

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
Le 4 avril 2019

Renoncez au papier!

Inscrivez-vous dès maintenant pour obtenir électroniquement* votre prochaine trousse de renseignements aux actionnaires.
L'inscription est simple et rapide. Voyez les instructions dans la présente trousse
*pour les actionnaires au Canada



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Date : le jeudi 4 avril 2019

Heure : 9 h 30 heure avancée de l'Est

Emplacement : Théâtre Symposia du Centre Mont-Royal, au 1000, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec)

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 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.

Par ordre du conseil d'administration

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



Michelle Caturay

Le 28 février 2019

Votre vote est important

Vous pouvez voter à l'assemblée, en ligne, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Voir les pages 2 à 4 de la présente circulaire pour obtenir des instructions quant au vote et à la nomination d'un fondé de pouvoir. Si vous votez par procuration, veuillez vous assurer de soumettre votre vote de sorte qu'il soit reçu au plus tard à **9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 3 avril 2019**.

Admissibilité à voter

Il y avait 443 896 481 actions ordinaires en circulation au 15 février 2019, notre date de clôture des registres. Les porteurs d'actions ordinaires à cette date peuvent voter à l'assemblée (sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada)).

Questions

Si vous avez des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée, vous pouvez communiquer avec la Société de fiducie AST (Canada), notre agent des transferts, à Toronto au 416 682-3860 ou au numéro sans frais 1 800 258-0499 au Canada et aux États-Unis.

Dispositions spéciales pour assister à l'assemblée

Si des dispositions spéciales doivent être prises pour que vous puissiez assister à l'assemblée, notamment en raison d'une déficience auditive ou de problèmes de mobilité, veuillez communiquer avec le secrétariat général à l'adresse corporate.secretary@cihc.com, ou 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes heureux de vous inviter à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC le **jeudi 4 avril 2019 à 9 h 30 (heure avancée de l'Est)** dans le **Théâtre Symposia du Centre Mont-Royal, au 1000, rue Sherbrooke Ouest, Montréal, Québec.**

Dans la présente circulaire, vous trouverez de l'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée, sur notre philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction et sur nos pratiques de gouvernance. Vous aurez l'occasion de voter sur des questions importantes et votre vote est très important.

Au cours de l'année dernière, nous avons poursuivi nos progrès en vue de nous concentrer collectivement sur la création d'une banque axée sur les relations qui est adaptée au monde moderne. Nous avons réalisé des progrès dans le cadre de l'implantation plus ancrée d'une culture axée sur les clients à la grandeur de notre banque et nous avons investi dans notre plateforme transfrontalière. Nous avons mis l'accent sur le renforcement de nos relations avec nos clients et sur la réalisation de bénéfices constamment de grande qualité à l'échelle de la Banque CIBC.

Nous sommes demeurés concentrés sur l'exécution de nos responsabilités pour assurer la solidité et la prospérité à long terme des personnes et des collectivités que nous desservons. Ceci vaut aussi bien au sein de l'entreprise, compte tenu de notre engagement envers la durabilité et au soutien que nous offrons à la progression sociale et économique, que sur le plan personnel, où les membres de notre équipe font preuve de générosité en donnant d'eux-mêmes tous les jours.

À l'assemblée, vous serez informés davantage du rendement de la Banque CIBC en 2018 et de l'évolution de notre stratégie. Les membres du conseil et les membres de la haute direction seront également présents pour répondre à vos questions.

Vous pouvez également suivre l'assemblée en ligne grâce à une webémission en direct sur le site www.cibc.com/francais, dans la section des Relations avec les investisseurs, qui sera archivée sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Nous vous remercions de votre appui constant à la CIBC et nous espérons vous rencontrer à l'assemblée.

Veillez agréer nos salutations distinguées,

Le président du conseil,



John P. Manley

Le président et chef de la direction,



Victor G. Dodig

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

À moins d'indication contraire, les renseignements dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2019 (la circulaire) sont arrêtés en date du 15 février 2019, et le numéraire est exprimé en monnaie canadienne.

Table des matières

1	Questions à l'ordre du jour	56	Message à nos actionnaires	78	Information sur la rémunération
2	Renseignements concernant le vote	59	Analyse de la rémunération	93	Autres renseignements
5	Propositions d'actionnaires	59	Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération	93	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
10	Administrateurs	61	Philosophie de la rémunération des cadres supérieurs	93	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
10	Candidats à un poste d'administrateur	68	Rendement et rémunération en 2018	93	Indemnisation
27	Rémunération des administrateurs	76	Gestion des compétences et planification de la relève	94	Information au sujet de la CIBC
31	Rapports des comités du conseil	77	Intégration et diversité	94	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
40	Énoncé des pratiques de gouvernance			94	Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
				94	Approbation des administrateurs

Glossaire des acronymes

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières	RAAE	régime d'achat d'actions par les employés
BNAI	bénéfice net après impôts	ratio FAI	ratio des frais autres que d'intérêts
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
DG	directeur général	REA	régime d'encouragement annuel
DPVA	droit à la plus-value des actions	ROSAA	Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs
ESG	environnement, social et gouvernance	ROSAE	Régime d'options de souscription d'actions des employés
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	RRCCS	Régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
FRE	facteur de rendement d'entreprise	RTA	rendement total pour les actionnaires
FRI	facteur de rendement individuel	S&P	Standard & Poor
IFRS	Normes internationales d'information financière	SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
JVC	juste valeur comptable	TCFD	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
LBA	lutte contre le blanchiment d'argent	TSX	Bourse de Toronto
MC	Marchés des capitaux	UADD	unité d'actions à dividende différé
MÉDAC	Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
NYSE	New York Stock Exchange	UES	unité d'exploitation stratégique
OAS	octroi d'actions subalternes		
options	options de souscription d'actions		
Pb	points de base		
PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis)		
PDG	Président directeur général ou chef de la direction		

Questions à l'ordre du jour

1. États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 figurent dans le Rapport annuel 2018 qui a été envoyé aux actionnaires et qui est affiché sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais.

2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire les candidats proposés au poste d'administrateur de la Banque CIBC. Il y a 15 candidats pour siéger au conseil de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un administrateur quitte le conseil, si la date est plus hâtive. Des renseignements concernant candidats au poste d'administrateur figurent à partir de la page 10. **Le conseil recommande que vous votiez EN FAVEUR de chaque candidat au poste d'administrateur.**

3. Nomination des auditeurs

Nous vous demanderons de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) à titre d'auditeurs de la CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002. Vous trouverez à la page 34 des renseignements sur l'évaluation annuelle du comité d'audit sur l'efficacité et la qualité des services d'EY ainsi qu'une description des honoraires versés aux auditeurs. **Le conseil recommande que vous votiez EN FAVEUR d'EY pour agir en qualité d'auditeurs pour notre compte.**

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

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant pour ou contre une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 96 % 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. Le vote ne diminue aucunement le rôle et les responsabilités du conseil. En vertu du droit applicable, votre vote est d'ordre consultatif. Toutefois, même si la résolution n'est pas contraignante, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des résultats du vote dans le cadre de la prise de décisions futures concernant la rémunération des cadres supérieurs.

En outre, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction vous invitent à formuler des questions et des commentaires au sujet de la rémunération des cadres supérieurs à la Banque CIBC. 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 ferons état du processus d'examen du Comité et de l'issue de l'examen dans notre prochaine circulaire de sollicitation de procurations.

Pour obtenir des renseignements sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC et sur les démarches qu'a prises le conseil depuis la dernière assemblée annuelle, veuillez consulter les rubriques « Message à nos actionnaires » à la page 56. **Le conseil recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs.**

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 des actionnaires de 2019.

5. Les propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a présenté cinq propositions d'actionnaires qui sont énoncées aux pages 5 à 9. Il vous sera demandé de voter sur deux d'entre elles. **Le conseil recommande que vous votiez CONTRE ces propositions et explique les raisons pourquoi à la suite de chaque proposition.**

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises au plus tard le 29 novembre 2019.

Renseignements concernant le vote

Approbation des actionnaires

Une simple majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en personne ou par procuration constituera l'approbation de chacune des questions faisant l'objet d'un vote à l'assemblée.

Qui peut voter

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 15 février 2019, notre date de clôture des registres. Il y avait 443 896 481 actions ordinaires en circulation à cette date. Sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), ces actions donnent à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée.

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 d'une province;
- le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un pays étranger;
- un de leurs organismes;
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la CIBC 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 des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'a la propriété effective, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC ou n'a de contrôle ou d'emprise sur un tel pourcentage.

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

Si vous détenez des actions qui sont immatriculées directement à votre nom, alors vous êtes un actionnaire inscrit. Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée ou par procuration en utilisant le formulaire de procuration de votre jeu de documents.

Vote en personne - Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. À votre arrivée à l'assemblée, présentez-vous à la table d'inscription.

Vote par procuration - Vous pouvez voter en remplissant le formulaire de procuration et en le faisant parvenir à l'agent des transferts de la CIBC, Société de fiducie AST (Canada). Vous pouvez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire de procuration ou nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions. Afin de vous assurer que votre vote soit comptabilisé, veuillez faire parvenir votre procuration remplie au plus tard à 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 3 avril 2019, de la manière indiquée ci-après.

EN LIGNE : suivez les directives données sur votre formulaire de procuration en utilisant le numéro de contrôle qui y figure;

PAR COURRIEL : numériser les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-les par courriel à proxymote@astfinancial.com;

PAR TÉLÉCOPIEUR : envoyez les deux côtés de votre formulaire de procuration par télécopieur à la Société de fiducie AST (Canada), au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111;

PAR LA POSTE : retournez votre formulaire de procuration dans l'enveloppe fournie à cette fin ou envoyez-le par la poste à la Société de fiducie AST (Canada), P.O. Box 721, Agincourt ON M1S 0A1, à l'attention de : Proxy Department.

Renseignements concernant le vote

Comment voter si vous êtes un actionnaire non inscrit

Si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire tel une banque, un courtier ou une société de fiducie, alors vous êtes un actionnaire non inscrit et votre intermédiaire a joint un formulaire d'instructions de vote avec la présente circulaire. Puisque nous n'avons pas librement accès au nom de nos actionnaires non inscrits, les actions que vous détenez pourraient ne pas être inscrites à nos registres. Vous pouvez voter à l'assemblée en personne ou par l'entremise de votre intermédiaire.

Vote en personne - Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous devriez vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote et retourner le formulaire dans l'enveloppe fournie à cette fin. Ne remplissez pas la partie concernant l'exercice du droit de vote car votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, présentez-vous à la table d'inscription. Si vous avez exercé votre droit de vote par l'entremise de votre intermédiaire et souhaitez maintenant voter en personne, communiquez avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et pour connaître les procédures à suivre.

Vote par l'entremise de votre intermédiaire - Vous pouvez voter en remplissant le formulaire d'instructions de vote et le retournant à votre intermédiaire. Votre intermédiaire exercera pour vous les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Si vous nommez un fondé de pouvoir

Si vous souhaitez nommer une personne à titre de fondé de pouvoir pour exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions, inscrivez le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou le formulaire d'instructions de vote (si vous êtes un actionnaire non inscrit). La personne que vous choisissez n'a pas à être actionnaire de la CIBC. Veuillez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, John P. Manley, président du conseil, et Victor G. Dodig, président et chef de la direction, seront nommés comme fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise ou à tout ajournement de celle-ci. Vous pouvez indiquer sur le formulaire de procuration ou 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. Vous pouvez inscrire :

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

Ou encore vous pouvez laisser votre fondé de pouvoir décider pour vous. Si vous ou votre fondé de pouvoir ne donnez pas d'instructions précises, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés de la façon suivante :

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

Votre fondé de pouvoir peut aussi prendre des décisions pour vous quant aux changements apportés aux questions énumérées dans l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée.

Révocation de votre procuration - Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) une déclaration écrite de votre demande et en la faisant parvenir au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, avant 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 3 avril 2019 ou en la remettant à la table d'inscription avant le début de notre assemblée, le 4 avril 2019.

Confidentialité

Afin de protéger la confidentialité de votre procuration, la Société de fiducie AST (Canada) dénombre les procurations et compile les résultats indépendamment de la CIBC et ne communique pas à la CIBC la façon dont chaque actionnaire a voté sauf lorsque la loi l'exige ou lorsque des remarques d'un actionnaire sont destinées à la direction.

Sollicitation de procurations

Nous sollicitons des procurations surtout par la poste, mais des employés de la CIBC pourraient communiquer avec vous par téléphone ou par écrit. La CIBC assume les coûts de la sollicitation.

Propositions d'actionnaires

Le MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal QC H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca, a soumis cinq propositions d'actionnaire. Les propositions et argumentaires à l'appui du MÉDAC ainsi que la position de la Banque CIBC figurent ci-après. Après des discussions tenues avec la Banque CIBC, le MÉDAC a convenu de ne pas soumettre trois de ses propositions au vote des actionnaires.

Propositions soumises au vote des actionnaires

Proposition n° 1

Présentation du ratio de rémunération - Il est proposé que la Banque divulgue le ratio d'équité utilisé par le Comité de rémunération dans son exercice de détermination de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du chef de la direction de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte de cet objectif est le ratio de rémunération, soit le rapport qui existe entre la rémunération totale du chef de la direction et la rémunération médiane des employés, ce que nous appelons le ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la présentation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis ont conduit les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, un conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de détermination de la rémunération, ce qui s'appuie notamment sur des comparaisons des rémunérations entre paires de diverses entreprises. Bien que la conclusion de l'étude de Meridian ait favorisé le maintien du recours à ce type d'analyse horizontale, il y est indiqué que l'utilisation du ratio d'équité (analyse verticale) peut permettre de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des cadres dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre Comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour déterminer la rémunération du chef de la direction et de ses cadres dirigeants, nous demandons que le Conseil d'administration présente cette information dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations. À l'instar des données qui permettent de juger si la rémunération du chef de la direction et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permet aux actionnaires d'évaluer si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant eux aussi au rendement de l'organisation. Cette information leur permettrait également de juger si la rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'a pas d'effets négatifs sur leur réputation.

Le conseil recommande que vous votiez CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Nous continuons d'apporter des améliorations aux programmes de rémunération des employés qui permettent de renforcer la compétitivité sur le marché et le lien entre rémunération et rendement. Ces améliorations sont conformes aux principes relatifs au salaire décent et à notre philosophie de rémunération équitable de tous nos employés. En 2017, notre circulaire de sollicitation de procurations a fait état des résultats de notre évaluation de la rémunération totale de la Banque CIBC pour certaines fonctions par rapport aux données relatives au salaire décent dans les marchés de plus grande envergure au Canada et nous continuons à avoir recours à cette méthodologie lorsque nous examinons d'autres fonctions.

Depuis cette évaluation, les améliorations apportées au cours des deux dernières années visaient principalement à maintenir le caractère concurrentiel des salaires de base et des programmes de rémunération incitative, surtout pour les postes des employés qui ont des interactions avec nos clients, par rapport aux pratiques du marché et viennent renforcer notre stratégie. La Banque CIBC a fait et continuera de faire les investissements nécessaires pour s'assurer que notre philosophie en matière de rémunération lui permet de reconnaître et de récompenser équitablement ses employés au fur et à mesure qu'ils perfectionnent leurs capacités à l'appui de notre vision de chef de file dans les relations avec la clientèle.

Le Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction de la CIBC examine chaque année divers renseignements internes et externes avant de formuler des recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative au chef de la direction. Ces renseignements portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux. Le conseil estime que la présentation de ratios de rémunération verticaux ne fournirait aucune information utile aux actionnaires car il n'existe pas de méthodologie cohérente permettant aux entreprises du Canada d'effectuer ce calcul et qu'une méthodologie de calcul incohérente d'une entreprise à l'autre entraînerait une interprétation considérablement différente des résultats par les actionnaires.

Le conseil s'est engagé à surveiller cette question ainsi que les autres sujets liés à la rémunération pour s'assurer que les renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC contenus dans notre circulaire de sollicitation de procurations donnent l'information requise par la législation ainsi que des renseignements supplémentaires qui permettent aux actionnaires de prendre une décision éclairée au moment de voter à l'égard de la résolution de consultation de la CIBC sur la philosophie de rémunération de ses membres de la haute direction.

Proposition n° 2

Création d'un comité des nouvelles technologies - Il est proposé que le conseil d'administration crée un Comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques dans les activités de la Banque.

Argumentaire

Au cours des dernières années, le secteur financier a considérablement évolué. Dans un récent rapport du cabinet PWC intitulé Perspectives sur le secteur bancaire 2017¹, nous pouvions lire : « l'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les FinTech en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies ».

Selon un sondage effectué par ce cabinet, 84 % des chefs d'entreprises du secteur bancaire et des marchés financiers dans le monde prédisent que la technologie transformera radicalement la concurrence dans le secteur, ou aura une incidence considérable sur celle-ci, au cours des cinq prochaines années.

Le Conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques et de leurs effets sur les consommateurs, sur le personnel et sur les différents produits ou services offerts par la Banque. Bien qu'on constate que le Conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs qui ont des connaissances particulières dans ce domaine et pour développer les connaissances du Conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité particulier pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années il n'existait pas de comités de risques et que leur valeur ajoutée est aujourd'hui avérée et reconnue.

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention particulière par la création d'un comité.

¹ <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-French-Banking.pdf>

Le conseil recommande que vous votiez CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Alors que la CIBC continue de bâtir une banque axée sur les relations dans un monde moderne, l'ensemble de son Conseil d'administration supervise la stratégie technologique de la CIBC et estime que ce niveau de surveillance est dans l'intérêt de la CIBC étant donné l'ampleur de l'impact de la technologie, l'importance de la technologie pour transformer ses activités, services et produits bancaires et le rythme du changement technologique. Le Conseil examine et approuve la stratégie de la CIBC en matière de technologie, supervise les dépenses liées aux grands projets technologiques et examine les occasions de développement de l'entreprise en matière d'innovation technologique. De plus, le Comité de gestion des risques de la CIBC examine les questions de risque liées aux développements technologiques à la CIBC et dans le secteur des services financiers.

Propositions d'actionnaires

La CIBC présente dans sa circulaire de sollicitation de procurations les compétences et l'expérience clés des membres du Conseil, y compris leurs compétences en technologie de l'information. La discussion et la prise de décisions sur les questions de technologie aux réunions du Conseil de la CIBC sont plus solides en raison de l'expérience diversifiée des membres du Conseil qui possèdent des compétences en technologie de l'information (opérationnelles, tactiques et transformationnelles), ainsi que d'autres compétences et expériences importantes pour permettre au Conseil, dans son ensemble, de remplir ses obligations. Se reporter à la page 27 pour la présentation des compétences et de l'expérience de chacun des membres du Conseil d'administration.

De plus, le Conseil estime qu'il est essentiel de participer régulièrement à des séances solides et pertinentes de perfectionnement des administrateurs avec des experts internes et externes en la matière afin de se tenir au courant des nouveaux développements technologiques. À l'exercice 2018 et au début de l'exercice 2019, le Conseil a participé à des séances de formation continue et à des présentations stratégiques portant sur des sujets tels que la connectivité et l'innovation pour les clients, l'intelligence artificielle, les améliorations technologiques dans les opérations des centres de contact, la cybersécurité, les services bancaires ouverts et la modernisation des paiements. Le Comité de gestion des risques a participé à des séances sur le processus des téléversements, les cybercontrôles et la gouvernance et le Web invisible.

Propositions non soumises au vote des actionnaires

Proposition n° 3

Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des cadres dirigeants - Il est proposé que le Comité de la rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation du rendement des cadres dirigeants et dans la détermination de leur rémunération incitative.

Argumentaire

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les *Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies* (PIR) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la création et la protection de la valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de présence des femmes dans leurs organes décisionnels, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents employés en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leur clientèle, s'adaptent aux changements de façon plus agile, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation du rendement et la détermination de la rémunération des cadres dirigeants joue un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

Énoncé du conseil et de la direction

Au début de chaque année, le Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction fixe les objectifs et les mesures de rendement annuels pour le chef de la direction et les membres du comité de direction. Ces objectifs s'harmonisent avec la culture de la CIBC et intègrent des indicateurs d'inclusion et de diversité, comme la diversité des sexes, ainsi que le rendement environnemental dans le cas de certains employés. Ces objectifs sont ensuite intégrés aux objectifs et aux mesures des autres cadres dirigeants et employés de la Banque. Les cadres et les employés responsables des risques environnementaux ont des objectifs précis qui sont établis chaque année. À la fin de l'année, des autoévaluations des cadres et des employés par rapport à ces objectifs, ainsi que les commentaires du gestionnaire et d'autres intervenants clés, servent à déterminer le facteur de rendement individuel qui, avec le rendement de la CIBC, est utilisé pour calculer la rémunération incitative du cadre ou de l'employé. Veuillez consulter la page 69 pour obtenir des renseignements sur l'établissement des objectifs et l'évaluation du rendement individuel en fonction des priorités stratégiques de la CIBC, notamment la culture et l'engagement des employés.

De plus, le Code de conduite de la CIBC s'applique à tous les employés et articule notre responsabilité de faire preuve de diligence raisonnable pour nous assurer que les activités commerciales de la CIBC sont menées avec prudence sur le plan environnemental et d'une manière qui contribue à la valeur des actionnaires de la CIBC à long terme. Le non-respect du Code peut avoir une incidence sur l'évaluation du rendement de l'employé ainsi que sur sa rémunération. La Gestion des risques a le pouvoir de contester toutes les recommandations relatives à la rémunération variable, en particulier celle des personnes qui sont définies comme des preneurs de risques importants, qui est examinée chaque année avec le Comité de gestion des risques et le Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction, et les ajustements appropriés sont apportés pour tout comportement qui va à l'encontre de nos valeurs, notamment en matière d'ESG. La stratégie environnementale établit les priorités, indicateurs et cibles principaux et le Comité de gestion de l'environnement est composé de cadres dirigeants qui se réunissent trimestriellement pour formuler des commentaires sur la stratégie et assurer la surveillance des initiatives environnementales de la Banque CIBC.

Le groupe de la gestion du risque environnemental de la CIBC assure la maintenance d'un système de gestion environnementale qui sert de cadre de travail pour la mise en œuvre des exigences de la politique environnementale, y compris l'établissement d'objectifs et de cibles, la surveillance des progrès réalisés et la recherche d'améliorations continues.

En 2018, nous sommes devenus signataire des Principes pour l'investissement responsable (PIR), une initiative appuyée par les Nations Unies qui se concentre sur l'intégration des facteurs ESG aux processus de décision d'investissement. La CIBC est cotée par un certain nombre de tiers en ce qui a trait à notre rendement à l'égard des facteurs ESG. Nous faisons partie d'un certain nombre d'indices connexes, y compris ceux des sociétés les plus performantes, tels que décrits dans notre Rapport sur la responsabilité d'entreprise.

