'ils ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et (iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués à des conditions commerciales normales, ou d'avances de frais de voyage ou d'avances sur frais ordinaires, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.
- (2) Les employés de la Banque CIBC peuvent obtenir un crédit de la Banque CIBC pour acheter des actions ordinaires de la Banque CIBC dans le cadre du programme de prêts aux employés de la Banque CIBC. Tous les prêts accordés dans le cadre du programme sont amortis sur une période maximale de 15 ans et le taux d'intérêt est fixé au moment de l'achat au taux préférentiel de la Banque CIBC ou à 5 %, selon le moins élevé des deux. Les critères de crédit du programme et la rémunération de l'emprunteur sont pris en compte pour établir le montant du crédit accordé. Le solde du prêt et les intérêts courus deviennent exigibles sur demande, au gré de la Banque CIBC, si l'employé n'effectue pas de paiement à l'échéance ou si les sommes en question deviennent exigibles aux termes d'une garantie que la Banque CIBC détient pour le prêt (p. ex., un contrat de sûreté, une hypothèque mobilière, une hypothèque foncière, etc.).

## Autres renseignements

Le tableau ci-après montre l'encours total des prêts consentis par la Banque CIBC ou ses filiales à d'actuels ou anciens administrateurs, membres de la haute direction et employés de la Banque CIBC ou de ses filiales. Ce montant exclut les prêts de caractère courant décrits dans la note (1) ci-dessus.

Encours total des prêts <sup>(1)</sup>		
But	Consenti par la Banque CIBC ou ses filiales (\$)	Consenti par une autre entité
Souscription de titres	340 255	—
Autre dette	94 282 350	—

(1) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur le 31 janvier 2023, soit le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3344 \$ CA.

## Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2022, la Banque CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui les protège à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la Banque CIBC et de ses filiales. Cette police s'applique lorsque la Banque CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1<sup>er</sup> novembre 2023. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,7 million de dollars.

## Indemnisation

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) et des règlements administratifs de la Banque CIBC, la Banque CIBC indemnise tout administrateur ou dirigeant de la Banque CIBC, tout ancien administrateur ou dirigeant de la Banque CIBC et toute autre personne qui agit ou a agi à la demande de la Banque CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable pour une autre entité, de même que leurs héritiers et représentants personnels, à l'égard de l'ensemble des frais, charges et dépenses, y compris toute somme versée en règlement d'une poursuite ou d'un jugement, qu'ils ont raisonnablement engagés à l'égard d'une procédure civile, criminelle, pénale, administrative, d'enquête ou autre les touchant en raison de ce lien avec la Banque CIBC ou l'autre entité, pourvu que (i) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la Banque CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la Banque CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et (ii) dans le cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle, pénale ou administrative qui entraîne une sanction pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Au cours de l'exercice 2022, la Banque CIBC a versé environ 596 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, ancien président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, ancien premier vice-président à la direction et vice-président du conseil, de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, et de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc., et 125 millions de dollars le 17 janvier 2022 dans le cadre du règlement de l'action civile intitulée *Howard Green and Anne Bell v. Canadian Imperial Bank of Commerce, et al.* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

## Information au sujet de la Banque CIBC

De l'information financière concernant la Banque CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2022. Des renseignements supplémentaires figurent dans notre circulaire, notre notice annuelle, notre Rapport annuel et tous états financiers intermédiaires et rapports de gestion ultérieurs.

Vous pouvez accéder à ces documents aux adresses [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) et [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou en obtenir un exemplaire imprimé sans frais en communiquant avec le service des Relations avec les investisseurs à [investorrelations@cibc.com](mailto:investorrelations@cibc.com) ou avec les Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

## Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée

Les résultats des votes et le procès-verbal de notre assemblée seront affichés sur le site Web de la Banque CIBC au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). Les résultats des votes seront également déposés sur SEDAR sur le site [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## Pour communiquer avec notre conseil d'administration

Vous pouvez communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un membre du conseil à l'adresse [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com) ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

## Approbation du conseil d'administration

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

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



Michelle Caturay  
Le 16 février 2023

## Siège social

81 Bay Street

CIBC Square

Toronto (Ontario) M5J 0E7 Canada

## Relations avec les investisseurs

Téléphone : [416 813-3743](tel:4168133743)

Courriel : [relationsinvestisseurs@cibc.com](mailto:relationsinvestisseurs@cibc.com)

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023 de la Banque CIBC a été certifié par le Forest Stewardship Council® (FSC®).

Le papier utilisé ne contient ni acide ni chlore élémentaire.

Seule de l'encre végétale à faible teneur en COV a été utilisée.

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