Proposition n° 4

Changements climatiques et mesures prises pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone - Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les informations disponibles requises par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) en regard des éléments de gouvernance, de stratégie, de gestion de risque ainsi que les autres paramètres et objectifs, dans son prochain rapport annuel.

Argumentaire

L'an dernier, nous avons déposé une proposition semblable qui n'a pas été soumise au vote des actionnaires en raison de votre engagement de prendre en considération les recommandations du groupe de travail TCFD dans la publication de votre information liée au climat. À la lecture des diverses réponses reçues par les établissements, nous estimons qu'il serait opportun de pouvoir prendre connaissance de ces enseignements en consultant le site Internet de la banque ou dans son rapport de responsabilité sociale.

Cette information est centrale pour les décisions d'investissement des actionnaires et plus particulièrement pour la génération millénaire. En effet, selon les données colligées par l'Association de l'investissement responsable, cette génération est plus sensible aux facteurs ESG que la génération d'après-guerre, dans ses prises de décision d'investissement. Dans le but de bien informer les investisseurs sur les actions de la banque, il serait important de concentrer l'ensemble de ces données dans un document connu de tous et facilement accessible au grand public. Nous proposons donc que le rapport annuel soit l'outil de référence principal pour recueillir l'ensemble des données recommandées par ce groupe de travail.

Énoncé du conseil et de la direction

En 2018, la CIBC a annoncé son appui à la TCFD, qui vise à développer l'information volontaire et cohérente sur les risques liés au climat à l'intention des entreprises qui fournissent de l'information aux investisseurs, prêteurs, assureurs et autres intervenants.

En plus de l'information que nous présentons dans notre Rapport annuel 2018, nous continuons de travailler à l'élaboration d'autres informations liées au climat qui sont conformes aux recommandations de la TCFD. De plus, nous collaborons avec des pairs de divers secteurs d'activité afin de nous assurer que toute méthodologie élaborée à l'appui de telles informations est raisonnable et appropriée et qu'elle peut être appliquée de façon uniforme.

Propositions d'actionnaires

Nous sommes également membre de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI), qui a pour mission de promouvoir le financement durable. L'UNEP FI prévoit de lancer en 2019 la phase 2 d'un programme pilote TCFD pour les banques commerciales et nous nous réjouissons de participer à cette initiative. Nous avons l'intention de présenter plus de détails sur nos activités liées à la TCFD dans nos prochains rapports.

Proposition n° 5

Insatisfaction à l'égard d'un administrateur - Il est proposé que le Conseil d'administration renseigne les actionnaires sur les efforts qu'il a entrepris au cours de la dernière année en regard du nombre considérable de votes d'abstention obtenus par l'un de ses administrateurs.

Argumentaire

À la dernière assemblée annuelle, 16,3 % des actionnaires se sont abstenus de voter en **faveur d'un administrateur**. En 2017, ce pourcentage était de 4,7 %. Ce manque de satisfaction est-il lié à la durée du mandat de cet administrateur (depuis 2004)? Certains actionnaires se questionnent sur l'indépendance des administrateurs membres de la haute direction qui occupent leur poste depuis plus de 10 ans. Un mandat aussi long est propice à l'établissement de relations qui pourraient venir ternir l'objectivité du processus décisionnel de l'administrateur. Le manque d'indépendance potentiel de la direction est une question qui soulève des préoccupations.

Énoncé du conseil et de la direction

Fondés sur notre conversation avec les actionnaires, les résultats de notre vote au sujet de l'administratrice en question ont été affectés par les politiques relatives à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils établies par certains actionnaires institutionnels, dont bon nombre comportent des limites numériques différentes quant au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. Le Conseil d'administration de la CIBC n'a pas de limites numériques sur le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels ses membres du conseil siègent et 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. Le Comité de gouvernance de la CIBC 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 CIBC ainsi qu'envers les comités auxquels ils siègent.

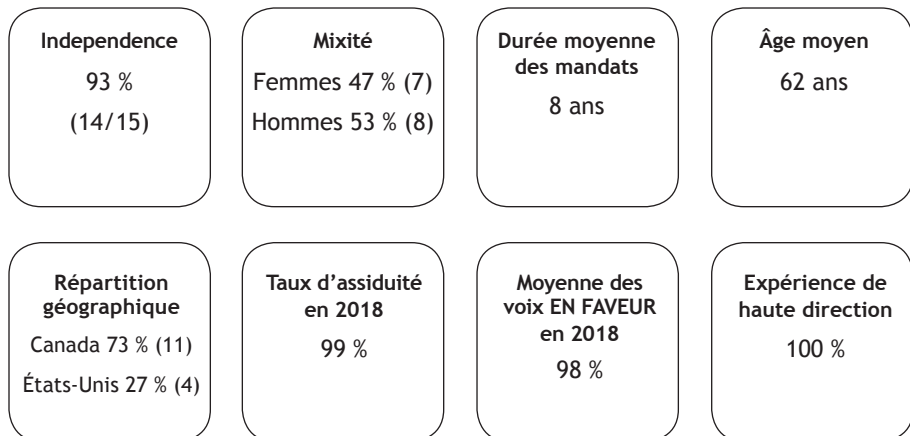
Le Comité de gouvernance tient compte d'un certain nombre de facteurs lorsqu'il évalue le rendement des administrateurs, dont l'assiduité, l'apport de chaque administrateur aux réunions, les résultats de l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil réalisée par une firme indépendante, les fonctions de l'administrateur 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 l'administrateur siège et les commentaires formulés par les pairs lors de rencontres individuelles entre le président du Conseil et chacun des membres du Conseil.

La pratique de longue date de la CIBC est d'inclure dans sa circulaire de sollicitation de procurations des renseignements supplémentaires dans les biographies des administrateurs pour tout administrateur qui pourrait être touché par la politique de participation excessive d'un actionnaire ou d'une société de consultation en gouvernance.

Administrateurs

Candidats à un poste d'administrateur

15 candidats se présentent en vue d'une élection à un poste d'administrateur. Chaque candidat à un poste d'administrateur a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 5 avril 2018. Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 11. Les principales caractéristiques de la composition du conseil, si chaque candidat aux postes d'administrateurs est élu par les actionnaires, figurent ci-après.



De plus amples renseignements sur le processus de nomination figurent dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance - « Processus de nomination des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » à partir de la page 45.

Administrateurs

BRENT S. BELZBERG, C.M., Toronto (Ontario), Canada



Administrateur depuis : 2005

Âge : 68 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2018 : 98,7 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2018 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de gouvernance : 5/5
- Comité de gestion du risque : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Gestion du risque/ gouvernance du risque

- Gestion des ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité

Occupation principale : Associé directeur principal, TorQuest Partners

Expérience : M. Belzberg est associé directeur principal de TorQuest Partners et compte plus de 30 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions ainsi que de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Il a fait partie du conseil de plusieurs entités dans lesquelles TorQuest Partners a investi. Il est également membre du comité consultatif sur les placements du président de la University of Toronto et président du conseil d'administration du Sinai Health System.

M. Belzberg est titulaire de la Arbor Award, qui lui a été décernée par la University of Toronto, de la Médaille commémorative du 150^e anniversaire du Canada que lui a conféré le Sénat du Canada et de la Médaille du souverain pour les bénévoles que lui a attribuée le Gouverneur général. En décembre 2018, M. Belzberg a été nommé membre de l'Ordre du Canada.

Formation : M. Belzberg est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) de la Queen's University et d'un juris doctor de la University of Toronto.

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

Aucune

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^b re)	Unités d'actions à dividende différé (UADD) ⁽²⁾ (N ^b re)	Total des actions/UADD (N ^b re)	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	3 663	44 713	48 376	4 918 872	8,2x
2018	3 500	40 671	44 171	5 412 714	9,0x

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



Administratrice
depuis : 2015

Âge : 60 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
95,1%

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (à compter du 5 avril 2018) : 3/3
- Comité de gestion du risque (jusqu'au 4 avril 2018) : 3/3

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

- Responsabilité de l'entreprise
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

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

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

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

Actuellement :

Citrix Systems, Inc. - depuis 2008

Actuellement membre de comités :

Administratrice principale indépendante; mises en candidature et gouvernance (présidente); rémunération

Donnelley Financial Solutions Inc. - depuis 2016

Rémunération

Equinix, Inc. - depuis 2015

Gouvernance (présidente)

Talend - depuis 2017

Rémunération (présidente); mises en candidature et gouvernance

Auparavant :

TIBCO Software Inc. - de 2011 à 2014

Titres de capitaux propres de la CIBC - M^{me} Caldwell a jusqu'au 4 décembre 2020 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	3 327	0	3 327	338 289	0,4x
2018	2 214	0	2 214	271 304	0,4x

Administrateurs

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



Administratrice
depuis : 2017

Âge : 58 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
99,7 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
93 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 7/8
- Comité de gestion
du risque : 6/6

Compétences : • Leadership
• Stratégie

• Services financiers
• Expertise financière

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : M^{me} Collins est présidente de Cambium LLC, entreprise et cabinet de conseils financiers établi à Chicago qui dessert de petites et moyennes entreprises depuis 2007. 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. Elle a siégé à titre d'administratrice de PrivateBancorp, Inc. de 2014 jusqu'à ce que cette dernière soit acquise par la CIBC le 23 juin 2017. Outre ses fonctions d'administratrice de la société ouverte mentionnée ci-après, M^{me} Collins est administratrice de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA, de Health Care Service Corporation et de Strategic Marketing Inc. Elle est membre des conseils consultatifs de Svoboda Capital Partners, LLC et de Cedar Street Asset Management et elle a siégé aux conseils d'administration de plusieurs sociétés philanthropique et sans but lucratif, notamment la Chicago Public Library Foundation et le Museum of Science and Industry.

M^{me} Collins est lauréate de la 2018 Spirit of Erikson Award décernée par l'Erikson Institute en reconnaissance de ses 22 années de service au conseil d'administration, notamment en qualité de présidente de 2014 à 2017, et pour son engagement envers les enfants et les familles que dessert Erikson. Mme Collins est également titulaire de la 2018 Outstanding Leader Award for Business que lui a attribuée la YWCA en reconnaissance de sa carrière distinguée en affaires, de sa mobilisation au sein de la collectivité et de sa volonté d'accepter des postes de leadership qui ont une incidence sur la vie des femmes et sur la justice raciale.

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

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

Actuellement :

Ulta Beauty Inc. - depuis 2014

Actuellement membre de comités :

Audit; mises en candidature et
gouvernance (présidente)

Auparavant :

PrivateBancorp, Inc. - de 2015 à 2017

(a cessé d'être une société ouverte en 2017)

Titres de capitaux propres de la CIBC - M^{me} Collins a jusqu'au 23 juin 2022 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	1 357	3 150 ⁽⁵⁾	4 507	458 272	0,6x
2018	171	573	744	91 170	0,1x

PATRICK D. DANIEL, Calgary (Alberta), Canada



Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/
rémunération

- Responsabilité de l'entreprise
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Daniel a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. de 2001 à 2012. Auparavant, il faisait partie de la haute direction d'Enbridge Inc. ou de la société qu'elle a remplacée depuis 1994. M. Daniel a été lauréat du prix du chef de la direction de l'année au Canada. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-après, M. Daniel est le président du conseil de la Daniel Family Foundation.

Formation : M. Daniel est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de la University of Alberta et d'une maîtrise ès sciences de la University of British Columbia.

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

Administrateur depuis : 2009

Âge : 72 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2018 :
99,0 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de gouvernance : 5/5
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

Actuellement :

Cenovus Energy Inc. - depuis 2009
(président du conseil, 2017)

Actuellement membre de comités :

-

Auparavant :

Capital Power Corporation - de 2015 à 2018

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	1 000	21 259	22 259	2 263 295	3,8x
2018	1 000	19 307	20 307	2 488 420	4,1x

Administrateurs

LUC DESJARDINS, Toronto (Ontario), Canada



Administrateur
depuis : 2009

Âge : 66 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
99,8 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/ conformité
- Relations publiques/ gouvernementales
- 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 offre des services de distribution et de commercialisation du propane et fabrique des produits chimiques spéciaux, depuis 2011. M. Desjardins 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. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-après, 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 de la distinction Harvard Presidents' Seminar "Leader of Leaders" Award 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.

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

Actuellement :

Supérieur Plus Corp. - depuis 2011

Actuellement membre de comités :

-

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	11 366	1 270	12 636	1 284 828	2,1x
2018	11 366	243	11 609	1 422 567	2,4x

VICTOR G. DODIG, Toronto (Ontario), Canada



Administrateur
depuis : 2014

Âge : 53 ans

Non indépendant
Voir « Indépendance
des administrateurs »
à la page 44

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
99,8 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

• Conseil : 8/8

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Relations publiques/gouvernementales

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 20 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion de patrimoine, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la CIBC. 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 membre du conseil d'administration du C.D. Howe Institute et du Conseil canadien des affaires et membre du Conseil des gouverneurs du Musée royal de l'Ontario. Il est président du conseil du Conseil consultatif de Catalyst Canada, membre du conseil d'administration mondial de Catalyst et ancien président du conseil du 30% Club Canada. En 2017, il a reçu le prix honorifique Catalyst Canada pour son leadership dans l'avancement de la mixité et de l'inclusion dans les milieux de travail et les conseils. M. Dodig est coprésident de la campagne *Promise* de la St. Joseph's Health Centre Toronto Foundation.

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

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

Auparavant :

The Bank of N.T. Butterfield & Son Limited - de 2011 à 2014

M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur l'actionnariat de M. Dodig figurent à « Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2018 » à la page 81 de la circulaire.

Administrateurs

LINDA S. HASENFRATZ, C.M., Guelph (Ontario), Canada



Administratrice
depuis : 2004

Âge : 52 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
83,7 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (présidente) : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Stratégie
- Responsabilité de l'entreprise

Occupation principale : Chef de la direction, Linamar Corporation

Expérience : M^{me} Hasenfratz est chef de la direction de Linamar Corporation depuis 2002. Elle est membre du Conseil des gouverneurs du Musée royal de l'Ontario, du Conseil consultatif de Catalyst Canada et du Conseil consultatif de la Ivey Business School et présidente du conseil-fondatrice du Philanthropy Leaders Cabinet de la Guelph General Hospital. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-après, M^{me} Hasenfratz est administratrice au Conseil canadien des affaires. Elle a autrefois compté parmi les 40 Canadiens performants de moins de 40 ans, s'est vu décerner la distinction Wilfrid Laurier Outstanding Leader Award, le prix 2014 International Distinguished Entrepreneur de la University of Manitoba, la distinction Founders Award 2016 du Fraser Institute, la distinction Distinguished Entrepreneur Award 2016 de la University of Victoria ainsi que le prix Ivey Business Leader Award de la Western University. Elle a été reconnue à cinq reprises comme l'une des 100 femmes chefs de file de l'industrie automobile (100 Leading Women in the Automotive Industry), et elle s'est vu attribuer le prix Entrepreneur of the Year d'Ernst & Young tant pour l'Ontario que le Canada en 2014 et, en 2016, elle a été intronisée au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne.

M^{me} Hasenfratz a reçu la distinction de Canada's Outstanding CEO of the Year 2018 et en décembre 2018, elle a été nommée membre de l'Ordre du Canada.

Formation : M^{me} Hasenfratz est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of Business de la Western University et d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) de la même institution.

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

Actuellement :	Actuellement membre de comités :
Faurecia - depuis 2011	Direction (présidente)
Linamar Corporation - depuis 1998	-

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	13 019	0	13 019	1 323 772	2,2x
2018	12 464	0	12 464	1 527 339	2,5x

Autre :

M^{me} Hasenfratz est chef de la direction et administratrice de Linamar Corporation et administratrice de Faurecia et de la CIBC. Elle gère efficacement les contraintes de temps de plusieurs façons : les fins d'exercice différentes des sociétés font en sorte que le cycle et l'intensité des activités financières et stratégiques du conseil se produisent à des moments différents au cours de l'année; la participation à des comités complémentaires de Faurecia et de la CIBC lui a permis de remplir efficacement son mandat auprès de ces sociétés; le secteur automobile dans lequel Linamar et Faurecia exercent leurs activités crée des efficacités qui permettent à M^{me} Hasenfratz de s'acquitter de ses fonctions auprès de ces sociétés; les moments de ses nominations l'ont aidée à gérer la courbe d'apprentissage associée à chaque nouveau poste (nommée à titre de membre de la direction et d'administratrice de Linamar en 1998 et de chef de la direction en 2002, d'administratrice de la CIBC en 2004 et d'administratrice de Faurecia en 2011); et les différences dans le nombre et la durée des réunions du conseil des trois sociétés aident à sa présence et à son rendement. M^{me} Hasenfratz est une administratrice aguerrie et les résultats de l'évaluation annuelle du conseil effectuée par une entreprise externe mettent en évidence son solide rendement comme administratrice, membre de comité et présidente de comité de la CIBC. Depuis qu'elle est devenue administratrice de la CIBC il y a presque 15 ans, M^{me} Hasenfratz a assisté à 99 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. Elle coordonne son calendrier de déplacements en Europe pour Linamar avec ses réunions du conseil de Faurecia afin de pouvoir y assister. M^{me} Hasenfratz est toujours bien préparée pour les réunions du conseil et des comités de la CIBC et est grandement respectée par ses collègues du conseil pour son apport éclairé et significatif à la prise de décisions à ces réunions.

KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario), Canada



Administrateur
depuis : 2013

Âge : 63 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
99,9 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/
gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/
rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

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 ancien administrateur et président du conseil de la Fondation pour les échanges éducatifs entre le Canada et les États-Unis d'Amérique (Fulbright Canada).

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

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

Aucune

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	6 202	12 636	18 838	1 915 448	3,2x
2018	6 202	10 205	16 407	2 010 514	3,4x

Administrateurs

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



Administratrice
depuis : 2016

Âge : 57 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
99,8 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit : 6/6

Compétences : • Leadership • Gestion des ressources humaines/rémunération
• Services financiers • Technologies de l'information

Occupation principale : Conseillère principale du chef de la direction
First Data Corporation

Expérience : M^{me} Larsen est Conseillère principale du chef de la direction, First Data Corporation, une société de solutions technologiques de paiements mondiales située à New York, depuis décembre 2018. De 2013 à décembre 2018 elle a été vice-présidente directrice et chef de l'exploitation de First Data Corporation. M^{me} Larsen a occupé des postes de direction progressivement plus importants à JPMorgan Chase & Co. de 2006 à 2013. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, M^{me} Larsen a occupé plusieurs postes de direction à Citigroup pendant 12 ans. Elle est membre du Conseil des fiduciaires de la Syracuse University et membre du conseil d'administration de la Borough of Manhattan Community College (CUNY) Foundation.

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

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

Aucune

Titres de capitaux propres de la CIBC - M^{me} Larsen a jusqu'au 5 avril 2021 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	4 335	0	4 335	440 783	0,5x
2018	2 949	0	2 949	361 370	0,5x

NICHOLAS D. LE PAN, Ottawa (Ontario), Canada



Administrateur
depuis : 2008

Âge : 67 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
99,0 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit :
(à compter du 5 avril 2018) : 3/3
- Comité de la rémunération et des
ressources du personnel de direction
(jusqu'au 4 avril 2018) : 3/3

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Le Pan a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et a dirigé le secteur de la surveillance du BSIF, notamment les programmes de surveillance des banques et d'autres institutions de dépôts, de 1997 à 2000. Il est président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui réglemente les auditeurs des sociétés ouvertes. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris à titre de président du conseil du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du conseil du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il a participé activement à l'établissement de rapports du Group of Thirty présentant des recommandations sur un nouveau paradigme des relations entre les superviseurs et les conseils des banques en vue d'accroître la surveillance de la culture de risque et d'améliorer la culture et la conduite dans les banques d'importance systémique. M. Le Pan est membre du conseil consultatif principal d'Oliver Wyman's North American Financial Services.

Formation : M. Le Pan est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) en économie de la Carleton University et d'une maîtrise ès arts en économie de la University of Toronto.

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

Aucune

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	3 519	8 881	12 400	1 260 832	2,1x
2018	2 763	8 470	11 233	1 376 492	2,3x

Administrateurs

L'HONORABLE JOHN P. MANLEY, C.P., O.C., Ottawa (Ontario), Canada



Administrateur
depuis : 2005

Président du conseil
depuis : avril 2015

Âge : 69 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
97,2 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Expertise financière
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Manley a occupé le poste de président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires de 2010 à 2018. Il a été avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. de 2004 à 2009. Ayant passé plus de 15 ans au service du public, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien dont ministre de l'Industrie, ministre des Affaires étrangères, ministre des Finances et vice-premier ministre du Canada. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M. Manley est président du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Il est président honoraire du conseil d'administration du Conseil canadien pour les partenariats public-privé, membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, membre du 30% Club Canada et membre du conseil consultatif de Bridge Growth Partners, LLC.

Formation : M. Manley est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et d'un juris doctor de l'Université d'Ottawa. Il a également reçu des doctorats honorifiques de six universités canadiennes.

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

Actuellement :

CAE Inc. - depuis 2008
(président du conseil, 2018)

TELUS Corporation - depuis 2012

Actuellement membre de comités :

-

Gouvernance (président); retraite

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	0	40 313 ⁽⁵⁾	40 313	4 099 026	6,8x
2018	0	33 340	33 340	4 085 484	6,8x

Autre :

M. Manley était administrateur de Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel) du 26 mai 2004 au 10 août 2009 lorsqu'il a démissionné. Le 14 janvier 2009, les sociétés Nortel et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient.

JANE L. PEVERETT, West Vancouver (Colombie-Britannique), Canada



Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Peverett a été présidente et chef de la direction de la British Columbia Transmission Corporation (BCTC) de 2005 à 2009 et chef des finances de la BCTC de 2003 à 2005. Elle a occupé des postes de direction de plus en plus élevés en finances, en réglementation et en direction au sein de Westcoast Energy Inc., de 1988 à 2003 et le poste de présidente et chef de la direction d'Union Gas Limited de 2001 à 2003. Elle est administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après.

Administratrice depuis : 2009

Formation : M^{me} Peverett est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la McMaster University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Queen's University. Elle est comptable en management accréditée et est Fellow de la Société des comptables en management.

Âge : 60 ans

Indépendante

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

Actuellement :

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée - depuis 2016

Northwest Natural Gas Company - depuis 2007

Actuellement membre de comités :

Audit (présidente); finances

Organisation et rémunération des cadres supérieurs; affaires publiques et politique environnementale

Taux d'assiduité aux réunions en 2018 :
100 %

Auparavant :

Encana Corporation - de 2003 à 2017

Hydro One Limited - de 2015 à 2018

Postmedia Network Canada Corp. - de 2013 à 2016

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit (présidente) : 6/6
- Comité de gouvernance (à compter du 5 avril 2018) : 2/2

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	0	19 990	19 990	2 032 583	3,4x
2018	0	17 649	17 649	2 162 708	3,6x

Autre :

M^{me} Peverett a été administratrice de Postmedia Network Canada Corp. (Postmedia) d'avril 2013 à janvier 2016. Le 5 octobre 2016, Postmedia a réalisé une opération de restructuration du capital aux termes d'un plan d'arrangement approuvé par un tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* selon lequel une dette d'environ 268,6 M\$ US a été échangée contre des actions qui représentaient environ 98 % des actions en circulation à ce moment-là. De plus, Postmedia a remboursé ses titres de créance en circulation et en a prorogé et modifié les modalités aux termes de l'opération de restructuration du capital.

Administrateurs

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario), Canada



Administratrice depuis : 2011

Âge : 56 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2018 : 98,4 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2018 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de gouvernance (présidente) : 5/5
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Stevenson siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle a été haute dirigeante en finance de Corporation Nortel Networks de 1995 à 2007. Avant de se joindre à Corporation Nortel Networks, elle a occupé divers postes de plus en plus élevés en finance chez J.P. Morgan & Company, Inc., dans le secteur des placements et des services bancaires d'investissement aux entreprises. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Stevenson est membre du conseil d'administration de la St. Michael's Hospital Foundation. M^{me} Stevenson a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada pour 2018.

Formation : M^{me} Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu le titre ICD.D.

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

Actuellement :	Actuellement membre de comités :
CAE Inc. - depuis 2007	Audit; gouvernance
Capital Power Corporation - depuis 2017	Audit; gouvernance, rémunération et mises en candidature
Open Text Corporation - depuis 2008	Audit

Auparavant :

Bausch Health Companies Inc. - de 2010 à 2016
(anciennement *Valeant Pharmaceuticals International, Inc.*)

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

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	16 652	0	16 652	1 693 175	2,8x
2018	15 597	0	15 597	1 911 256	3,2x

MARTINE TURCOTTE, Verdun (Québec), Canada



Administratrice
depuis : 2014

Âge : 58 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à
l'assemblée des
actionnaires 2018 :
99,9 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2018 :
95 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de
gouvernance : 5/5
- Comité de gestion
du risque : 5/6

Une modification apportée par la Banque CIBC au lieu de tenue de la réunion le jour même et les préparatifs de voyage pris ont empêché à Mme Turcotte d'assister à la réunion d'octobre du Comité de gestion du risque.

Compétences :

- Leadership
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales
- Technologies de l'information

Occupation principale : Vice-présidente du conseil, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada

Expérience : M^{me} Turcotte est vice-présidente du conseil, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada, depuis 2011. Elle a occupé le poste de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008 et le poste de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 ans d'expérience sur les plans stratégique, juridique et réglementaire. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-après, M^{me} Turcotte est présidente du conseil du Théâtre Espace Go inc., membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill et de Montréal en Lumière, membre du conseil de SCALE.AI et fiduciaire du Conseil des gouverneurs de l'Hôpital général juif. 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 cent Canadiennes les plus influentes et elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle.

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

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

Actuellement :

Empire Company Limited/Sobeys Inc. - depuis 2012

Actuellement membre de comités :

Audit; gouvernance (présidente); mises en candidature (présidente)

Auparavant :

Bell Aliant Inc. - de 2011 à 2014
(a cessé d'être une société ouverte en 2014)

Titres de capitaux propres de la CIBC - M^{me} Turcotte respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	412	11 849	12 261	1 246 698	2,1x
2018	412	9 239	9 651	1 182 634	2,0x

Administrateurs

BARRY L. ZUBROW, Far Hills, New Jersey, États-Unis



Administrateur depuis : 2015

Âge : 65 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2018 : 99,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2018 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de gestion du risque (président) : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Président, ITB LLC

Expérience : M. Zubrow est président du cabinet de gestion de placements ITB LLC depuis 2003. Il est également chargé de cours à la University of Chicago Law School. Il a été membre de la haute direction de JPMorgan Chase & Co. et de The Goldman Sachs Group, Inc. et compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. M. Zubrow est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA, siège au conseil consultatif du Promontory Financial Group (société d'IBM) and FinTech Masala Advisors, LLC (le conseil consultatif de Acquisition Corp. III), est administrateur du conseil du Juvenile Law Center, est administrateur du Berklee College of Music, gestionnaire émérite de Haverford College, et est membre du Council on Foreign Relations.

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

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

Auparavant :

Arc Logistics LP - de 2013 à 2018

Titres de capitaux propres de la CIBC - M. Zubrow a jusqu'au 23 avril 2020 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2019	5 512	0	5 512	560 460	0,7x
2018	2 884	0	2 884	353 405	0,5x

- (1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la CIBC dont un candidat était propriétaire en propriété effective ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 15 février 2019 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2019) et au 9 février 2018 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2018).
- (2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 15 février 2019 et au 9 février 2018.
- (3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2019 et 2018 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2018 (101,68 \$) et le 29 décembre 2017 (122,54 \$), respectivement.
- (4) La ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs correspond à six fois la provision annuelle en espèces de 100 000 \$. Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 \$ » est calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par 600 000 \$. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars US et la ligne directrice en matière d'actionnariat de 600 000 \$ US. Aux fins du calcul de l'actionnariat 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 la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3642 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2018 et le taux de 1,00 \$ US = 1,2545 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2017.
- (5) Comprend les UADD gagnées pour avoir siégé aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA.

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2018

Pendant l'exercice 2018, les administrateurs ont assisté à 99 % 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 11. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à l'Énoncé des pratiques de gouvernance - « Mandat des administrateurs - Présence aux réunions » à la page 48.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	8	-	99 %
Comité d'audit	6	-	100 %
Comité de gouvernance	5	-	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	-	100 %
Comité de gestion du risque	6	6	97 %

M. Ron Tysoe, qui n'est pas candidat à l'élection le 4 avril 2019, a assisté à 100 % des réunions régulières du conseil et du comité de gestion du risque.

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. À notre dernière assemblée annuelle, tenue le 5 avril 2018, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents.

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 Dodig puisqu'il est président et chef de la direction de la CIBC.

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil. Ces normes comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* (banques), les règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM) et sont accessibles sur le site www.cibc.com/francais. Vous trouverez des renseignements sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à l'Énoncé des pratiques de gouvernance - « Indépendance des administrateurs » à la page 44.

Administrateurs

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

Le tableau ci-après indique les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC.

Compétences et expérience	Brent S. Beizberg	Nanci E. Caldwell	Michelle L. Collins	Patrick D. Daniel	Luc Desjardins	Victor G. Dodig	Linda S. Hasenfrazz	Kevin J. Kelly	Christine E. Larsen	Nicholas D. Le Pan	John P. Manley	Jane L. Peverett	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Barry L. Zubrow
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stratégie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓
Expertise financière			✓		✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓
Gestion du risque/gouvernance du risque	✓					✓		✓		✓			✓		✓
Gestion des ressources humaines/rémunération	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		
Responsabilité de l'entreprise	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓
Législation/réglementation/conformité	✓				✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓
Relations publiques/gouvernementales					✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓
Technologies de l'information		✓		✓	✓				✓				✓	✓	

Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la 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 CIBC. En fonction de ces critères, la rémunération des administrateurs de la CIBC vise à se situer dans la fourchette de son groupe de sociétés comparables formé de la Banque de Montréal, la Banque Nationale du Canada, la Banque Royale du Canada, la Banque de la 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 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 charge de travail, les contraintes de temps et les responsabilités des membres du conseil en fonction de la complexité croissante des entreprises de la CIBC et de son contexte réglementaire; l'interaction croissante des administrateurs avec les organismes de réglementation et d'autres parties intéressées et la capacité de la CIBC de demeurer concurrentielle par rapport à ses sociétés de référence pour recruter et fidéliser des administrateurs ayant l'expertise et l'expérience requises pour siéger au conseil de la CIBC.

En février 2018, le conseil a supprimé la provision pour le Comité spécial du contentieux et l'a dissous. Aucun autre changement n'a été apporté à la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2018.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2018⁽¹⁾.

Provisions annuelles	(\$)
Espèces (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD ⁽²⁾)	
Président du conseil ⁽³⁾	195 000
Autres administrateurs ⁽⁴⁾	100 000
Titres de capitaux propres (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)	
Président du conseil ⁽³⁾	230 000
Autres administrateurs	115 000
Président de comité	50 000
Participation à chaque comité supplémentaire ⁽⁵⁾	15 000
Président du comité spécial du contentieux ⁽⁶⁾	20 000
Membre du comité spécial du contentieux ⁽⁶⁾	10 000
Jetons de présence et frais de déplacement	
Comités ad hoc (par réunion)	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁷⁾	2 000

- (1) Les administrateurs de la 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 CIBC ou d'une filiale ou d'un membre du groupe de la CIBC. La valeur de rachat d'une UADD est fondée sur la valeur des actions ordinaires de la 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 n'accordent 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 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) Cette provision a été versée au pro rata jusqu'en février 2018 lorsque le comité spécial du contentieux a été dissous.
- (7) Versés à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités, qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

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

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

Il est interdit aux administrateurs d'avoir recours à des stratégies de couverture afin de compenser de la valeur au marché des titres de la CIBC. Pour de plus amples renseignements se reporter à la page 84 « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la CIBC ».

Administrateurs

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2018.

Nom ⁽¹⁾	Rémunération gagnée ⁽²⁾					Répartition de la rémunération			
	Provision annuelle		Provisions des membres et du président de comités	Frais de déplacement	Toute autre rémunération	Rémunération totale	À base d'actions		
	Capitaux propres	Espèces					Espèces	Actions ordinaires	UADD
Brent S. Belzberg	115 000	100 000	15 000	4 000	-	234 000	-	-	234 000
Nanci E. Caldwell	148 804	129 395	-	15 566	-	293 765	144 961	148 804	-
Michelle L. Collins ⁽³⁾⁽⁴⁾	148 804	129 395	-	15 566	212 767	506 532	214 292	-	292 240
Gary F. Colter ⁽⁵⁾	57 500	50 000	10 833	2 000	10 000 ⁽⁶⁾	130 333	62 833	-	57 500
Patrick D. Daniel	115 000	100 000	15 000	12 000	-	242 000	127 000	-	115 000
Luc Desjardins	115 000	100 000	-	4 000	-	219 000	104 000	-	115 000
Linda S. Hasenfratz	115 000	100 000	50 000	4 000	-	269 000	129 000	140 000	-
Kevin J. Kelly	115 000	100 000	-	4 000	-	219 000	-	-	219 000
Christine E. Larsen	148 804	129 395	-	12 961	-	291 160	110 008	181 152	-
Nicholas D. Le Pan ⁽⁵⁾	115 000	100 000	3 333	12 000	-	230 333	115 333	115 000	-
John P. Manley ⁽³⁾	230 000	195 000	-	-	252 377	677 377	-	-	677 377
Jane L. Peverett	115 000	100 000	50 000	12 000	-	277 000	109 000	-	168 000
Katharine B. Stevenson	115 000	100 000	50 000	4 000	-	269 000	154 000	115 000	-
Martine Turcotte ⁽⁵⁾	115 000	100 000	21 668	8 000	-	244 668	-	-	244 668
Ronald W. Tysoe ⁽³⁾	148 804	129 395	27 933	15 566	225 093	546 791	397 987	-	148 804
Barry L. Zubrow ⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾	148 804	129 395	41 006	18 171	185 483	522 859	374 055	148 804	-
TOTAL	2 066 520	1 791 975	284 773	143 830	885 720	5 172 818	2 042 469	848 760	2 271 589

(1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 78 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 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 au comptant affiché par Bloomberg tel qu'indiqué ci-après :

- 1,00 \$ US = 1,266 \$ C le 9 février 2018
- 1,00 \$ US = 1,2915 \$ C le 10 mai 2018
- 1,00 \$ US = 1,3025 \$ C le 9 août 2018
- 1,00 \$ US = 1,3158 \$ C le 7 novembre 2018

- (3) Les montants inscrits à la rubrique « 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. M^{me} Collins, M. Manley, M. Tysoe et M. Zubrow ont chacun reçu 135 000 \$ US pour leur rôle d'administrateur de ces filiales. M^{me} Collins a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d'audit. M. Manley a reçu 50 000 \$ US pour son rôle de président du conseil. M. Tysoe a reçu 30 000 \$ US pour son rôle de président du comité de gestion du risque. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3642 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2018. M^{me} Collins et M. Manley ont choisi de recevoir une partie ou la totalité de cette rémunération en UADD.
- (4) Les montants indiqués à la rubrique « Toute autre rémunération » comprennent des honoraires de 1 000 \$ US par réunion versés à M^{me} Collins et à M. Zubrow pour leur participation aux réunions du comité de lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) de la direction. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3642 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2018.
- (5) Les montants indiqués à la rubrique « Provisions des membres et du président de comités » comprennent les honoraires calculés au prorata versés pour les services rendus au comité spécial du contentieux avant sa dissolution en février 2018.
- (6) M. Colter a démissionné du conseil de la CIBC le 5 avril 2018. En reconnaissance de ses années de service, un don de 10 000 \$ a été fait à une œuvre caritative de son choix, le tout conformément aux lignes directrices en matière de dons de la CIBC.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs détiennent au moins six fois la provision annuelle en espèces de 100 000 \$ (600 000 \$) sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UADD de la CIBC. On s'attend à ce que les administrateurs atteignent ce niveau dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil.

Les administrateurs doivent prendre une tranche de 115 000 \$ de leur provision annuelle de 215 000 \$ (54 %) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 230 000 \$ de sa provision annuelle de 425 000 \$ (54 %) sous forme d'actions ordinaires de la 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 forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

Chaque candidat au poste d'administrateur respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs à l'exception de Barry Zubrow, Nanci Caldwell, Christine Larsen et Michelle Collins. Chacun de ces candidats au poste d'administrateur fait l'acquisition d'actions aux termes du programme de rémunération des administrateurs afin de respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs et chacun dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination pour siéger au conseil pour ce faire.

L'actionnariat dans la CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 11 à 25.

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. Chaque comité fait état ci-après de ses activités au cours de l'exercice 2018. Le mandat des comités est accessible à l'adresse www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité d'audit

Les responsabilités clés du Comité d'audit sont (i) d'examiner l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la CIBC, (ii) de surveiller le système de contrôle interne, (iii) de surveiller le respect par la CIBC des lois et des règlements, (iv) de choisir les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, (v) d'examiner les compétences, l'indépendance et la qualité des services des auditeurs externes et des auditeurs internes de la CIBC; (vi) et d'agir à titre de comité d'audit pour certaines filiales relevant de la réglementation fédérale.

Responsabilité	Points saillants 2018
Présentation de l'information financière et des contrôles internes	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons examiné et recommandé au conseil aux fins d'approbation les états financiers trimestriels et annuels.• Nous avons examiné les éléments de comptabilité et les avis de divulgation importants en ce qui concerne :<ul style="list-style-type: none">- l'évaluation des pertes sur créance attendues;- l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition;- l'évaluation de l'incidence de la restructuration de la dette publique de la Barbade;- les dispositions et les informations relatives à l'impôt.• Nous avons examiné la mise en œuvre de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) 9, <i>Instruments financiers</i>, en vigueur le 1^{er} novembre 2017.• Nous avons examiné l'état des normes comptables futures, y compris l'IFRS 15 <i>Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients</i>, l'IFRS 16 <i>Contrats de location</i> et l'IFRS 17 <i>Contrats d'assurance</i>.• Nous avons examiné les rapports de la direction et d'EY sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière.• Nous avons reçu des mises à jour régulières du service d'audit interne et des finances sur l'environnement de contrôle.• Nous avons examiné le rapport annuel de gestion de la fraude.

<p>Auditeurs externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions d'engagement, le plan d'audit annuel et les honoraires associés d'EY. • Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers et les jugements importants des auditeurs et en avons discuté avec EY. • Nous avons discuté des résultats de l'examen trimestriel avec EY. • Nous avons discuté des résultats de d'audit annuel avec EY. • Nous avons examiné la déclaration écrite annuelle d'objectivité et d'indépendance fournie par EY. • 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 des auditeurs des actionnaires. • Nous avons complété le rapport d'évaluation annuelle de l'efficacité de l'auditeur externe et avons recommandé à l'approbation des actionnaires le renouvellement de son mandat. • Nous avons assisté à une démonstration d'EY sur des techniques et des outils novateurs en matière d'audit. • Nous avons examiné l'évolution des nouvelles normes d'audit visant à améliorer le rapport de l'auditeur.
<p>Fonction d'audit interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et approuvé le cadre organisationnel d'audit interne et la charte. • Nous avons examiné et approuvé un plan d'audit interne, y compris la portée de l'audit et de l'évaluation du risque globale et le suivi de son exécution. • Nous avons examiné le rapport d'audit interne sur le cadre de gouvernance du risque de la CIBC et son évaluation de la surveillance assurée par les fonctions Finances, Gestion du risque et Conformité. • Nous avons examiné les objectifs de rendement et l'efficacité, et avons approuvé le mandat de l'auditeur en chef. • Nous avons recommandé à l'approbation du Conseil le renouvellement du mandat de l'auditeur en chef. • Nous avons examiné et approuvé les plans de relève pour l'auditeur en chef. • Nous avons veillé à ce que d'audit interne soit conforme aux exigences en matière de réglementation.
<p>Fonction Finances</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et approuvé le cadre organisationnel de la fonction Finances. • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du Conseil le plan financier et les ressources en matière de personnel du service des Finances. • Nous avons examiné l'évaluation effectuée par la direction sur l'efficacité de la fonction Finances. • Nous avons examiné les objectifs de rendement et l'efficacité, et avons approuvé le mandat du chef des services financiers. • Nous avons examiné et approuvé les plans de relève pour le chef des services financiers.
<p>Procédures de dénonciation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et approuvé la politique et les procédures en matière d'alerte professionnelle. • Nous avons examiné le rapport trimestriel de la direction en matière d'alerte professionnelle.

Rapports des comités du conseil

Faits nouveaux sur les plans juridique et réglementaire	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons reçu des mises à jour régulières du service juridique sur des questions juridiques.• 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 CIBC, ainsi que les séances d'information régulières sur les résultats des examens en matière de réglementation et les exercices d'analyse comparative.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons agi en tant que membres du comité d'audit de certaines filiales de la CIBC réglementées par le gouvernement fédéral.• Nous avons examiné les états financiers et les rapports de gestion du chef des services financiers de ces filiales réglementées.• Nous avons examiné les résultats d'audit et en avons discuté avec EY et la direction.

Les membres du comité sont Jane L. Peverett (présidente), Luc Desjardins, Kevin J. Kelly, Christine E. Larsen et Nicholas D. Le Pan. Chaque membre du comité est indépendant et possède des « compétences financières », tel que l'exigent la NYSE et les ACVM, et quatre membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens de l'expression *audit committee financial experts* des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Rapports volontaires du Comité d'audit concernant les questions relatives à la SEC

La responsabilité principale des états financiers et de l'ensemble du processus de présentation de l'information de la CIBC, dont le système de contrôle interne de la CIBC, incombe à la direction. Les auditeurs externes, EY, sont chargés de l'audit indépendant des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board (United States) (PCAOB), et d'un audit indépendant du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) des États-Unis. Les avis des auditeurs inclus dans le rapport annuel quant à la question de savoir si les états financiers consolidés présentent fidèlement la situation financière de la CIBC, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie conformément aux IFRS publiées par le Conseil des normes comptables internationales sont fondés sur ces audits. Le contrôle et la supervision de ces processus relèvent du Comité d'audit.

Le Comité d'audit a examiné les états financiers consolidés audités et en a discuté avec la direction. En outre, le Comité d'audit a discuté avec EY des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 3101 du PCAOB (*Communications With Audit Committees*) et la Norme canadienne d'audit 260 (*Communication avec les responsables de la gouvernance*), notamment les questions ayant trait à l'exécution de l'audit des états financiers consolidés de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

EY a fourni au Comité d'audit une déclaration officielle écrite présentant tous les liens entre EY et la CIBC qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur son indépendance comme l'exige la Rule 3526 du PCAOB. La déclaration officielle écrite comprend la confirmation de l'indépendance d'EY au sens du CPA Code of Professional Conduct des Chartered Professional Accountants of Ontario et du fait que EY peut continuer à agir à titre de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant à l'égard de la CIBC.

En se fondant sur cet examen et ces discussions, le Comité d'audit a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés audités auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur formulaire 40-F pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 en vue de leur dépôt auprès de la SEC. Le Comité d'audit a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix d'EY à titre d'auditeurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité d'audit : Jane L. Peverett (présidente), Luc Desjardins, Kevin J. Kelly, Christine E. Larsen et Nicholas D. Le Pan.

Évaluation annuelle de l'efficacité et de la qualité des services des auditeurs externes

Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le Comité d'audit évalue annuellement l'efficacité et la qualité des services d'EY. Pour la période d'audit de 2018, l'évaluation du Comité d'audit tenait compte de facteurs comme (i) le degré d'indépendance, y compris les exigences de rotation de l'associé responsable de la mission d'audit, d'objectivité et de scepticisme professionnel d'EY, (ii) la qualité de son équipe de mission, (iii) la qualité de ses communications et interactions, (iv) la qualité globale des services fournis et (v) un examen de l'évaluation faite par la direction. Le Comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'EY pour 2018.

Afin de contrer la préoccupation découlant du fait que le mandat prolongé d'un même cabinet d'audit externe pourrait constituer une menace de familiarité institutionnelle susceptible de nuire à la capacité des auditeurs externes de faire preuve du degré adéquat de scepticisme professionnel, le Comité d'audit a effectué une évaluation complète d'EY en 2015. À la suite de cette évaluation, le Comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'EY.

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

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires qu'EY a facturés pour des services professionnels pour les exercices clos les 31 octobre 2018 et 2017 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	2018	2017
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	26,0	21,1
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	2,5	2,6
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	2,4	1,1
Autres ⁽⁴⁾	0,1	0,1
Total	31,0	24,9

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la CIBC et des services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement aux dépôts de la 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. Les honoraires d'audit en 2018 et en 2017 comprennent tous deux ceux pour CIBC Bank USA.

(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 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 CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la CIBC datée du 28 novembre 2018, disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité de gouvernance

Les principales responsabilités du Comité de gouvernance consistent à superviser i) le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; ii) la composition du conseil 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; et v) le rapport sur la responsabilité de l'entreprise CIBC, le cadre d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC et les questions liées à la conduite.

Responsabilité	Points saillants 2018
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons supervisé le processus d'engagement des parties prenantes de la 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 CIBC, de la communication d'information et des tendances émergentes. • Nous avons examiné les rapports sur la ligne directrice révisée du BSIF sur la gouvernance et son incidence sur la direction, la surveillance par le conseil et les comités et les rapports du conseil. • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les révisions apportées aux mandats du conseil et des comités pour simplifier le langage, éliminer les chevauchements et améliorer l'harmonisation conformément à la directive réglementaire et aux pratiques exemplaires. • Nous avons approuvé les mises à jour des principales politiques de gouvernance du conseil et des comités en fonction des pratiques exemplaires. • Nous avons examiné la rémunération des administrateurs et les tendances du marché et nous avons établi qu'aucun changement n'était nécessaire au cours de l'exercice 2018. • Le conseil a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil l'énoncé des pratiques de gouvernance de la CIBC, les réponses aux propositions d'actionnaires et l'information relative à la gouvernance dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la CIBC. • Nous avons examiné l'adoption des normes de gouvernance recommandées par les filiales de la CIBC dans le cadre de gouvernance des filiales de la CIBC. • Nous avons approuvé une ligne directrice additionnelle pour certaines filiales américaines concernant la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, le mandat et la taille du conseil. • Nous avons examiné les rapports sur la responsabilité d'entreprise de la CIBC et les modifications apportées à son approche à l'égard des facteurs de rendement environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).
Composition du conseil d'administration et des comités	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné la composition, la taille et les compétences collectives du Conseil et l'expérience au sein du Conseil. • Nous avons discuté des activités de renouvellement du Conseil dans le but de ramener la taille du conseil à 14 au fil du temps. • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les candidats aux postes d'administrateurs et avons établi leur indépendance. • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les modifications apportées 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 diversifiés et des nouvelles perspectives tout en favorisant la diversité et en veillant à ce que les comités conservent des compétences et expériences fondamentales parmi leurs membres.

<p>Efficacité du conseil d'administration et des comités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons supervisé l'évaluation du rendement et 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. • Nous avons élaboré des plans d'action pour traiter les résultats d'évaluation et nous avons examiné des rapports de situation sur l'avancement des travaux. • Nous avons supervisé l'administration du programme de formation continue de la CIBC à l'intention des administrateurs et nous avons dépassé l'objectif du Conseil consistant à consacrer au moins 10 % du temps pendant les réunions de comités au perfectionnement des administrateurs. • Nous avons examiné les rapports sur l'efficacité des rapports de gestion présentés au Conseil et aux comités et avons amélioré l'établissement des rapports pour que davantage de temps puisse être consacré aux discussions significatives pendant les réunions.
<p>Conduite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du Conseil les modifications à apporter au Code de conduite révisé de la CIBC qui améliorent l'approche envers les codes de comportement, et ce, en combinant le Code d'éthique des administrateurs avec le Code de conduite, qui élargissent la portée du Code de conduite aux employés de la CIBC Bank USA, et qui intègrent de nouvelles exigences réglementaires. • Nous avons examiné les rapports sur l'administration des codes de comportement de la CIBC et sur l'adhésion à ceux-ci par les employés, les administrateurs et les travailleurs occasionnels. • Nous avons agi à titre de comité d'examen du comportement à l'égard de la CIBC et ses filiales relevant de la réglementation fédérale. • Nous avons examiné un rapport sur les processus de traitement des plaintes de la CIBC et ses améliorations internes afin d'améliorer l'expérience d'un client avec nos processus de résolution de plaintes. • Nous avons examiné un rapport sur l'efficacité du cadre de gestion de la protection des renseignements personnels de la CIBC pour ce qui est du signalement des problèmes à résoudre liés à la protection des renseignements personnels et une mise à jour sur les risques, les problèmes et l'évolution liés à la protection des renseignements.

Les membres du Comité sont Katharine B. Stevenson (présidente), Brent S. Belzberg, Patrick D. Daniel, Jane L. Peverett et Martine Turcotte. 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 CIBC, ce qui englobe la stratégie de gestion des compétences, la planification de la relève, la rémunération totale et son harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la CIBC.

La présidente du comité et le président du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, qui débute à la page 56 de la présente circulaire.

Responsabilité	Points saillants 2018
Rendement, rémunération, contrats d’emploi et propriété	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons recommandé à l’approbation du Conseil le rendement, les objectifs, les mesures ainsi que la rémunération du chef de la direction pour l’exercice 2018, y compris l’augmentation de sa cible de rémunération directe globale de 0,75 à 8,75 millions de dollars (cible calculée au prorata 2018 de 8,38 millions de dollars) qui permet de mieux harmoniser la rémunération du chef de la direction avec celle du marché et refléter son solide leadership dans l’avancement de la stratégie de la CIBC. • Nous avons recommandé à l’approbation du Conseil une augmentation de 10 % du taux de report incitatif du chef de la direction pour atteindre 80 % afin d’assurer une meilleure harmonisation avec les intérêts des actionnaires à moyen et à long terme. • Nous avons examiné, approuvé et recommandé à l’approbation du Conseil les objectifs et les mesures de rendement et la rémunération du Comité de direction et des autres principaux membres de la direction pour l’exercice 2018. • Nous avons approuvé une hausse des exigences d’actionnariat du Comité de direction passant de quatre à cinq fois le salaire afin d’être davantage en harmonie avec les intérêts des actionnaires. • Nous avons vérifié le respect des directives d’actionnariat des hauts dirigeants et des directeurs généraux.
Compétences et relève	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons recommandé à l’approbation du Conseil les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du Comité de direction. • Nous avons examiné le progrès réalisé dans le cadre des plans de perfectionnement des candidats à la relève pour des postes de direction clés afin de garantir une relève solide. • Nous avons examiné les priorités en matière de personnel de la CIBC, énoncées dans notre nouvelle stratégie de capital humain, et axées sur la stratégie en matière de gestion des compétences, la planification de la relève, l’inclusion, l’engagement des employés et la culture en vue de concrétiser la stratégie d’affaires de la CIBC. • Nous avons examiné notre nouvelle structure de perfectionnement du leadership qui offrira des programmes ciblés et alignés stratégiquement pour les hauts dirigeants.
Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et plans	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération de la CIBC • Nous avons examiné l’harmonisation de la rémunération avec le rendement d’entreprise et le risque d’affaires • Nous avons approuvé un facteur de rendement d’entreprise de la CIBC (FRE) assorti : <ul style="list-style-type: none"> - de pondérations rajustées en fonction des principales mesures de rendement afin de renforcer le lien entre la rémunération et la stratégie d’affaires; - d’une mesure de l’expérience client redéfinie selon le nouvel indice d’expérience client de la CIBC qui renforce notre orientation axée sur le client au sein de la banque • Avec l’aide du chef de la gestion du risque, du chef des services financiers, du chef de groupe, Liens avec les clients et innovation, et du président du comité de gestion du risque, nous avons recommandé à l’approbation du Conseil la rémunération incitative annuelle et les allocations pour les groupes fonctionnels et les unités opérationnelles stratégiques. • Nous avons recommandé à l’approbation du Conseil les modifications à apporter aux régimes de rémunération importants et avons examiné un rapport sur les régimes de rémunération non importants.

Retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné la stratégie de placement des fonds de retraite de la CIBC. • Nous avons approuvé une politique de placement de fonds de retraite et les modifications apportées à la structure de gouvernance des fonds de retraite.
Gouvernance et contrôle	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné une évaluation des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes. • Nous avons examiné un rapport indépendant de l'audit interne portant sur les régimes de rémunération importants. • Nous avons examiné les mises à jour en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des membres de la haute direction. • Nous avons recommandé à l'approbation du Conseil l'information sur la rémunération des membres de la haute direction dans notre circulaire de sollicitation de procurations.

Les membres du comité sont Linda S. Hasenfratz (présidente), Nanci E. Caldwell, Patrick D. Daniel et Katharine B. Stevenson. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Rapport du Comité de gestion du risque

Les principales responsabilités du Comité de gestion du risque sont (i) d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition de la tolérance au risque de la CIBC et à la supervision du profil de risque de la CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque définie, (ii) de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC, (iii) d'examiner et d'approuver des cadres, politiques et limites de risque clés établis en vue de contrôler l'exposition de la CIBC à ses principaux risques; et (iv) de surveiller la fonction Gestion du risque de la CIBC.

Responsabilité	Points saillants 2018
Principaux risques d'affaires	<ul style="list-style-type: none"> • 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 CIBC et avons approuvé les énoncés de tolérance des unités d'exploitation stratégique et des groupes fonctionnels de la CIBC. L'examen portait notamment sur la façon dont se traduit la tolérance au risque de la CIBC en mesures concrètes pour les UES et les groupes d'infrastructure de la CIBC, l'harmonisation avec les plans stratégiques, ainsi que les améliorations visant à renforcer la fonction de Gestion du risque de la CIBC afin de faire face à l'évolution des risques et aux cadres réglementaires. • Nous avons examiné l'évaluation de la Gestion du risque figurant dans les recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice. • Nous avons examiné le plan d'immobilisations et avons recommandé à l'approbation du Conseil la politique d'immobilisations. • Nous avons également examiné et approuvé les améliorations à apporter aux diverses limites de risque, au financement, aux cadres et aux politiques, ainsi qu'aux rapports de conformité associés, aussi bien qu'à la planification du rétablissement et du règlement des affaires de la CIBC. • Nous avons surveillé et examiné les rapports sur le profil de risque de la CIBC, y compris l'évaluation par la direction du risque lié aux technologies de l'information et des activités de gouvernance. • Nous avons surveillé les faits nouveaux portant sur les principaux éléments de risque, dont la sécurité de l'information, la dette des consommateurs canadiens et la géopolitique. • Nous avons examiné l'autoévaluation que la direction a préparée sur la conception et l'efficacité d'exploitation des processus d'évaluation des risques par rapport aux nouvelles stratégies, ou aux nouveaux produits ou services. • Nous avons examiné des présentations sur les risques associés à diverses activités commerciales, notamment aux prêts garantis par des biens immobiliers, aux prêts immobiliers commerciaux à l'échelle mondiale, aux cartes de crédit, aux prêts personnels non garantis, au portefeuille du secteur pétrolier et gazier, ainsi qu'un examen de CIBC FirstCaribbean International Bank. • Nous avons examiné les rapports que la direction a préparés sur des simulations de crise macroéconomique, dont une évaluation de la suffisance des fonds propres.

Rapports des comités du conseil

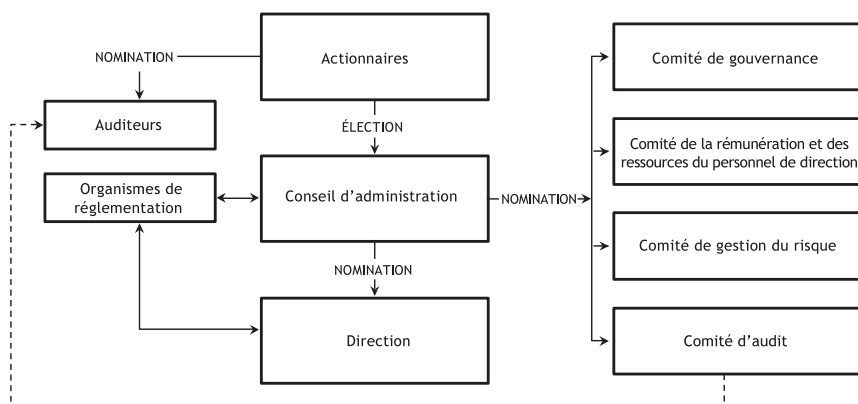
Fonctions de gestion du risque et de conformité	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons fait appel à un tiers pour procéder à un examen indépendant de la fonction Gestion du risque, y compris des services de Conformité et de Lutte contre le blanchiment d'argent. • Nous avons supervisé la nomination d'un nouveau chef de la lutte contre le blanchiment d'argent. • Nous avons examiné et recommandé aux fins d'approbation le plan financier et les ressources en personnel de Gestion du risque. • Nous avons approuvé les activités de surveillance indépendante et les initiatives d'amélioration du programme de conformité du service de Conformité projetées pour l'exercice 2019. • Nous avons approuvé le plan d'examen du groupe Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2019. • 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 de la Lutte contre le blanchiment d'argent.
Conformité	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et approuvé la politique de conformité réglementaire de la CIBC et le cadre et la politique de lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) et de financement des activités terroristes (FAT) de la CIBC. • Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires. • Nous avons surveillé les activités de LBA et de FAT par l'intermédiaire d'un comité de LBA de la direction. • Le Comité a également examiné les rapports trimestriels sur la conformité du chef de la Conformité ainsi que le rapport trimestriel du Groupe sur le blanchiment de l'argent de l'entreprise et le rapport annuel du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.

Les membres du comité sont Barry L. Zubrow (président), Brent S. Belzberg, Michelle L. Collins, Martine Turcotte et Ronald W. Tysoe. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le cadre de gouvernance de la CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la CIBC et ses parties prenantes. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2019.

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



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

41	Structure de la gouvernance	48	Le chef de la direction	51	Intégration et diversité
41	Composition du conseil	48	Le président du conseil	52	Gestion des compétences et planification de la relève
41	Responsabilités du conseil	48	Comités du conseil	52	Code de conduite de la CIBC
42	Indépendance des administrateurs	49	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction	53	Responsabilité de l'entreprise
45	Processus de mise en candidature des administrateurs	49	Orientation et formation continue des administrateurs	54	Gouvernance des filiales
46	Mandat des administrateurs	51	Rémunération des administrateurs	54	Engagement envers les parties intéressées
47	Processus d'évaluation annuelle du conseil	51	Rémunération des cadres supérieurs		

1. Structure de la gouvernance

Au cœur de la structure de la gouvernance de la CIBC figurent des administrateurs bien informés, indépendants et efficaces. 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 CIBC. Le conseil examine et approuve chaque année les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil, du président d'un comité du conseil et du président et chef de la direction.

Vous trouverez les mandats du conseil, des comités du conseil, du président du conseil, du président d'un comité du conseil et du président et chef de la direction à l'adresse www.cibc.com ou à l'adresse 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 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) (la Loi sur les banques), des lois sur les valeurs mobilières et des règles des bourses de valeurs où les actions de la 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. Le comité cherche à réduire la taille du conseil à 14 administrateurs au fil du temps.

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 met la grille à jour régulièrement pour refléter les besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que les priorités stratégiques de la CIBC. Chaque membre du conseil autoévalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le Comité de gouvernance utilise les résultats des autoévaluations afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à établir la composition des comités.

Les renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC se trouvent à la page 27 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2019 (la « circulaire »).

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Son mandat est intégré par renvoi dans le présent document. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après.

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

Planification stratégique - Le conseil surveille l'élaboration du plan stratégique et des priorités de la CIBC. Dans l'exercice de cette responsabilité, le conseil tient compte de la tolérance au risque, du profil de risque, des capitaux et de niveaux de liquidité de la CIBC, de tendances émergentes et du contexte concurrentiel. Le conseil examine et approuve le plan stratégique, le plan financier, le plan des immobilisations et la structure de l'organisation de la haute direction de la CIBC et il surveille leur mise en œuvre et efficacité.

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

Contrôle interne - Avec l'aide du Comité d'audit, le conseil surveille et supervise l'intégrité et l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière, sur le système de contrôle interne et sur la conformité aux exigences juridiques et réglementaires et en matière de comptabilité et de présentation de l'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 CIBC en matière de capital humain, y compris la gestion des compétences, la planification de la relève et la rémunération totale et leur concordance avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la CIBC.

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 de contribuer de manière efficace aux activités du conseil.

Communications et présentation de l'information - Le conseil examine l'efficacité du cadre de communication de la 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 CIBC. Il examine les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. En outre, le conseil 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 CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

- en examinant l'incidence des situations où deux ou plusieurs administrateurs de la 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 CIBC et aux limites quant aux mandats (se reporter à la rubrique « Mandat des administrateurs » à la page 46);
- 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.

Tous les candidats au poste d'administrateur sont indépendants sauf Victor Dodig, président et chef de la direction de la CIBC.

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, une majorité importante des 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 CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien indirect important. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes qui comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)*, les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. 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

Énoncé des pratiques de gouvernance

cours de l'année, le conseil rend une décision 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 des Comités d'audit, de la rémunération et des ressources du personnel de direction et de gouvernance doivent être indépendants. Il en va de même pour la majorité des membres du Comité de gestion du risque. Les membres du Comité d'audit doivent respecter d'autres normes d'indépendance en vertu de la *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 particulière 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 CIBC ou de l'une de ses filiales tant que ces services sont rendus aux conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les seuils pécuniaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil;
- l'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur au sein de la CIBC ou d'une filiale (pourvu que le membre de la famille immédiate ne soit pas le conjoint d'un administrateur ou un haut dirigeant de la CIBC ou d'une filiale) et pour autant que la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille aient été établis par la CIBC conformément aux politiques et pratiques qui s'appliquent aux employés de la 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. Il 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 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.

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 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 CIBC. Le Comité tient compte d'un certain nombre de 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. En outre, 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 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, dont bon nombre comportent des limites numériques différentes au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. 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 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. Le tableau suivant présente l'instance où des administrateurs de la CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte.

Société	Administrateur	Membres de comités
CAE Inc.	John Manley (Président du conseil) Katharine Stevenson	- Audit; gouvernance

Le Comité de gouvernance estime que ce mandat conjoint au sein d'un autre conseil ne nuit pas à la capacité de ces administrateurs d'agir dans l'intérêt de la CIBC et ne compromet pas leur indépendance.

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

Aucun membre du Comité d'audit de la CIBC ne peut siéger au comité de vérification ou 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 CIBC.

Le Comité de gouvernance examine le mandat exercé au sein de multiples comités de vérification ou 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 CIBC ne siège au comité de vérification ou 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 du conseil, la CIBC a mis en place un processus visant à repérer et à régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. Si des administrateurs ou des hauts dirigeants ont un intérêt dans une opération ou entente importante avec la CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie, ils doivent 1) le déclarer, 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

Le président du conseil respecte les normes d'indépendance du conseil et les normes d'indépendance supplémentaires du Comité d'audit. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

5. Processus de nomination 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 expériences souhaitées qui permettront d'approfondir les compétences et expériences collectives du conseil et d'appuyer les priorités stratégiques de la CIBC. Le Comité de gouvernance 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 établie en fonction de 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 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 parties intéressées de recommander des candidats aux postes d'administrateurs;

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

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

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

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

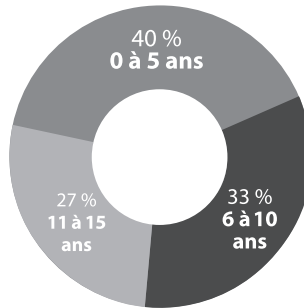
6. Mandat des administrateurs

La 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

En vertu de la Loi sur les banques, les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle. Un administrateur peut siéger au conseil de la 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, en de rares circonstances, le Comité de gouvernance puisse recommander qu'un administrateur soit réélu après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la CIBC.

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 aguerrri. Ce graphique indique la durée du mandat que les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2019 ont rempli au conseil de la CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de 8 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 CIBC;
- si lui, ou une société qu'il contrôle, fait en sorte que la CIBC subit une perte irrécouvrable;
- s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la CIBC.

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

Vote à la majorité

Dans une élection sans opposition, lors de laquelle les actionnaires doivent se prononcer sur l'élection d'un administrateur, s'il y a plus « d'abstentions » que de votes « en faveur » du candidat à un poste d'administrateur, ce candidat devra remettre 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 recommanderait au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendrait sa décision dans les 90 jours suivant l'élection et publierait un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participerait pas à la prise de décisions.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Présence aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ trois 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 2018, les administrateurs ont assisté à 99 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. En outre, tous les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2018 étaient présents à la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC. Voir les pages 10 à 26 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 dans certaines circonstances particulières s'il est dans l'intérêt de la 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.

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

L'évaluation comprend :

- 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.

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, l'engagement envers les parties intéressées, le ton au sommet, la culture, la formation des administrateurs, la composition du conseil 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. Chaque comité du conseil mesure le progrès accompli par rapport à son plan d'action.

8. Le chef de la direction

Le chef de la direction pilote la gestion des activités et des affaires de la 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.

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d’assurer la direction efficace du conseil et de faciliter l’exécution des travaux et délibérations du conseil et l’accomplissement des fonctions relevant du mandat de celui-ci. 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 plan stratégique de la CIBC, la coordination de l’exécution du mandat et des plans d’action du conseil ainsi que les communications avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

10. Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités. 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.

Le **Comité d’audit** révisé l’intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne sur la présentation de l’information financière de la CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des exigences juridiques et réglementaires, choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, examine les compétences, l’indépendance et la qualité du service des auditeurs externes et des auditeurs internes de la 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 principal. Le comité d’audit rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et l’auditeur principal. Tous les membres du Comité sont indépendants et quatre sont des « experts financiers du comité de vérification » au sens de l’expression *audit committee financial experts* des règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé de fournir une surveillance d’ensemble de la stratégie du capital humain de la CIBC, notamment les compétences, la planification de la relève, la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine et approuve la philosophie, la méthodologie et les pratiques de gouvernance relatives à la rémunération de la CIBC, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et supervise la rédaction de l’information liée à la rémunération. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le financement de la rémunération d’encouragement annuelle, de même que les contrats d’emploi, les objectifs et les outils de mesure, l’évaluation du rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction et des autres membres clés de la direction et en recommande l’approbation au conseil. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le **Comité de gouvernance** est chargé de superviser le cadre de gouvernance de la CIBC, la composition et le rendement du conseil de la CIBC, l'évaluation des comités du conseil de la CIBC et l'efficacité des administrateurs, l'orientation et la formation continue des administrateurs; la communication de renseignements sur la responsabilité d'entreprise de la CIBC, le cadre de mobilisation des parties intéressées et les questions de conduite. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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 CIBC et de surveiller le profil de risque de la CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque; de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC; d'examiner et d'approuver des cadres clés et des limites de risques établis afin de contrôler l'exposition de la CIBC à ses principaux risques; et de surveiller la fonction Gestion du risque de la 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 des 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. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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 conseil, le président du 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 conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes. 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 et ne participe à aucun autre mandat pour la CIBC. 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.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Le programme est composé de deux éléments : 1) l'orientation afin d'aider les nouveaux administrateurs à jouer un rôle actif le plus rapidement possible et 2) la formation continue afin d'aider les administrateurs à comprendre les nouvelles pratiques de gouvernance et l'évolution réglementaire relativement aux responsabilités des administrateurs au sein du conseil ou d'un comité.

Le conseil et ses comités ont consacré 12 % de la durée des réunions à des présentations en matière de formation.

Orientation des nouveaux administrateurs

La CIBC a un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui regroupe des écrits et des séances d'orientation. Un manuel d'orientation des administrateurs comprend les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la CIBC et la structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la 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 CIBC et présente un survol des activités. Le président d'un comité organise des séances d'orientation sur le comité auquel se joint le nouvel administrateur. 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 2018, environ 12 % de l'ordre du jour des réunions ont été consacrés à la formation continue, soit plus que l'objectif de 10 % fixé par le conseil. 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, au cours de sondages effectués pour les évaluations annuelles du rendement du conseil et grâce aux commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les administrateurs peuvent assister à toutes les séances de formation d'un comité, même s'ils n'en sont pas membres.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2018 et au début de l'exercice 2019, les administrateurs ont participé aux séances de formation suivantes.

Présence	Séance	Date
Conseil	<ul style="list-style-type: none"> • Point de vue des investisseurs sur la CIBC • Cybersécurité • Mise à jour sur les sociétés de technologies financières • Harcèlement sexuel • Formation sur le blanchiment d'argent • Modernisation des paiements • Systèmes bancaires ouverts 	novembre 2017 novembre 2017 novembre 2017 février 2018 août 2018 novembre 2018 novembre 2018
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur les marchés des capitaux • Mise à jour sur les instruments financiers • Changements aux rapports des auditeurs externes • Mise à jour sur la mise en œuvre de l'IFRS 9 (séance conjointe avec le comité de gestion du risque) • Démonstration de l'automatisation de l'audit 	avril 2018 avril 2018 avril 2018 août 2018 août 2018
Comité de gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de lutte contre le blanchiment d'argent • Contreparties de chambres de compensation • Aperçu du secteur automobile canadien • Assouplissement quantitatif, décroissance et le risque posé aux prix des actifs • Équipe rouge • Processus de virements électroniques, cybercontrôles et gouvernance • Aperçu du Web invisible • Régime canadien de recapitalisation interne • Mise à jour sur la mise en œuvre de l'IFRS 9 (séance conjointe avec le comité d'audit) • Risques nouveaux et connus • Aperçu des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance • Stratégie relative à l'intelligence artificielle 	novembre 2017 février 2018 février 2018 mai 2018 août 2018 août 2018 août 2018 août 2018 août 2018 novembre 2017 et février, avril, mai, août et octobre 2018 novembre 2018 novembre 2018
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur l'engagement des parties intéressées • Mise à jour sur la réglementation • Rémunération des cadres dirigeants et tendances évolutives en matière de gouvernance • Rendement du marché et tendances quant à la paie 	novembre 2017 et février, mai et août 2018 février et mai 2018 février 2018 octobre 2018
Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution de la réglementation sur la gouvernance • Communications relatives aux procurations - examen par les pairs de la banque • Rapport sur le classement de la gouvernance d'entreprise 	novembre 2017 et février, mai et août 2018 mai 2018 novembre 2017

De plus, le conseil favorise la formation continue individuelle des administrateurs, en plus des séances de formation offertes par le conseil et les comités. Périodiquement au cours de l'année, les administrateurs reçoivent un catalogue à jour des possibilités de formation à l'interne et à l'externe. La formation continue individuelle des administrateurs regroupe des cours externes, des présentations informatives régulières données par des experts internes et externes, des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis, des visites des entreprises et un survol des activités de la CIBC et des documents publiés sur le site Web du conseil. La CIBC assume les frais de l'ensemble de la formation continue des administrateurs ayant trait à la CIBC.

13. Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la 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 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 recourir 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 des membres du chef de la direction, 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 un certain nombre de facteurs dont le rendement financier de la CIBC et la durabilité des résultats, le respect de l'Énoncé sur la tolérance à l'égard du risque et des contrôles de la CIBC, les progrès réalisés relativement aux paramètres de l'expérience client, l'examen de facteurs qualitatifs dont le rendement relatif par rapport aux pairs et le rendement individuel par rapport aux objectifs approuvés par le Comité en mettant l'accent sur la réalisation de la stratégie.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des commentaires du chef des services financiers, du chef de la gestion du risque, du chef de groupe, Liens avec les clients et Innovation, et du président du Comité de gestion du risque lorsqu'il revoit et recommande à l'approbation du conseil le niveau du financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et la répartition entre les unités d'exploitation stratégiques. 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 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. Intégration et diversité

La CIBC s'est engagée à créer un milieu de travail juste et intégrateur où la diversité des idées et des points de vue est valorisée. Le conseil et la direction estiment qu'il est impératif dans le déploiement de la stratégie de la CIBC de valoriser les différences individuelles qui reflètent les antécédents diversifiés des clients et des employés de la CIBC, notamment l'âge, le sexe, le groupe ethnique, la capacité et l'orientation sexuelle ainsi que l'expérience.

Le conseil a une politique sur la mixité qui reconnaît la valeur que tous les aspects de la diversité apportent au conseil, en bénéficiant d'autres points de vue et en prenant de meilleures décisions pour la CIBC et ses clients, actionnaires et employés. Cette politique énonce l'engagement du conseil à l'égard de la diversité au sein de ses membres.

Pour ce qui est de la mixité, le conseil continue d'atteindre sa cible d'au moins 30 % de femmes et 30 % d'hommes au conseil et continue de promouvoir la mixité, les femmes représentant :

- 47 % des candidats aux postes d'administrateurs cette année;
- 27 % des membres du comité de direction (dirigeants qui relèvent du chef de la direction); et
- 31 % de l'ensemble des membres de la direction faisant partie du conseil d'administration.

CIBC a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs du Canada en matière de diversité au cours des huit dernières années et elle figure sur l'Indice de l'égalité des sexes de Bloomberg depuis quatre ans.

Processus du conseil - Le conseil évalue sa diversité grâce au processus d'évaluation annuelle du conseil pour comprendre tous les aspects de la diversité au conseil, notamment la diversité des compétences et des expériences. Voir « Processus d'évaluation annuelle du conseil » à la page 47. En outre, lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le conseil vise à améliorer la diversité tout en recherchant les meilleurs candidats dotés des compétences et de la gamme d'habiletés et d'expérience nécessaires pour qu'il s'acquitte de son mandat. Le Comité de gouvernance établit les critères de sélection des administrateurs et évalue chaque année les habiletés, la diversité, les compétences et l'expérience des membres du conseil. Cette évaluation aide le Comité de gouvernance à mesurer les progrès accomplis par rapport à ses objectifs de diversité. Voir « Composition du conseil - Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs » à la page 41.

Donner le ton au sommet - Le conseil et le président et chef de la direction de la CIBC, M. Dodig, donnent le « ton au sommet » pour ce qui est de l'intégration et de la diversité. Les femmes représentent au moins 30 % des membres des comités du conseil de la CIBC et au moins la moitié de ces comités sont présidés par des femmes.

La CIBC est fière du soutien qu'elle offre en tant que chef de file à des organismes qui militent en faveur d'un équilibre entre les sexes au sein de la direction :

- M. Dodig est ancien président du 30% Club Canada dont sont membres ses collègues administrateurs, MM. John Manley et Luc Desjardins.
- M. Dodig est président du Conseil consultatif de Catalyst Canada dont sont membres ses collègues administrateurs, M. John Manley et M^{me} Linda Hasenfratz.

Pour plus de renseignements, voir « Intégration et Diversité » à la page 51 et le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et l'Énoncé de responsabilité envers le public 2018 de la CIBC sur le site www.cibc.com/francais.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

La CIBC s'est engagée à former les employés à tous les niveaux de l'organisation et à assurer que la diversité de ses effectifs reflète 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 et la diversité de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du Comité de direction dans des situations d'urgence et selon divers calendriers. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin, mais 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 et d'un certain nombre de 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 principal; 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 CIBC

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2018, le conseil a approuvé un Code de conduite unique (le « code ») énonçant les principes et les normes concernant le comportement qui s'applique à tous les employés de la CIBC et de ses filiales en propriété exclusive ainsi qu'aux employés temporaires recrutés par des agences de placement, aux agents contractuels et aux employés des entreprises qui fournissent un soutien à la CIBC (les travailleurs occasionnels) et aux membres du conseil d'administration. Le code aborde plusieurs sujets tels que le fait d'agir avec intégrité et honnêteté, d'offrir un milieu de travail respectueux et sécuritaire, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger l'image de marque de la CIBC, ses clients et investisseurs et l'environnement et d'utiliser et de protéger l'information et d'autres actifs de la CIBC. Un programme de formation annuelle sur le code est exigée pour les

Énoncé des pratiques de gouvernance

employés et des travailleurs occasionnels. En outre, chaque année, les employés, les travailleurs occasionnels et les administrateurs sont tenus d'attester qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils le respectent en tout temps.

Le Code de conduite de la CIBC encourage les employés et les travailleurs occasionnels, s'ils ont connaissance d'une violation du code, à signaler leur préoccupation pour qu'elle puisse faire l'objet d'une enquête et être réglée. Il existe plusieurs façons de dénoncer des violations, notamment en s'adressant directement au directeur des employés ou à la Sécurité de l'entreprise, en appelant de manière tout à fait anonyme et confidentielle le Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle de la CIBC ou en écrivant au chef de la direction, à un membre du Comité de direction ou à un membre du conseil.

Le conseil étudie et approuve les modifications du code. Le conseil ou un comité du conseil peut accorder une dispense à un administrateur ou à certains membres de la haute direction si cela est justifié, et la dispense doit être rapidement publiée, tel que l'exige la loi. Aucune dispense n'a été accordée à ce jour.

18. Responsabilité de l'entreprise

Le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gestion du risque ont des responsabilités de supervision relativement à la responsabilité de l'entreprise de la CIBC. Le Comité de gouvernance passe en revue les rapports et les renseignements sur la philosophie de la CIBC en matière d'exploitation de ses activités d'une manière responsable sur les plans déontologique et social et de façon écosensible. Cet examen porte, entre autres, sur le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise de la CIBC; sur le Code de conduite; sur les processus de traitement des plaintes des clients, sur les questions de protection des renseignements personnels, sur les dons et les placements dans la communauté et sur nos pratiques d'engagement envers nos parties intéressées. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine la mesure dans laquelle les responsabilités d'entreprise de la CIBC ont été exécutées efficacement dans le cadre de la détermination de la rémunération en fonction du rendement pour les hauts dirigeants, y compris le chef de la direction et les membres du Comité de direction. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est également chargé d'examiner la philosophie de la CIBC relative à des facteurs sociaux importants comme la culture, l'intégration et la diversité, ainsi que leur harmonisation à notre stratégie d'entreprise. Le Comité de gestion du risque passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la CIBC sur l'identification et le contrôle de divers risques. Cet examen comprend le cadre de gestion du risque de réputation de la CIBC et le Cadre de gestion mondiale du risque lié au comportement.

*Vous trouverez
le Rapport sur la
responsabilité de
l'entreprise et Énoncé
de responsabilité
envers le public 2018 à
l'adresse
www.cibc.com/francais*

À la CIBC, notre philosophie en matière de développement durable concorde avec notre stratégie d'entreprise car nos initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) sont interliées avec notre rendement d'entreprise d'une manière qui est pertinente pour nos divers intervenants. En 2018, le conseil a participé à une séance de perfectionnement avec les dirigeants chargés des questions ESG internes et externes sur les améliorations étant apportées au cadre des questions ESG de la CIBC pour venir appuyer notre stratégie d'entreprise et l'information liée à la responsabilité d'entreprise connexe. La Banque CIBC s'est engagée à faire preuve de transparence envers ses intervenants à l'égard de ses efforts en matière de lutte contre le changement climatique dans le cadre de sa participation au Carbon Disclosure Project et de son appui à la Task Force on Climate-related Financial Disclosures. Vous pouvez vous renseigner davantage sur l'accent que met la CIBC sur les questions ESG qui revêtent de l'importance pour les parties intéressées dans notre Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et Énoncé de responsabilité envers le public 2018.

19. Gouvernance des filiales

Le conseil et les comités de la CIBC ont des fonctions importantes de supervision des filiales aux termes du cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la CIBC. Ce cadre énonce les principes clés sous-tendant l'approche multidisciplinaire de la CIBC quant à la gouvernance des filiales grâce aux unités d'exploitation stratégiques et aux fonctions de contrôle et de gouvernance, à la supervision du conseil de la CIBC, à la supervision du conseil 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 CIBC. Voir « Rapport du Comité de gouvernance » à la page 35 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux du comité dans l'établissement des responsabilités de supervision, les liens, l'interconnectivité et le flux de l'information entre les conseils de la CIBC et certaines entités juridiques américaines.

20. Engagement envers les parties intéressées

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

Communication de renseignements importants au marché -

La politique sur la présentation de l'information de la CIBC énonce notre engagement à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes, destinées à présenter au marché des informations importantes sur la CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées. Le Comité de gouvernance passe en revue la façon dont la direction administre la politique chaque année. Le conseil examine et approuve les modifications de la politique. La 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 CIBC aux actionnaires et le communiqué connexe sur le résultat, ainsi que les contrôles entourant la communication et l'information financière de la CIBC.

Stratégie de communication - Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la CIBC avec ses employés, ses clients, ses investisseurs, les analystes, les médias, la communauté et le gouvernement. Le président du conseil et des membres de la haute direction rencontrent régulièrement des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres membres de la communauté financière pour discuter de la philosophie de la CIBC à l'égard de la gouvernance, de la gouvernance du risque, de la gestion des compétences, de la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques émergentes sur les plans environnemental, social et de la gouvernance.

Alerte professionnelle et service confidentiel d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle - Le Comité d'audit supervise la politique d'alerte professionnelle de la CIBC, qui établit un cadre pour la soumission et l'enquête des préoccupations soulevées par des employés ou des travailleurs occasionnels de la CIBC ou par d'autres personnes (par ex. des clients, des fournisseurs et des actionnaires) concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à l'audit à la CIBC. En outre, les employés et les travailleurs occasionnels de la CIBC et toute personne peuvent faire état, par l'intermédiaire du Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle, de leurs préoccupations concernant des activités commerciales irrégulières ou un comportement qui pourrait nuire à la réputation de la 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 CIBC ou des violations d'une loi ou d'un règlement. Les appels faits au Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle sont confidentiels et les dénonciateurs peuvent choisir de rester anonymes.

Les commentaires des parties prenantes font l'apport de perspectives utiles au conseil.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Assemblée annuelle - L'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC est tenue à différents endroits au Canada de façon que les administrateurs et la direction puissent rencontrer les actionnaires, les clients et les employés. L'assemblée est également diffusée en direct sur le Web, de sorte que tous les actionnaires puissent participer.

Vote consultatif sur la rémunération - Les actionnaires ont la possibilité d'exprimer leur point de vue en votant en faveur de la résolution de consultation sur la philosophie de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire ou contre celle-ci. 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, 96 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs.

Communications avec les actionnaires - Le site Web des relations avec les investisseurs de la CIBC au www.cibc.com/francais contient des renseignements utiles concernant les dates des prochains résultats, les présentations trimestrielles aux investisseurs, les feuilles d'information sur le rendement financier de la CIBC et les liens des webémissions. Le groupe des relations avec les investisseurs de la CIBC souhaite établir un dialogue avec les actionnaires et les investisseurs éventuels.

Communication avec le conseil de la CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur à corporate.secretary@cibc.com ou secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Demande de versions imprimées

Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents accessibles sur le site Web de la CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au secrétariat général à corporate.secretary@cibc.com ou secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

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

Message à nos actionnaires

À la CIBC, nous bâtissons une banque axée sur les relations pour le monde d'aujourd'hui qui offre une expérience client de premier ordre et un rendement total pour les actionnaires.

En 2018, nous avons donné suite à notre stratégie en fonction de quatre éléments :



Bâtir une entreprise solide axée sur le client en plaçant nos clients au cœur de toutes nos activités.



Diversifier la croissance de nos bénéficiaires en créant une solide plateforme interbancaire.



Optimiser nos efficacités opérationnelles en faisant progresser la croissance, en mettant une solide priorité sur l'amélioration continue et en gardant un œil attentif sur les coûts.



Maintenir une discipline de gestion liée au capital et au bilan en investissant nos ressources dans le respect de notre stratégie.

Lier nos priorités stratégiques avec la rémunération des membres de la haute direction

Dans le cadre de nos responsabilités mondiales en matière de surveillance, nous examinons un certain nombre de facteurs importants lors de la détermination de la rémunération des membres de la haute direction, notamment l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, la réalisation de notre stratégie et l'adhésion à notre tolérance au risque.

Notre philosophie et nos pratiques en matière de rémunération s'articulent en fonction de nos principes de bonne gouvernance, qui établissent le fondement de notre philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction et de notre engagement visant à atténuer les prises de risque excessives. Vous pourrez obtenir des renseignements plus détaillés sur notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance en matière de rémunération à partir de la page 59 de l'analyse de la rémunération.

À la CIBC, nous formons une seule équipe, dont chacun de nos 44 000 employés joue un rôle dans l'intégration de notre objectif client dans toutes nos activités.

En 2018, nous avons renforcé le lien entre la rémunération et la réalisation de notre stratégie en améliorant notre facteur de rendement d'entreprise (FRE). Notre FRE et le rendement individuel permettent d'établir les attributions versées au titre de la rémunération incitative pour tous les membres de la haute direction et la plupart de nos employés. Voici un aperçu de la manière dont nous avons amélioré notre FRE :

- Nous avons fait évoluer notre mesure de l'expérience client en introduisant un nouvel indice d'expérience client (CX), composé de plusieurs mesures commerciales qui permettent de relever les comportements ayant le plus d'effet pour nous aider à atteindre la position numéro un sur le marché de l'expérience client au sein de notre banque, lequel indice remplace l'ancienne mesure axée sur la vente au détail.
- Nous avons rajusté les pondérations fondées sur les mesures de rendement clés qui permettent de déterminer notre FRE afin de mettre davantage l'accent sur l'expérience client et l'efficacité opérationnelle :
 - **expérience client** mesurée par notre nouvel indice CX dont la pondération s'est accrue de 5 % à 25 %;
 - **simplification et efficacité** mesurées par notre ratio des frais autres que d'intérêts (FAI) rajusté par rapport au revenu, dont la pondération s'est également accrue de 5 % à 25 %;
 - **rendement financier** mesuré par notre bénéfice par action (BPA) rajusté a été établi en fonction d'une pondération de 50 %, soit une réduction de 10 %.

Nous avons également apporté d'importants changements pour harmoniser davantage la rémunération des membres de la haute direction avec la réalisation de notre stratégie et les intérêts à moyen et à long terme de nos actionnaires. Plus particulièrement, avec prise d'effet le 1^{er} mai 2018, nous avons accru le taux de report incitatif du chef de la direction de 10 % à 80 % et avons modifié l'exigence d'actionnariat des membres du Comité de direction (EXCO) pour le faire passer de quatre à cinq fois le salaire.

Rendement de l'exercice 2018

2018 a été une autre très bonne année pour la CIBC grâce à des résultats financiers records et à chacun de nos secteurs d'affaires qui ont progressé dans nos quatre domaines stratégiques. Vous pouvez obtenir des renseignements détaillés sur notre rendement dans notre Rapport annuel 2018. Certaines de nos principales réalisations sont énoncées ci-après :

- Nous avons dégagé des résultats totaux records pour la Banque, dont un résultat net rajusté de 5,5 G\$⁽¹⁾ et un BPA rajusté de 12,21 \$⁽¹⁾, 5,7 % au-dessus de la cible, soit une croissance du BPA rajusté de 9,9 %.
- Nous avons augmenté nos dividendes d'actions ordinaires de 4,7 %, réalisé un rendement des capitaux propres ajusté (RCPA) de 17,4 %⁽¹⁾ et maintenu un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III de 11,4 % en date du 31 octobre 2018.
- Nous avons réduit notre ratio FAI, mesure clé de notre efficacité d'exploitation, de 160 points de base, soit de 57,2 %⁽¹⁾ à 55,6 %⁽¹⁾ sur une base rajustée, et de 70 points de base de mieux que la cible. Nous continuons de progresser de façon constante vers notre cible de 2019 de 55 %.
- Nous avons réalisé des progrès pour ce qui est de nos mesures relatives à l'expérience client, lesquelles sont mesurées par l'indice CX, mais nous avons encore du travail à faire.
- Nous avons bien géré le risque, en respectant notre tolérance au risque, la plupart des mesures de notre Énoncé sur la tolérance à l'égard du risque ayant respecté nos limites.
- Nous avons soutenu un solide rendement à l'échelle de la CIBC en ce qui concerne nos paramètres de compétences clés, deux indicateurs importants obtenant des pointages élevés, à savoir la mobilisation des employés, qui se situait 7 % au-dessus de la norme mondiale applicable dans le secteur des services financiers, et notre taux de recommandation net des employés, qui évalue la probabilité que l'employé recommande la CIBC à un ami en recherche d'emploi et comme lieu propice aux affaires, ce qui nous a permis de maintenir nos solides résultats depuis 2017.
- Nous avons établi clairement notre plateforme nord-américaine et notre capacité à desservir nos clients des deux côtés de la frontière grâce à l'intégration continue de notre Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis, maintenant exploité sous notre marque unifiée mondiale CIBC, qui a contribué 592,2 millions de dollars⁽¹⁾ au bénéfice net rajusté en 2018, comparativement à 222,5 millions de dollars⁽¹⁾ pour une partie de l'année 2017.
- Nous avons bien progressé en ce qui concerne notre engagement à devenir l'une des principales banques axées sur le client en Amérique du Nord dans le secteur de l'innovation en introduisant les Services financiers Innovation CIBC, qui offrent des services complets et des conseils et du financement stratégiques à des clients ayant des idées novatrices en Amérique du Nord et en faisant l'acquisition de Wellington Financial, principal fournisseur privé de capital de croissance offrant ses services à des sociétés de technologie en démarrage et en développement intermédiaire.
- Nous avons signé des conventions assurant la participation de la CIBC au nouveau programme de fidélité d'Air Canada. Les conventions nous permettent d'offrir des cartes de crédit dans le cadre du nouveau programme de fidélité d'Air Canada et de fournir une continuité pour nos clients ayant acquis des Miles Aéroplan au moyen de leur carte de crédit CIBC.

Compte tenu du rendement de la CIBC au cours de l'exercice 2018, le FRE final s'est établi à 108 %. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur le calcul de notre FRE à partir de la page 66 de l'analyse de la rémunération.

Nous estimons que le cadre de rémunération des membres de la haute direction continue d'être en harmonie avec notre stratégie et permet de motiver nos membres de la haute direction à atteindre de solides résultats et à faire des progrès significatifs dans le cadre de la réalisation de notre stratégie.

Rémunération de notre chef de la direction

Modification de la cible de rémunération directe globale (RDG) en 2018

Au cours de l'année, le comité a recommandé, et le Conseil a approuvé, une augmentation de la cible de RDG de M. Dodig, avec prise d'effet le 1^{er} mai 2018, de 0,75 million pour s'établir à 8,75 millions de dollars (cible de 2018 calculée au prorata s'établissant à 8,38 millions de dollars) afin de mieux harmoniser la rémunération du chef de la direction avec celle offerte sur le marché et refléter son solide leadership dans l'avancement de la stratégie de la CIBC.

(1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2018 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le BPA rajusté et le ratio FAI rajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 67.

Rémunération de 2018

Compte tenu du solide rendement de la CIBC pour l'exercice 2018 et du rendement de M. Dodig par rapport à ses objectifs individuels, M. Dodig a gagné une RDG de 9,53 M\$ pour l'exercice 2018, soit 1,15 M\$ ou 13,7 % de plus que sa cible RDG de 2018 de 8,38 M\$. La rémunération incitative de M. Dodig de 8,53 M\$ est composée d'une prime en espèces de 2,13 M\$, de 5,12 M\$ en unités d'actions en fonction du rendement (UAR) et d'options de souscription d'actions (options) ayant une valeur de rémunération de 1,28 M\$. Les UAR de M. Dodig demeurent assujetties à des conditions d'acquisition future dont le rendement relatif du RCP et du rendement total pour les actionnaires (RTA). Le Comité et le conseil estiment que leurs décisions concernant la rémunération de M. Dodig sont justifiées par son rendement alors que la CIBC a obtenu des résultats financiers records cette année sous sa gouverne, tout en faisant évoluer avec succès la stratégie de la CIBC.

Participation de 2018

M. Dodig est un actionnaire important de la CIBC. Au 31 octobre 2018, il détenait des titres de capitaux propres de la CIBC correspondant à 19,5 fois son salaire. Ces niveaux d'actionariat considérables créent une harmonisation à long terme importante avec les intérêts des actionnaires et réduisent la prise de risque excessif.

Stratégie liée au capital humain et notre parcours de compétences en évolution

Nous estimons fortement que la gestion efficace des compétences et la planification de la relève requièrent des discussions continues en fonction de perspectives de moyen à long terme. Superviser le parcours de compétences en évolution de la CIBC continue d'être l'une de nos principales responsabilités. Parmi les faits saillants, mentionnons les suivants :

- Nous avons consacré considérablement de temps en 2018 à discuter de la gestion des compétences et de la planification de la relève pour assurer un solide bassin de relève.
- Nous avons introduit la stratégie de capital humain de la CIBC, qui sert à articuler clairement les priorités de capital humain stratégiques qui permettront de maximiser l'incidence de la plus importante ressource de la CIBC, son personnel, et les investissements associés nécessaires pour réaliser la stratégie d'affaires de la CIBC.
- Nous avons mis en place des pratiques de perfectionnement stratégiques et à valeur ajoutée des compétences pour favoriser la formation de solides dirigeants qui répondent aux attentes sur le plan des résultats financiers et renforcent la mobilisation des employés, faisant ainsi progresser notre stratégie d'affaires.
- Nous avons soutenu notre parcours de compétences en évolution au moyen d'une nouvelle structure de perfectionnement du leadership qui permettra d'offrir de nouveaux programmes ciblés et harmonisés stratégiquement pour les hauts dirigeants.

À la CIBC, nous continuons de favoriser le leadership de collaboration, de mobiliser les employés, de faire progresser l'intégration et la diversité et d'encourager notre vision axée sur la clientèle afin de bâtir une banque axée sur les relations pour le monde d'aujourd'hui. En 2018, nous étions fiers que ces efforts soient reconnus lorsque la CIBC a été désignée l'un des meilleurs employeurs canadiens pour sa diversité (Canada's Best Diversity Employers) pour une huitième année consécutive et l'un des 50 meilleurs de travail les plus engagés (50 Most Engaged Workplaces) en Amérique du Nord pour la cinquième année consécutive. De plus, en 2018, notre chef de la direction a été à l'honneur au Centre Pearson lors du gala Progressive Leadership Awards Gala pour son leadership avant-gardiste.

Nous interagissons couramment avec nos actionnaires et les cabinets d'experts-conseils en vote par procuration. Nous répondons à leurs commentaires en collaborant avec la direction afin d'améliorer notre approche, nos pratiques et nos renseignements en matière de rémunération des membres de la haute direction. Nous apprécions vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps à l'adresse corporate.secretary@cbc.com ou secrétariat général de la CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Le Comité et le conseil sont très fiers du rendement de notre banque. Au nom du Comité et du conseil, nous remercions nos actionnaires de leur appui continu.

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

La présidente du Comité de la rémunération
et des ressources du personnel de direction,



Linda S. Hasenfratz

Le président du conseil,



John P. Manley

Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre régime de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la CIBC rémunère ses cadres supérieurs et le mode d'établissement de la rémunération, pour l'exercice 2018, de nos hauts dirigeants visés.

Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération

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

Récompenser le rendement qui est conforme à la stratégie d'entreprise et à la tolérance au risque de la CIBC ainsi qu'au contexte réglementaire en évolution et à la création d'une valeur durable pour les actionnaires

Soutenir la capacité de la CIBC d'attirer, de motiver et de fidéliser les bons éléments

Rémunérer en fonction du rendement et encourager les comportements qui correspondent aux valeurs de confiance, de travail d'équipe et d'imputabilité de la CIBC

La section qui suit décrit la façon dont nous tenons compte de la bonne gouvernance et de l'atténuation du risque dans nos régimes 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 des organismes de réglementation
- Harmoniser les mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la CIBC
- Appliquer des limites à la hausse des 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'actionariat minimal pour les personnes qui prennent des risques importants
- Avoir recours à des dispositions de récupération liées au rendement et en cas d'inconduite afin que la 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
- 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 fournisse des conseils sur les questions de rémunération des cadres supérieurs, ait le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne remplisse aucun autre mandat pour la CIBC
- Ne pas modifier le prix ou antidater des options ni réduire le prix des options au moment de l'octroi
- Ne pas permettre une couverture conçue pour monétiser la rémunération à base de titres de capitaux propres ou réduire le risque de marché qui y est associé

Composition du Comité

Les membres du Comité, Linda Hasenfratz (présidente), Nanci Caldwell, Patrick Daniel et Katharine Stevenson, 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 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 11 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 27. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du Comité au cours de l'exercice 2018, voir la page 50.

Conseils indépendants

Le Comité retient les services de Pay Governance LLC (Pay Governance) 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. Tous les membres de la haute direction visés sont des membres du Comité de direction.

Le tableau ci après indique les honoraires versés par le Comité à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Pay Governance n'a pas fourni d'autres services à la 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.

Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	2018		2017	
	(\$ US)	(%)	(\$ US)	(%)
Travaux pour le Comité	220 000 ⁽¹⁾	100	190 000 ⁽¹⁾	100
Travaux pour la direction	—	—	—	—

(1) Les honoraires de 2018 correspondent à 283 360 \$ CA et ceux de 2017 correspondent à 248 425 \$ CA après conversion en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018 et au taux moyen de la Banque du Canada et de WM/ Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017.

Le Comité et le conseiller indépendant se rencontrent à huis clos sans la direction à chaque réunion et le président du Comité rencontre le conseiller en privé avant chaque réunion. Ces discussions concourent à l'efficacité du Comité dans la supervision de la rémunération.

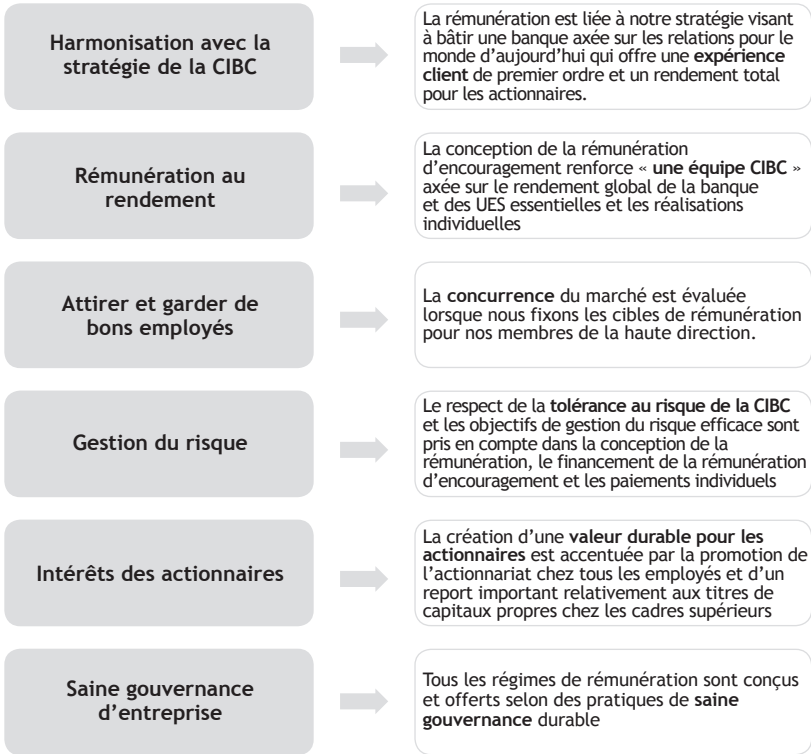
Le Comité retient les services de conseillers juridiques externes et d'autres conseillers au besoin pour offrir un avis d'expert ou de la formation aux administrateurs. Le Comité évalue également l'indépendance de ces conseillers externes et examine les conflits à l'avance.

Le groupe de vérification interne de la CIBC effectue un examen annuel indépendant des pratiques de gouvernance de la rémunération de la 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 le vérificateur principal sur les résultats de l'examen.

Philosophie de la rémunération des cadres supérieurs

Notre régime de rémunération des cadres supérieurs harmonise le rendement d'entreprise et le rendement individuel avec la rémunération et vient renforcer notre philosophie de rémunération à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Caractéristiques importantes de la conception



Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC comprend la rémunération directe (salaire et prime d'encouragement variable) 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.

Élément de la rémunération	Accent	But	Forme	Période de rendement
Rémunération directe				
Salaire (fixe)		Offrir une rémunération fixe concurrentielle fondée sur l'ampleur des tâches, les compétences, l'expérience et la concurrence sur le marché.	Espèces	1 an
Prime d'encouragement variable⁽¹⁾		Harmoniser la rémunération d'encouragement avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel. Les octrois/attribution individuels à court, moyen et long terme sont fondés sur des pourcentages fixes préétablis pour les espèces et les attributions à base de titres de capitaux propres reportées.		
	Court terme	La prime en espèces annuelle récompense l'atteinte d'objectifs d'affaires.	Espèces ⁽²⁾	1 an
	Moyen terme	La prime d'encouragement reportée est axée sur le rendement à moyen terme.	UAR	3 ans
	Long terme	La prime d'encouragement reportée motive les cadres supérieurs admissibles à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme.	Options	de 3 à 10 ans
Rémunération indirecte				
Avantages sociaux		Investir dans la santé et le bien-être des cadres supérieurs et des employés.	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.	Prestation de retraite ⁽³⁾	-

- (1) Si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la CIBC ou cause un rajustement important aux 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'actionnariat aux termes des lignes directrices relatives à l'actionnariat de la CIBC et dont le paiement se fait uniquement à la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès.
- (3) Des arrangements concurrentiels relatifs à la retraite sont offerts à tous les employés. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) est offert à des cadres supérieurs choisis à partir de l'échelon de premier vice-président (décrit à la page 88). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS avant le 1^{er} janvier 2016, les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la 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 ont été promus après le 1^{er} janvier 2016, les prestations de retraite aux termes du RRCCS s'accumulent sur la base d'une rente uniforme en dollars et les années de service ne sont décomptées qu'à partir de la date à laquelle ils ont adhéré au RRCCS, ce qui signifie que les prestations de retraite aux termes du RRCCS à la CIBC ne comprennent pas les années de service au-delà des années réellement travaillées et que les prestations n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de rémunération.

Analyse de la rémunération

Prime d'encouragement variable

Les primes d'encouragement variables sont importantes pour assurer l'harmonisation entre la rémunération et le rendement. Les primes d'encouragement variables pour le chef de la direction et les membres du CD sont attribuées sous forme d'espèces et de rémunération à base de titres de capitaux propres reportée comme il est indiqué ci-après :

	Prime d'encouragement en espèces (court terme)	Prime d'encouragement reportée (moyen et long terme)
Chef de la direction ⁽¹⁾	20 %	80 %
Comité de direction	30 %	70 %

- (1) Avec prise d'effet le 1^{er} mai 2018, le taux de report incitatif du chef de la direction s'est accru de 70 % à 80 % afin d'assurer une meilleure harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et les intérêts à moyen et à long terme des actionnaires.



Combinaison de la prime reportée d'encouragement	
UAR (moyen terme)	Options (long terme)
80 %	20 %

Rémunération d'encouragement reportée

La rémunération d'encouragement reportée est utilisée pour faire concorder la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts à moyen et à long terme de nos actionnaires. La rémunération d'encouragement à base de titres de capitaux propres reportée de la CIBC est attribuée au moyen des véhicules décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 84.

Mécanisme de rémunération reportée	Description														
UAR (moyen terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR s'acquiert et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. Le pourcentage d'UAR qui s'acquiert varie de 75 % à 125 % selon le RCP et le RTA de la CIBC au cours de la période de rendement de trois ans par rapport à ceux de la Banque de Montréal, de La Banque de Nouvelle-Écosse, de la Banque Nationale du Canada, de la Banque Royale du Canada et de La Banque Toronto-Dominion. Le RCP et le RTA de la CIBC et de chaque société de référence sont classés, du premier rang (rendement le plus élevé) au sixième rang (rendement le moins élevé) et compte tenu du classement de la CIBC pour chaque mesure, au cours d'une période de trois ans, un facteur de rendement est attribué au moyen de l'échelle suivante : <table border="1" data-bbox="484 1034 781 1241"> <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> </tbody> </table> La moyenne du facteur de rendement du RCP et du facteur de rendement du RTA est établie pour déterminer le pourcentage d'acquisition final. Le pourcentage d'acquisition final fondé 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'acquiert et sont payées selon la valeur de l'action de la CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2015 » à la page 81 pour obtenir des renseignements sur les calculs réels.) 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 CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence. 	Rang	Facteur de rendement	1	125 %	2	115 %	3	105 %	4	95 %	5	85 %	6	75 %
Rang	Facteur de rendement														
1	125 %														
2	115 %														
3	105 %														
4	95 %														
5	85 %														
6	75 %														

Mécanisme de rémunération reportée	Description
Options (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les options s'acquièrent à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de 10 ans. La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires.
UADD (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD sont réglées en espèces après que le cadre supérieur quitte la CIBC, selon la valeur de l'action de la CIBC à ce moment-là. Un cadre supérieur peut choisir volontairement de reporter jusqu'à 100 % de sa rémunération d'encouragement en espèces en UADD, ce qui accroît l'harmonisation de la rémunération des cadres supérieurs avec le rendement à long terme pour les actionnaires et atténue davantage la prise de risques.

Établissement de la cible de rémunération directe globale

La rémunération directe globale (RDG) comprend le salaire annuel et la prime d'encouragement variable d'un membre de la haute direction. Au début de chaque année, 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. Une cible est révisée uniquement en cas de modification importante des fonctions ou de la rémunération sur le marché pour le poste.

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 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 qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada.

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des membres du Comité de direction ont été 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 CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour le chef de la direction et les membres du CD se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes⁽¹⁾. Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes⁽¹⁾, puisque le marché pour ces postes se compare plus généralement à celui du secteur des services financiers. Pour le chef de groupe, région des États-Unis de la CIBC, la fonction est également comparée à celle occupée dans des banques régionales ou communautaires de plus petite taille aux É.-U. Le tableau suivant indique la position relative de la CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.

	Point le plus bas	25 %	Médiane	75 %	Point le plus élevé	CIBC (M\$)	Médiane ⁽¹⁾ (M\$)
Actifs ⁽²⁾		29				597 099	774 048
Produits ⁽³⁾	14					17 834	28 775
Capitalisation boursière ⁽²⁾			43			50 341	62 929

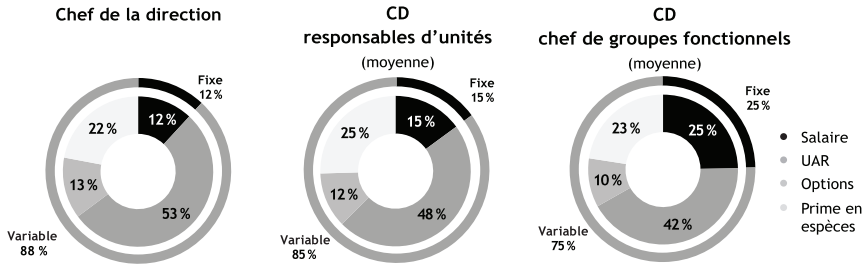
● Position de la CIBC exprimée en rang percentile par rapport au groupe de sociétés de référence

- (1) Groupe de sociétés de référence : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Financière Manuvie, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada, Financière Sun Life et La Banque Toronto-Dominion.
- (2) Au 31 octobre 2018 pour les banques et au 30 septembre 2018 pour les sociétés d'assurances.
- (3) Exercice clos le 31 octobre 2018 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2018 pour les sociétés d'assurances.

Analyse de la rémunération

Composition de la rémunération

Les graphiques illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la RDG cible pour l'exercice 2018 du chef de la direction et des membres du CD. Les graphiques démontrent la grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des membres du CD responsables d'unités qui sont mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats d'entreprise à long terme comparativement aux chefs des groupes fonctionnels du CD : Administration, Finance, Gestion du risque, Liens avec les clients et Innovation, Ressources humaines et Communications, et Technologie et opérations.



Établissement d'objectifs et évaluation du rendement individuel

Au début de chaque année, le Comité fixe les objectifs et les mesures annuels pour le chef de la direction et les membres du CD et recommande les objectifs et mesures pour le chef de la direction au conseil à des fins d'approbation. Ces objectifs respectent les priorités stratégiques de la CIBC et comprennent le rendement financier, l'expérience client, la simplification et l'efficacité, la culture et la mobilisation des employés. Chacun de ces objectifs comporte des mesures absolues ou relatives particulières du rendement.

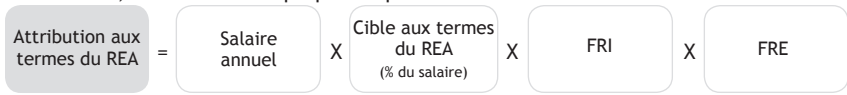
À la fin de chaque année, le chef de la direction et les membres du CD procèdent à des autoévaluations par rapport à leurs objectifs individuels. Les commentaires provenant de l'autoévaluation, avec les mesures absolues ou relatives du rendement, les commentaires du chef de la direction dans le cas des membres du CD et les commentaires de parties intéressées importantes et du Comité sont utilisés pour déterminer l'évaluation finale de fin d'année. Cette évaluation comprend également un examen du respect des objectifs en matière de risque, d'audit et de conformité de la CIBC. Le Comité examine le rendement du chef de la direction et des membres du CD et recommande aux fins d'approbation du conseil un facteur de rendement individuel qui est utilisé pour établir la rémunération d'encouragement du cadre supérieur. Voir « Conception du régime d'encouragement variable » ci-après.

Conception du régime d'encouragement variable

Le régime d'encouragement variable (auss appelé régime d'encouragement annuel) pour tous les cadres supérieurs, y compris le chef de la direction et les membres du CD a été conçu pour rendre transparente la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et raffermir le lien entre la rémunération et le rendement. Les éléments du régime d'encouragement variable sont décrits ci-après :

- (1) une cible pour le régime d'encouragement annuel (REA), sous forme de pourcentage du salaire;
- (2) un facteur de rendement individuel (FRI);
- (3) un facteur de rendement d'entreprise (FRE).

L'attribution aux termes du REA d'un cadre supérieur est déterminée à l'aide de ces trois éléments, comme il est expliqué ci-après :



L'attribution aux termes du REA est plafonnée à un maximum de 150 % de la prime d'encouragement cible afin d'atténuer la prise indue de risques.

Dans des circonstances extrêmes, l'attribution aux termes du REA peut être réduite à zéro afin d'assurer l'harmonisation de la rémunération avec le rendement.

Déterminée en fonction d'une analyse de la concurrence sur le marché qui est effectuée dans le cadre du processus d'établissement de la cible décrit ci-dessus à « Établissement de la cible de rémunération directe globale » à la page 64.

Varie selon les fonctions, le marché et l'échelon du cadre supérieur.

Déterminé en fonction du rendement individuel évalué par rapport à des objectifs respectant la stratégie comme il est décrit à « Établissement d'objectifs et évaluation du rendement individuel » à la page 65.

Le Comité passe en revue les FRI du chef de la direction et des membres du CD et le conseil les approuve.

Déterminé en fonction du rendement d'entreprise absolu et relatif mesuré par rapport aux objectifs approuvés par le conseil et harmonisés avec la stratégie de la CIBC.

Le Comité et le conseil peuvent apporter des ajustements à leur gré.

Facteur de rendement d'entreprise

Le FRE peut varier de 0 % à 125 % et est fondé sur le rendement par rapport à des mesures harmonisées avec les priorités stratégiques de la CIBC, en particulier le rendement financier, l'expérience client et le perfectionnement des efficacités opérationnelles. Les mesures du rendement et les pondérations relatives utilisées pour déterminer le FRE calculé sont présentés ci-après :

Mesure du rendement	Description de la mesure	Pondération
RPA ajusté vs cible	Mesure de la rentabilité, applicable généralement dans tous les secteurs d'activité et harmonisée avec la création de la valeur pour les actionnaires	50 %
Indice CX	Mesure de l'expérience client directement harmonisée avec notre stratégie axée sur la clientèle	25 %
Ratio FAI ajusté vs cible	Mesure d'efficacité opérationnelle qui reflète la façon dont nous dépensons efficacement en vue de générer des produits	25 %

En plus de ces mesures du rendement, le chef de la direction, le Comité et le conseil ont le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le FRE calculé en fonction des facteurs qualitatifs décrits ci-après :

- les résultats comparativement à ceux des sociétés de référence afin d'évaluer le rendement par rapport à celui des sociétés de référence en fonction des mesures clés pour les actionnaires comme la croissance du revenu et du RPA;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec la tolérance au risque et les objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des ajustements étant apportés uniquement afin de réduire le FRE (ou les attributions individuelles);
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus ou exclus du rendement qui détermine le FRE;
- d'autres facteurs que le chef de la direction, le Comité ou le conseil juge pertinents.

Analyse de la rémunération

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 examinent les résultats présentés (conformément aux Normes internationales d'information financière) et les résultats ajustés. Les deux approches sont considérées comme utiles pour comprendre le rendement. Les résultats ajustés excluent des éléments des résultats présentés. Les mesures ajustées, comme le RPA ajusté et le ratio FAI ajusté, sont utilisées pour évaluer le rendement d'entreprise sous-jacent de la CIBC et comme élément pour mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins des décisions quant à leur rémunération. Un rapprochement entre les mesures conformes aux Principes comptables généralement reconnus (PCGR) et les mesures non conformes aux PCGR figure à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2018 de la CIBC.

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. Les comités, en tenant compte des commentaires du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, évaluent l'harmonisation du rendement d'entreprise avec la tolérance au risque de la CIBC et déterminent si des rajustements doivent être apportés au FRE.

En outre, le Comité et le Comité de gestion du risque examinent 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 et la rémunération. Après quoi, le cas échéant, le Comité recommande aux fins d'approbation par le conseil toutes modifications de l'évaluation du rendement et de la rémunération pour le chef de la direction et les membres du CD.

Rendement et rémunération en 2018

FRE en 2018

Mesure du rendement	Cible 2018	Montant réel 2018 (rajusté) ⁽¹⁾	Résultat (réel vs. cible)	Pondération	FRE
BPA	11,55 \$	12,21 \$	5,7 % en sus	50 %	55,0 %
Ratio FAI	56,3 %	55,6 %	70 bps en sus	25 %	28,3 %
Indice CX			Inférieur	25 %	24,7 %
FRE calculé et final 2018					108 %

Le RPA ajusté de la CIBC pour l'exercice 2018 a atteint un sommet de 12,21 \$⁽¹⁾, soit 5,7 % au-dessus de la cible et 9,9 % de plus que pour l'exercice 2017. Y ont contribué les produits ajustés et le résultat net ajusté qui étaient 11,6 % et 18,8 %, respectivement, plus élevés que ceux de l'exercice 2017 et 0,4 % et 5,4 % au-dessus de la cible.

L'efficacité d'exploitation, mesurée par le ratio FAI ajusté, s'est établie à 55,6 %(1), une amélioration de 160 points de base par rapport à l'exercice 2017 et 70 points de base de plus que la cible. Nous continuons de réaliser des progrès constants en ce qui concerne notre cible pour l'exercice 2019 de 55 % en conséquence de l'accent continu que nous mettons sur des initiatives de simplification et d'efficacité.

Notre indice CX de l'exercice 2018, qui combine les mesures pertinentes provenant de nos diverses entreprises, n'a pas atteint la cible. Nous avons réalisé des progrès pour ce qui est de nos mesures relatives à l'expérience client, mais nous avons encore du travail à faire.

Compte tenu du rendement de la CIBC au cours de l'exercice 2018, le FRE calculé et final s'est établi à 108 %. Il n'y a eu aucun incident important en matière de risque et, par conséquent, aucun rajustement n'a été apporté au FRE à cet égard.

Ce FRE ainsi que l'évaluation du rendement individuel ont constitué la base de la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2018, qui est plus amplement décrite aux pages ci-après.

(1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2018 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le BPA rajusté et le ratio FAI rajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 67.

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2018

Les membres de la haute direction visés de la 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 2018.

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 CIBC et de diriger les activités quotidiennes de celle-ci.

Le conseil a approuvé le FRI de M. Dodig établi à 107 %, tel qu'il a été recommandé par le comité, pour son leadership dans le cadre des progrès importants réalisés pour bâtir une banque axée sur les relations pour un monde moderne. M. Dodig est parvenu à cette réalisation en dirigeant la CIBC dans son atteinte de résultats financiers records et en améliorant l'efficacité opérationnelle, afin de créer des bénéfices et une croissance de grande qualité pour nos actionnaires, tel qu'il est indiqué à la rubrique « FRE en 2018 ». M. Dodig a joué un rôle clé dans la diversification de la croissance des bénéfices de la CIBC en mettant en place notre plateforme nord-américaine, qui a la capacité de desservir ses clients des deux côtés de la frontière, et en faisant des progrès notables dans l'intégration de notre Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis. M. Dodig s'est également assuré que la CIBC maintenait une solide position de capital, avec un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III, de 11,4% à la fin de l'exercice 2018.

Pour l'exercice 2018, sous la direction de M. Dodig, la CIBC a lancé les Services financiers Innovation CIBC, a fait l'acquisition de Wellington Financial et a signé des conventions afin d'assurer la participation de la CIBC au nouveau programme de fidélisation d'Air Canada. Vous pouvez obtenir plus de renseignements à ce sujet à la page 56 du « Message à nos actionnaires ».

Sous la direction de M. Dodig, la transformation culturelle de la CIBC s'est poursuivie, maintenant nos notes élevées pour la mobilisation des employés (7 % au-dessus de la norme mondiale des services financiers) et pour ce qui est de la probabilité que nos employés recommandent la CIBC à un ami en recherche d'emploi et comme lieu propice aux affaires. M. Dodig a également été à l'honneur pour son leadership avant-gardiste au Centre Pearson lors du gala Progressive Leadership Awards Gala.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA exposée à la page 66, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 8,53 M\$ pour M. Dodig pour l'exercice 2018, une hausse de 7 % par rapport à l'exercice 2017. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2018		2017
	Cible	Réelle	Réelle
Cible aux termes du REA (% du salaire)	738		
Cible aux termes du REA (\$)	7 378 082		
FRI (%)	107		
FRE (%)	108		
Attribution aux termes du REA (\$)	8 526 100		
Espèces	1 844 521	2 131 524	2 381 400
UAR	4 426 849	5 115 661	4 445 280
Options	1 106 712	1 278 915	1 111 320
Total aux termes du REA	7 378 082	8 526 100	7 938 000
% de la cible aux termes du REA		115,6	113,4
Salaire	1 000 000	1 000 000	1 000 000
RDG	8 378 082	9 526 100	8 938 000
% de la RDG cible		113,7	111,7

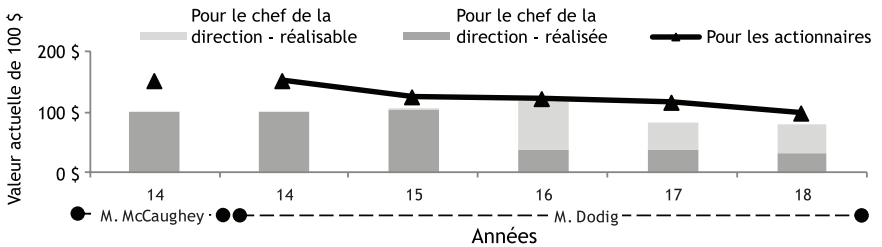
Avec prise d'effet le 1^{er} mai 2018, la cible de RDG de M. Dodig a augmenté, passant de 8,00 M\$ à 8,75 M\$ et le pourcentage de son REA qui est reporté a augmenté, passant de 70 % à 80 %. Pour l'exercice 2018, sa cible de RDG a été calculée au prorata pour s'établir à 8,38 millions de dollars et son rapport à 75 %.

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la CIBC quant à l’harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la CIBC. Le graphique compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée aux chefs de la direction de la CIBC depuis l’exercice 2014 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l’information sous-jacente au graphique, notamment la RDG réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. De l’exercice 2014 à l’exercice 2018, 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 CIBC.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2018 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 ⁽¹⁾ (\$)	A Rémunération réalisée ⁽²⁾	B Rémunération réalisable ⁽³⁾	A + B = C Valeur actuelle	Période	Pour le chef de la direction ⁽⁴⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽⁵⁾ (\$)
2014	McCaughey	8 793 700	8 793 700	—	8 793 700	31/10/2013 à 31/12/2018	100	152
2014	Dodig	4 728 820	4 689 441	—	4 689 441	31/10/2013 à 31/12/2018	99	152
2015	Dodig	8 149 650	8 366 434	327 185	8 693 619	31/10/2014 à 31/12/2018	107	126
2016	Dodig	8 793 500	3 338 050	7 107 722	10 445 772	31/10/2015 à 31/12/2018	119	123
2017	Dodig	8 938 000	3 381 400	4 106 875	7 488 275	31/10/2016 à 31/12/2018	84	117
2018	Dodig	9 526 100	3 131 524	4 583 678	7 715 202	31/10/2017 à 31/12/2018	81	99
Moyenne pondérée							98	121

- (1) RDG attribuée en fonction du rendement au cours de l’exercice. La RDG de l’exercice 2014 de M. Dodig tenait compte de 10,5 mois pendant lesquels il a occupé son ancien poste de chef de groupe, Gestion des avoirs et de 1,5 mois où il a agi à titre de chef de la direction.
- (2) 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.
- (3) 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 de validité.
- (4) 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.
- (5) Représente la valeur d’un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la CIBC effectué le premier jour de la période indiquée, dans l’hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Analyse de la rémunération

M. Glass



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

Le conseil a approuvé le FRI de 105 % de M. Glass, tel que l'a recommandé le chef de la direction. M. Glass a grandement contribué au rendement financier record de la CIBC à l'exercice 2018 dans le cadre de la réalisation de sa stratégie et de ses cibles de tolérance au risque. Au cours de l'exercice, il a apporté des changements importants à la fonction des finances pour soutenir davantage la stratégie de la CIBC. M. Glass a également dirigé la conception et la mise en place de la structure d'entreprise américaine et a fourni un soutien financier à l'intégration du Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis. Au cours de l'exercice 2018, M. Glass a atteint ou dépassé la plupart des objectifs clés en matière de mobilisation des employés pour les fonctions placées sous sa direction et a progressé dans la transformation culturelle de ces fonctions.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA exposée à la page 66, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 2,21 M\$ pour M. Glass pour l'exercice 2018, une hausse de 2 % par rapport à l'exercice 2017. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes du REA (% du salaire)	260	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2018		2017
			Cible	Réelle	Réelle
Cible aux termes du REA (\$)	1 950 000	Espèces	585 000	663 390	650 760
		UAR	1 092 000	1 238 328	1 214 752
		Options	273 000	309 582	303 688
FRI (%)	105	Total aux termes du REA	1 950 000	2 211 300	2 169 200
FRE (%)	108	% de la cible aux termes du REA		113,4	111,2
Attribution aux termes du REA (\$)	2 211 300	Salaire	750 000	750 000	750 000
		RDG	2 700 000	2 961 300	2 919 200
		% de la RDG cible		109,7	108,1

La RDG cible de 2,70 M\$ de M. Glass pour l'exercice 2018 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2017, et le pourcentage de son REA qui est reporté est demeuré à 70 %.

M. Culham



À titre de chef de groupe de Marchés des capitaux (MC), M. Culham est responsable des activités de MC de CIBC, y compris Marchés mondiaux, Banque d'investissement et Services financiers aux entreprises.

Le conseil a approuvé le FRI de 104 % de M. Culham recommandé par le chef de la direction pour sa contribution positive à la réalisation de la stratégie de la CIBC. M. Culham a joué un rôle important dans l'atteinte par MC d'un solide résultat net rajusté pour l'exercice 2018 qui était 13 % plus élevé que la cible. M. Culham a également atteint ou dépassé la plupart des cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés et de la gestion des compétences pour MC.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA dont il est question à la page 66, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 7,58 M\$ pour M. Culham pour l'exercice 2018, une hausse de 1,4 % par rapport à l'exercice 2017. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes du REA (% du salaire)	1 350			
Cible aux termes du REA (\$)	6 750 000			
FRI (%)	104			
FRE (%)	108			
Attribution aux termes du REA (\$)	7 581 600			
Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)		2018		2017
		Cible	Réelle	Réelle
Espèces		2 025 000	2 274 480	2 242 754
UAR		3 780 000	4 245 696	4 186 477
Options		945 000	1 061 424	1 046 619
Total aux termes du REA		6 750 000	7 581 600	7 475 850
% de la cible aux termes du REA			112,3	113,4
Salaire		500 000	500 000	500 000
RDG		7 250 000	8 081 600	7 975 850
% de la RDG cible			111,5	112,5

La cible de RDG de 7,25 M\$ de M. Culham pour l'exercice 2018 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2017, et le pourcentage de son REA qui est reporté est demeuré à 70 %. M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2018 en UADD qui sont payables à son départ de la CIBC.

Analyse de la rémunération

M. Richman



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

Le conseil a approuvé le FRI de 106 % de M. Richman recommandé par le chef de la direction pour sa grande contribution à la réalisation de la stratégie grâce à son leadership dans l'intégration de CIBC Bank USA et au rendement de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis, de la CIBC pour avoir contribué un très solide bénéfice net rajusté de 592,2 M\$(1) pour l'exercice 2018, par rapport à 222,5 \$(1) millions pour l'année partielle de l'exercice 2017. M. Richman a également atteint ou dépassé les paramètres clés pour ce qui est de la mobilisation des employés et de la gestion des compétences pour la région des É.-U.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA dont il est question à la page 66, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 4,26 M\$ US pour l'exercice 2018. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes du REA (% du salaire)	361	➔	2018		2017⁽²⁾	
Cible aux termes du REA (\$ US)	3 720 051		Cible	Réelle	Réelle	
FRI (%)	106		Espèces	1 116 015	1 277 610	454 214
FRE (%)	108		UAR	2 083 229	2 384 872	847 869
Attribution aux termes du REA (\$ US)	4 258 700		Options	520 807	596 218	211 967
			Total aux termes du REA	3 720 051	4 258 700	1 514 050
		% de la cible aux termes du REA		114,5	113,4	
		Salaire ⁽²⁾	1 030 000	1 030 000	369 671	
		RDG ⁽²⁾	4 750 051	5 288 700	1 883 721	
		% de la RDG cible		111,3	110,5	

La cible de RDG de 4,75 M\$ US de M. Richman pour l'exercice 2018 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2017, et le pourcentage de son REA qui est reporté est demeuré à 70 %.

- (1) Les résultats rajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2018 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le BPA rajusté et le ratio FAI rajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 67.
- (2) La rémunération de M. Richman pour l'exercice 2017 correspond à sa période d'emploi à la CIBC à compter de la date d'acquisition de PrivateBancorp, Inc., du 23 juin 2017 au 31 octobre 2017.

M. Capatides



À titre de chef de l'administration et avocat général, M. Capatides a la responsabilité globale du contentieux, de la stratégie d'affaires et du développement des affaires ainsi que des fonctions de protection des renseignements personnels, d'ombudsman et de secrétaire général de la CIBC.

Le conseil a approuvé le FRI de 105 % de M. Capatides, tel que l'a recommandé le chef de la direction. M. Capatides a fortement contribué à l'avancement de la stratégie de la CIBC grâce à son leadership dans l'amélioration de l'efficacité opérationnelle en adoptant des initiatives de simplification et de transformation à l'échelle de la Banque, faisant en sorte que la CIBC a dépassé la cible FAI pour l'exercice 2018 et a mené l'intégration globale du Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis, de la CIBC. M. Capatides a dépassé les cibles fixées pour la plupart des paramètres clés relatifs à la mobilisation des employés et à la gestion des compétences pour les fonctions placées sous sa direction.

Compte tenu de la formule de calcul aux termes du REA exposée à la page 66, le conseil a approuvé une attribution aux termes du REA de 2,78 M\$ US pour M. Capatides pour l'exercice 2018, une hausse de 6,6 % par rapport à l'exercice 2017. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

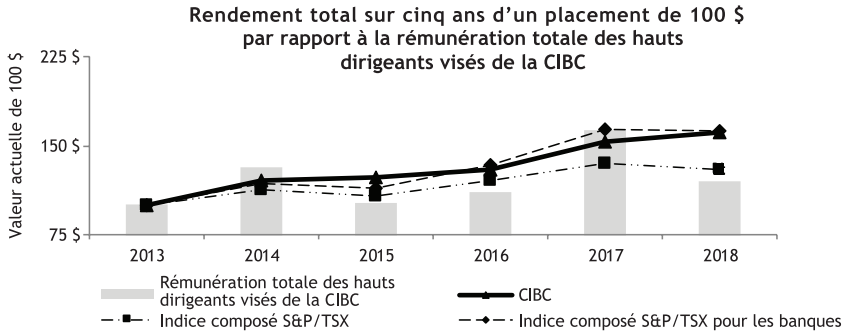
Élément de la rémunération (\$ US, sauf indication contraire)	2018		2017
	Cible	Réelle	Réelle
Cible aux termes du REA (% du salaire)	327		
Cible aux termes du REA (\$ US)	2 452 500		
FRI (%)	105		
FRE (%)	108		
Attribution aux termes du REA (\$ US)	2 781 150		
Espèces	735 750	834 344	782 894
UAR	1 373 400	1 557 445	1 461 405
Options	343 350	389 361	365 351
Total aux termes du REA	2 452 500	2 781 150	2 609 650
% de la cible aux termes du REA		113,4	113,4
Salaire	750 000	750 000	750 000
RDG	3 202 500	3 531 150	3 359 650
% de la RDG cible		110,3	110,1

La cible de RDG de 3,20 M\$ US de M. Capatides pour l'exercice 2018 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2017, et le pourcentage de son REA qui est reporté est demeuré à 70 %.

Analyse de la rémunération

Analyse rétroactive de la rémunération totale des hauts dirigeants visés par rapport au RTA

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2013 au 31 octobre 2018 au RTA cumulatif de l'indice composé de Standard & Poor's (S&P)/de la Bourse de Toronto (TSX) et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la rémunération totale annuelle des hauts dirigeants visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des hauts dirigeants visés de la CIBC avec le rendement de la CIBC.



Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CIBC	100,00	120,87	123,24	129,64	153,37	160,58
Indice composé S&P/TSX	100,00	112,56	107,36	121,00	134,88	130,28
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	118,04	114,08	133,11	163,76	161,98
Rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC⁽²⁾ (3)	100,00	131,98	101,97	110,71	162,80	120,67

- (1) Avec le réinvestissement des dividendes.
- (2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la CIBC est établie ci-dessus à 100 \$ pour l'exercice 2013 comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date de l'octroi des UAR et des options de souscription d'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 85 de la présente circulaire. En 2016, la CIBC a décidé d'utiliser les montants de la rémunération totale des membres de la haute direction visés (par opposition aux montants de la RDG utilisés dans les années antérieures), puisqu'ils sont plus appropriés aux fins de l'information précédente et, par conséquent, les montants figurant dans le graphique ci-dessus pour les années avant l'exercice 2016 ont été rajustés par rapport à ceux figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations antérieures. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la CIBC indiquée ci-dessus pour l'exercice 2017 comprend une prime d'encouragement reportée de 8,20 M\$ US (10,72 M\$ CA) pour M. Richman, à la clôture de l'acquisition par la CIBC de PrivateBancorp, Inc.
- (3) Les données de 2014 indiquées ci-dessus incluent les cinq hauts dirigeants visés les mieux rémunérés déclarés cette année-là (sept hauts dirigeants visés étaient inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations 2014) et sont supérieures à ce qu'elles auraient pu ailleurs être en raison des changements apportés à la haute direction.

Ratio du coût de gestion (RCG)⁽¹⁾

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

Année	Rémunération totale des hauts dirigeants visés ⁽²⁾⁽⁴⁾ (en milliers de dollars)	BNAI ⁽³⁾ (en milliers de dollars)	Rémunération totale des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du BNAI ⁽³⁾
2018	34,275	5 284 000	0,65
2017	46 242	4 718 000	0,98
2016	31 445	4 295 000	0,73

- (1) Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure conforme au PCGR. Par conséquent, le RCG de la CIBC peut ne pas être comparable à celui d'autres sociétés.

- (2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date de l'octroi des UAR et des options de souscription d'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 78 de la présente circulaire.
- (3) Le RCG fondé sur la rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du BNAI rajusté s'établissait à 0,62 % pour l'exercice 2018, à 0,99 % pour l'exercice 2017 et à 0,77 % pour l'exercice 2016. Un rapprochement entre le BNAI présenté et le BNAI rajusté est expliqué à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 14 du Rapport annuel 2018 de la CIBC.
- (4) Pour l'exercice 2017, la rémunération totale des membres de la haute direction visés indiquée ci-après comprend une prime d'encouragement reportée de 8,20 M\$ US (10,72 M\$ CA) pour M. Richman, à la clôture de l'acquisition par la CIBC de PrivateBancorp, Inc.

Gestion des compétences et planification de la relève

Une gestion des compétences, un perfectionnement du leadership et une planification de la relève efficaces sont essentiels à la création de valeur pour nos parties intéressées. Notre stratégie de gestion des compétences est axée sur le renforcement des points forts de notre personnel et de leur passion de faire ce qui est dans l'intérêt de nos clients, motive les membres de notre personnel à donner le meilleur d'eux-mêmes et leur offre de travailler comme une seule équipe pour bâtir une banque axée sur les relations pour le monde d'aujourd'hui.

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 CIBC. Le Comité tient le chef de la direction et les membres du comité de direction 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.

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 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 comité de direction dans des situations d'urgence et 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 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 diversité, la reconnaissance externe de notre milieu de travail et d'autres questions cruciales touchant les employés. La CIBC continue de se distinguer en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans les secteurs de l'intégration et de la diversité. Nous sommes convaincus que la stratégie de gestion des compétences de la CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et l'amener à croître.

Intégration et diversité

À la CIBC, nous savons que les équipes diversifiées travaillant dans un milieu inclusif sont plus innovantes, prennent de meilleures décisions, réduisent le risque et obtiennent un rendement financier plus solide.

Le Conseil des leaders de la diversité et de l'intégration de la CIBC supervise la mise en œuvre de la stratégie de trois ans de notre banque et est présidé par un membre du comité de direction. Il reçoit le soutien d'une Équipe Inclusion et diversité spécialisée ainsi que des hauts dirigeants provenant des comités d'action d'intégration et de diversité de la Banque. Le conseil d'administration appuie notre stratégie qui met l'accent sur l'importance d'un leadership inclusif et fait de la diversité la façon dont la Banque fait affaire.

En intégrant la stratégie à nos processus de gestion des compétences, nous nous assurons que la composition de l'équipe, en particulier pour ce qui est de la mixité, constitue un élément important pris en compte dans la nomination des membres de la haute direction. Nous avons réalisé des progrès par rapport à nos objectifs de diversité, avec l'embauche de plus de 500 personnes handicapées au cours de l'exercice 2018 et la hausse de la représentation des femmes à notre conseil, passant de 41 % à la fin de l'exercice 2017 à 44 % à la fin de l'exercice 2018. Nous avons également fait des investissements importants pour accroître les capacités de leadership inclusif de notre équipe, notamment en dispensant une formation sur les préjugés inconscients dérangeants à plus de 1 400 gestionnaires et en offrant le programme de leadership Men Advocating Real Change (MARC) aux cadres de la Banque.

Afin de faire progresser nos travaux pour créer un leadership équilibré mixte, la CIBC continuera de travailler au maintien d'une proportion de 30 % à 35 % de femmes occupant les postes de direction approuvés par le conseil. À la fin de notre exercice, les femmes occupaient 31 % de ces postes et elles représentaient 27 % du comité de direction, soit 3 femmes sur 11 membres.

À l'externe, sous la gouverne de son président et chef de la direction à titre de président du Conseil consultatif de Catalyst Canada, la CIBC continue d'encourager activement les chefs d'entreprise canadiens à viser la mixité au sein des conseils d'administration et des postes de direction. Nous nous engageons également à investir dans la prochaine génération de femmes talentueuses et à soutenir un certain nombre d'organisations, notamment Hackergal, #movethedial et Women in Capital Markets, qui encouragent les femmes et les jeunes femmes à poursuivre une carrière dans les domaines des finances et des technologies.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2018, 2017 et 2016 par les cinq hauts dirigeants visés de la CIBC.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire (\$)	Attribution à base d'actions ⁽¹⁾ (\$)	Attribution à base d'options ⁽²⁾ (\$)	Attributions aux termes du régime d'encouragement annuel autre qu'à base d'actions ⁽³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig Chef de la direction	2018	1 000 000	5 115 661	1 278 915	2 131 524	520 000	2 250	10 048 350
	2017	1 000 000	4 445 280	1 111 320	2 381 400	496 000	2 250	9 436 250
	2016	1 000 000	4 364 360	1 091 090	2 338 050	396 000	2 250	9 191 750
Kevin Glass Chef des services financiers	2018	750 000	1 238 328	309 582	663 390	252 000	2 250	3 215 550
	2017	750 000	1 214 752	303 688	650 760	247 000	2 250	3 168 450
	2016	750 000	1 190 280	297 570	637 650	212 000	2 250	3 089 750
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux	2018	500 000	4 245 696	1 061 424	2 274 480	154 000	2 250	8 237 850
	2017	500 000	4 186 477	1 046 619	2 242 754	146 000	2 250	8 124 100
	2016	500 000	4 166 008	1 041 502	2 231 790	111 000	2 250	8 052 550
Larry Richman ⁽⁶⁾⁽⁷⁾ Chef de groupe, région des É.-U., président et chef de la direction, CIBC Bank USA	2018	1 326 640	3 071 715	767 929	1 645 562	209 000	10 594	7 031 440
	2017	483 345	1 108 589	277 147	593 885	66 000	10 721 500	13 250 466
Michael Capatides ⁽⁶⁾ CAO	2018	966 000	2 005 989	501 497	1 074 635	337 000	856 501	5 741 622
	2017	980 625	1 910 787	477 696	1 023 634	311 000	584 840	5 288 582
	2016	993 675	2 276 221	469 688	1 006 474	369 000	750 841	5 865 899

- 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 CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre des exercices indiqués.
- Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, la juste valeur comptable (JVC) et l'écart entre les valeurs de rémunération et la JVC sont résumés dans les tableaux ci-après.

Mesure	Octrois effectués en décembre 2018 pour l'exercice 2018	Octrois effectués en décembre 2017 pour l'exercice 2017	Octrois effectués en décembre 2016 pour l'exercice 2016
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	2,27	1,84	1,65
Rendement des actions (%)	4,88	4,33	4,44
Volatilité du cours des actions (%)	19,4	24,9	25,8
Durée	10 ans	10 ans	10 ans
Valeur de rémunération (\$)	13,09	14,20	12,63

Nom	2018		2017		2016	
	JVC (6,54 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (7,06 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (4,74 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	638 965	639 950	552 825	558 495	409 061	682 029
Kevin Glass	154 678	154 904	151 070	152 618	111 563	186 007
Harry Culham	530 309	531 115	520 646	525 973	390 468	651 034
Larry Richman	394 702	373 227	134 768	142 379	—	—
Michael Capatides	257 761	243 736	232 294	245 402	179 002	290 686

- Les attributions aux termes du régime d'encouragement annuel autre qu'à base d'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 leur prime d'encouragement annuelle en UADD. Pour 2016, M. Dodig a choisi de reporter 100 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 338 050 \$; M. Glass a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 637 650 \$; et M. Culham a choisi de reporter 30 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 231 790 \$, en UADD, respectivement. Pour 2017, M. Glass a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 650 760 \$ et M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 242 754 \$, en UADD, respectivement. En 2018, M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 274 480 \$ en UADD.
- Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués.

Information sur la rémunération

- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Glass et Culham représentent les cotisations versées par la 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 CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR, les OAS et les UAAD octroyées au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes 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 2018, 2017 et 2016 sont les suivants : 791 681 \$, 623 017 \$ et 342 830 \$, respectivement, pour M. Dodig; 215 672 \$, 175 439 \$ et 135 219 \$ pour M. Glass; 793 701 \$, 656 134 \$ et 557 297 \$ pour M. Culham; et 311 583 \$, 264 629 \$ et 188 078 \$ pour M. Capatides en dollars canadiens. Les montants des espèces et des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2018 et 2017 s'élevaient à 544 519 \$ et à 98 169 \$, respectivement, en dollars canadiens pour M. Richman. Pour M. Richman, les montants indiqués comprennent : a) pour l'exercice 2018, les cotisations de la CIBC à son régime d'épargne américain 401(k) de 10 594 \$; b) pour l'exercice 2017, le montant se rapporte à la rémunération différée de 8 200 000 \$ US (10 721 500 \$ CA) dans le cadre de la convention d'emploi avec la CIBC conclue à l'acquisition de PrivateBancorp Inc. comprenant i) un montant en espèces différé de 2 050 000 \$ US (de 2 680 375 \$ CA), qui a été acquis le 23 septembre 2017; et ii) 6 150 000 \$ US (8 041 125 \$ CA) en UAAD, dont un tiers a été acquis le 23 mars 2018 et les deux tiers restants ont été acquis le 23 décembre 2018. Tous les montants libellés en dollars canadiens indiqués ci-dessus ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018 et au taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017. Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent : a) les cotisations de la CIBC à son régime d'épargne américain 401(k) de 14 071 \$ pour l'exercice 2018, de 14 023 \$ pour l'exercice 2017 et de 14 044 \$ pour l'exercice 2016, converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018, au taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017 et au taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3249 \$ CA pour 2016; et b) les paiements de péréquation des impôts de 842 430 \$ pour l'exercice 2018, de 570 817 \$ pour l'exercice 2017 et de 736 797 \$ pour l'exercice 2016. Les paiements de péréquation des impôts sont effectués pour le compte de M. Capatides pour l'impôt sur le revenu canadien en excédent de l'impôt sur le revenu américain étant donné qu'une partie des fonctions de M. Capatides doivent être exercées au Canada.
- (6) La rémunération de M. Richman et de M. Capatides est établie et leur est versée en dollars américains. La totalité de la rémunération, à l'exception de la valeur du régime de retraite, a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018, au taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017 et au taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3249 \$ CA pour 2016. La valeur du régime de retraite de M. Richman et 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 = 1,3163 \$ CA pour 2018, de 1,00 \$ US = 1,2899 \$ CA pour 2017 et au taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA pour 2016.
- (7) Le salaire de M. Richman pour l'exercice 2017 reflète son emploi à partir de la date de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc., soit du 23 juin 2017 au 31 octobre 2017, et a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017.

Attributions en vertu de régimes d'encouragement - 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 d'encouragement acquise ou gagnée par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2018.

Nom	Valeur des attributions à base d'options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Valeur des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Valeur de la rémunération d'encouragement annuelle autre qu'à base d'actions gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	890 584	2 074 752	2 131 524
Kevin Glass	475 580	1 014 618	663 390
Harry Culham	532 244	3 622 203	2 274 480
Larry Richman	1 105 388 ⁽⁴⁾	1 714 886	1 645 562
Michael Capatides	587 845	1 372 183	1 074 635

- (1) Les montants indiqués correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à la date d'acquisition ou par la suite, le montant indiqué pourrait ne pas refléter le montant réel réalisé par les hauts dirigeants visés.
- (2) Les valeurs totales en dollars pour M. Capatides et M. Richman se rapportent à l'acquisition et au paiement des OAS et des UAR pour l'exercice 2018. Pour M. Dodig, M. Glass et M. Culham, la valeur totale en dollars se rapporte à l'acquisition et au paiement d'UAR pour l'exercice 2018. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2014 pour l'exercice 2014 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2017 correspondait à 100 %, d'après le RCP de la CIBC pour la période du 1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2017.
- (3) Les montants indiqués correspondent à la somme des primes en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2018 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération. Les primes en espèces annuelles de M. Richman et de M. Capatides ont été versées en dollars américains. Elles ont été converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters pour l'exercice 2018 de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA.
- (4) Le montant indiqué a été converti en dollars canadiens au moyen du taux de change du 1^{er} mars 2018 de 1,00 \$ US = 1,2816 \$ CA.

Acquisition des UAR en 2015

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2015 dont les droits ont été acquis en décembre 2018 était de 100 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 125 % et du facteur de rendement du RTA de 75 %, découlant du classement au premier rang pour le RCP et au sixième rang pour le RTA au cours de la période de rendement de trois ans. Les renseignements ayant servi au calcul du pourcentage d'acquisition pour les exercices indiqués figurent dans le tableau ci-après. Voir « Rémunération d'encouragement reportée » à partir de la page 63 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la CIBC pour les attributions d'UAR de 2015							Acquisition
	2016	2017	2018	Moyenne	Rang de la CIBC	Facteur de rendement	
RCP	19,9 %	18,3 %	16,6 %	18,3 %	1	125 %	100 %
RTA	5,2 %	18,3 %	4,7 %	9,4 %	6	75 %	

Attributions en vertu de régimes d'encouragement - attributions à base d'options et d'actions en cours

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions à base d'options et les attributions à base d'actions déjà octroyées aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2018.

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options ⁽¹⁾					Attributions à base d'actions ⁽²⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^o)	Prix d'exercice des options (\$) (n ^o)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées ⁽⁴⁾ (\$)	Valeurs des options exercées ⁽⁵⁾ (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^o)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Victor Dodig	2013 ⁽⁶⁾	6 414	90,52	8 déc. 2023	148 548	1 040 792				
	2014	35 204	102,33	7 déc. 2024	399 565	—				
	2015	84 544	97,81	6 déc. 2025	1,341 713	—	UAR	42 862	3 654 441	—
	2016	86 375	111,69	8 déc. 2026	171 886	—	UAADD	—	—	2 772 055
	2017	78 271	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	45 518	3 880 876	—
							UAR	40 390	3 443 668	—
Kevin Glass	2009	8 060	70,66	6 déc. 2019	346 741	—				
	2010	5 749	78,50	5 déc. 2020	202 250	—				
	2011	13 124	71,54	4 déc. 2021	553 045	—				
	2012	20 808	80,10	9 déc. 2022	698 733	—				
	2013	22 417	90,52	8 déc. 2023	519 178	—				
	2014	17 216	102,33	7 déc. 2024	195 402	—				
	2015	23 650	97,81	6 déc. 2025	375 326	—	UAR	11 990	1 022 271	—
	2016	23 557	111,69	8 déc. 2026	46 878	—	UAADD	—	—	378 007
	2017	21 389	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	12 414	1 058 421	—
							UAADD	—	—	336 087
							UAR	11 037	941 044	—
Harry Culham	2014	61 459	102,33	7 déc. 2024	697 560	—				
	2015	81 000	97,81	6 déc. 2025	1 285 470	—	UAADD	—	—	1 571 086
	2016	82 449	111,69	8 déc. 2026	164 074	—	UAR	41 066	3 501 278	—
	2017	73 715	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAADD	—	—	793 821
							UAR	43 449	3 704 498	—
							UAADD	—	—	1 158 277
							UAR	38 039	3 243 178	—
Larry Richman	2015	19 314	46,44	20 fév. 2025	992 072	—	OAS	—	—	4 154 579
	2016	25 534	45,08	19 fév. 2026	1 356 292	—	OAS	50 243	5 711 653	357 269
	2017	19 081	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAADD	54 862	6 236 743	3 118 257
	2018	—	—	—	—	—	UAR	9 846	839 503	—
							OAS	40 264	4 577 162	—
							OAS	17 375	1 975 198	—
Michael Capatides	2013	—	90,52	8 déc. 2023	—	394 698				
	2014	23 283	102,33	7 déc. 2024	264 262	—				
	2015	37 820	97,81	6 déc. 2025	600 203	—	UAR	19 174	1 634 762	—
	2016	37 797	111,69	8 déc. 2026	75 216	—	UAR	19 918	1 698 239	—
	2017	32 889	120,02	13 déc. 2027	—	—	OAS	4 214	479 041	—
							UAR	16 971	1 446 984	—

(1) Les options visent des actions ordinaires de la CIBC. Les options octroyées avant l'octroi annuel d'options en décembre 2010 sont généralement acquises sur quatre ans, en tranches égales, à l'anniversaire de la date de l'octroi. Depuis les octrois annuels d'options de décembre 2010, les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi. Les options de 2015 et de 2016 de M. Richman s'acquiert en bloc sur trois ans.

Information sur la rémunération

- (2) Les UAR sont acquises et réglées en espèces lorsque trois années se sont écoulées depuis leur octroi. La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis correspond au seuil de la valeur de paiement de 75 % des unités octroyées. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits sont acquis a été établi au moyen du RCP et du RTA de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour la rémunération. Les UAR de PrivateBancorp pour 2015 et 2016 de M. Richman ont été converties en OAS de la CIBC à l'acquisition, dont le rendement maximal est de 200 % l'attribution cible. Les unités d'actions subalternes de PrivateBancorp pour 2017 de M. Richman ont été converties en unités d'OAS de la CIBC à l'acquisition. Les OAS pour 2015 et 2016 de M. Richman s'acquiescent en 2018 et en 2019 alors que ses OAS pour 2017 s'acquiescent en 2018, en 2019 et en 2020. En ce qui concerne l'attribution d'UADD de 2017 de M. Richman, un tiers de l'attribution a été acquis le 23 mars 2018 et les deux tiers restants ont été acquis le 23 décembre 2018. Compte tenu des dispositions du régime d'UADD, cette attribution n'est pas payable jusqu'à la fin d'emploi, la retraite ou le décès de M. Richman. Cette colonne comprend les UADD entièrement acquises qui tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuel reportées en UADD par MM. Dodig, Glass et Culham. Elles ne sont pas payables avant la fin de leur emploi, de leur retraite ou de leur décès.
- (3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi. Pour M. Richman, le prix d'exercice des options pour 2015 et 2016 est libellé en dollars américains et reflète les valeurs relatives des actions de PrivateBancorp, Inc. par rapport aux actions de la CIBC telles qu'elles étaient appliquées relativement à l'acquisition.
- (4) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la CIBC de 113,68 \$ au 31 octobre 2018. Compte tenu du cours de clôture le 31 octobre 2018 de 86,32 \$ US (les actions CIBC négociées à la NYSE) et du prix d'exercice des options en dollars américains, les valeurs des options de M. Richman pour 2015 et 2016 s'élevaient à 770 242 \$ US et à 1 053 022 \$ US, respectivement. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en utilisant le taux de change moyen de la WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,288 \$ CA pour l'exercice 2018.
- (5) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2018 qui ont été attribuées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit net reçu (l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours des actions ordinaires de la CIBC à la date d'exercice après le paiement du prix d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.
- (6) En septembre 2018, M. Dodig a vendu 16 000 actions dans le cadre d'un exercice partiel de l'octroi de son régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) de 2013 et a donné le produit à un organisme de bienfaisance.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2018

On s'attend à ce que tous les membres de la haute direction de la 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 CIBC. Il ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours. Les membres de la haute direction nouvellement nommés et les recrues provenant de l'externe ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour respecter la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal, alors que les cadres supérieurs promus à un niveau supérieur ont trois ans pour respecter les lignes directrices applicables. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent même à la retraite pour tous les membres de la haute direction visés et sont indiquées dans le tableau qui suit.

Le tableau ci-après indique l'actionnariat des hauts dirigeants visés par rapport à la ligne directrice minimale qui s'applique à leur poste.

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire) ⁽¹⁾	Période de détention après le départ à la retraite (années)	Actionnariat (multiple du salaire)	UADD (\$)	Actionnariat ⁽²⁾				
					OAS (\$)	UAR (\$)	Actions détenues directement (\$)	Total	
								(\$)	Unités
Victor Dodig	8,0	2	19,5	2 772 055	-	14 701 332	2 049 955	19 523 342	171 739
Kevin Glass	5,0	1	7,0	718 683	-	4 046 110	474 201	5 238 994	46 085
Harry Culham	5,0	1	36,6	3 538 998	-	13 990 975	748 946	18 278 919	160 793
Larry Richman	5,0	1	21,8	9 355 000	16 800 480	1 134 618	1 573 445	28 863 543	253 902
Michael Capatides	5,0	1	8,8	-	479 041	6 399 653	1 585 268	8 463 962	74 454

- (1) Avec prise d'effet le 1^{er} mai 2018, l'exigence d'actionnariat minimal pour MM. Glass, Culham, Richman et Capatides est passée de quatre à cinq fois leur salaire.
- (2) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le prix d'octroi ou le cours de l'action de la CIBC de 113,68 \$ au 31 octobre 2018, selon le plus élevé des deux.

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 2018 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du ROSAE et des régimes d'options de PrivateBancorp, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions, a été autorisée. (En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs aux termes du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants. En novembre 2017, le conseil a mis fin au régime.)

	A	B	C
Régimes de rémunération en actions	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (n ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés par la colonne A) (n ^{bre})
Approuvés par les porteurs de titres	4 060 494	100,53	10 848 131
Non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	652 669	23,09	néant
Total	4 713 163	91,05	10 848 131

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

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2018

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 (n ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation	Options pouvant être octroyées (n ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation	Total (n ^{bre})	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	4 897 086	1,11	9 963 847	2,25	14 860 933	3,35
Régimes de PrivateBancorp ⁽²⁾	643 992	0,15	néant	néant	643 992	0,15
Total	5 541 078	1,26	9 963 847	2,25	15 504 925	3,50

- (1) Au 31 octobre 2018, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 4 060 494, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 10 848 131 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 442 826 380.
- (2) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017, 1 119 211 actions ordinaires de la CIBC ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en circulation 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 de rémunération 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 CIBC en fonction des valeurs relatives des actions de PrivateBancorp Inc. par rapport aux actions ordinaires de la CIBC aux termes de l'acquisition.

Information sur la rémunération

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

Mesure ⁽¹⁾	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
Taux de dilution			
• nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2018	0,92 %	0,15 %
	2017	0,90 %	0,21 %
	2016	1,03 %	—
Taux de dilution excédentaire			
• (nombre d'options à octroyer + nombre d'options octroyées non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2018	3,37 %	0,15 %
	2017	1,26 %	0,24 %
	2016	1,62 %	—
Taux de dilution possible par année⁽²⁾			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2018	0,17 %	—
	2017	0,23 %	0,24 %
	2015	0,20 %	—

(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 : 756 516 pour l'exercice 2018) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (p. ex. 443 081 570 pour l'exercice 2018).

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

Afin de maintenir l'harmonisation voulue entre les intérêts personnels et ceux des actionnaires, la 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 CIBC. La politique interdit spécifiquement de faire directement ou indirectement ce qui suit :

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

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 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 CIBC de la conformité du régime aux exigences réglementaires et aux exigences de la 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

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) qui peut être désigné par le Comité.
Durée	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements dans le statut d'emploi ou d'une prolongation imputable à l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous).
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois en cours de validité s'acquiescent à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi.
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> • Fixé par le Comité, mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi. • La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options 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 CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options. • Lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la CIBC, respectivement, à moins que le Comité ne désigne une date ultérieure.
Titres réservés à des fins d'émission	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 52 634 500.
Limites individuelles et des initiés	<ul style="list-style-type: none"> • Aux termes du ROSAE, le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation; toutefois, ce nombre a été fixé à 1 % du nombre d'actions ordinaires de la CIBC alors émises et en circulation par résolution du Comité. • Aucune option ne peut être octroyée à un participant si cet octroi peut faire en sorte que le nombre d'actions ordinaires de la 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, dépasse 10 % des actions ordinaires de la CIBC émises et en circulation.
Résiliation	<ul style="list-style-type: none"> • À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours. • À une cessation d'emploi sans motif valable : les options non acquises continuent de s'acquiescent, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant la période d'indemnité de l'employé. • À la retraite : les options continuent de s'acquiescent et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans à la retraite.
Prolongation d'une période de restrictions sur la négociation de titres	<ul style="list-style-type: none"> • La durée des options qui devaient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions.
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	<ul style="list-style-type: none"> • La CIBC peut assortir les options d'une condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA (il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité).
Cessibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la CIBC.
Modifications	<ul style="list-style-type: none"> • Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : <ul style="list-style-type: none"> - une augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE; - une réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité; - un report de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou une modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi; - une modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf à des fins de règlement de succession; - une expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE; - une modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions; - le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE; - une modification des dispositions modificatives du ROSAE; - une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. <p>À part ces modifications importantes du régime, le Comité 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 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>
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> • Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis à une récupération en cas d'inconduite⁽¹⁾.

Information sur la rémunération

Avec prise d'effet le 1^{er} mars 2019, le conseil a approuvé une modification apportée au ROSAE afin de supprimer la disposition prévoyant auparavant l'octroi de prêts pour aider les employés à exercer leurs options. Ces modifications relèvent du pouvoir du conseil aux termes des dispositions modificatives du ROSAE et des règles des bourses applicables.

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

Régime d'UAR⁽¹⁾

Octrois	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. Le nombre d'UAR octroyées est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none"> À compter de l'attribution d'UAR en 2015, les équivalents de dividendes sont réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes.
Conditions liées au rendement	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA et le RCP de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC.
Période de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Trois ans
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Sont acquises à la fin de la période de trois ans.
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués. Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe.
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont soumis : <ul style="list-style-type: none"> à une récupération en cas d'inconduite⁽²⁾; à une annulation dans certains cas pour des pertes imprévues⁽³⁾.

Régime d'UADD⁽¹⁾

Octrois	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. Le nombre d'UAR octroyées est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de l'octroi.
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none"> Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.
Report	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes les conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement. Lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un report volontaire de la prime d'encouragement en espèces d'un cadre supérieur, les attributions s'acquiescent immédiatement.
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales. Le prix payé correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de cessation d'emploi du participant.
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis à une récupération en cas d'inconduite⁽²⁾.

- (1) La CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.
- (2) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la 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) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) au haut de la page.
- (3) Les dispositions relatives à la récupération liées au rendement prévoient qu'en cas de perte imprévue de la CIBC, d'UES ou de secteurs d'activité clés qui est égale ou supérieure au total du bénéfice net avant impôts des trois derniers exercices, la CIBC a le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UAR qui sont acquises cette année-là, lorsqu'elle juge que la négligence ou certains manquements d'un participant ont sensiblement contribué à la perte. La récupération peut s'appliquer à la totalité ou à un groupe des personnes au sein d'une unité d'exploitation particulière où la perte importante imprévue est survenue ainsi que du groupe fonctionnel connexe.

Régimes de rémunération d'encouragement reportée pris en charge à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. - modalités et conditions

Dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la CIBC, toutes les options de souscription d'actions ordinaires de PrivateBancorp, Inc. en circulation ont été converties en options de souscription d'actions ordinaires de la CIBC et toutes les attributions d'actions subalternes de PrivateBancorp, Inc. en cours ont été annulées et remplacées par des OAS de la CIBC, dans chaque cas essentiellement selon les mêmes modalités et conditions que celles qui étaient applicables aux termes des attributions de The PrivateBank (notamment les mêmes modalités d'acquisition).

Le tableau suivant résume les principales modalités et conditions des trois régimes que la CIBC a pris en charge à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. qui comportent des attributions en cours réglées par de nouveaux titres. Il s'agit du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (*2007 Long-Term Incentive Compensation Plan*) (le régime de 2007), du régime de rémunération 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).

Régime de 2007	Attributions de titres de capitaux propres en cours constituées d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} avril 2021.
Régime stratégique	Attributions de titres de capitaux propres en cours constituées d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} octobre 2019.
Régime de 2011	Les attributions de titres de capitaux propres en circulation sont composées : 1) d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} juin 2026; 2) d'options de souscription d'actions non acquises avec acquisition en blocs en 2018 et en 2019 et dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} juin 2026; 3) d'actions subalternes non acquises; 4) d'unités d'octrois d'actions subalternes non acquises; et 5) d'unités d'octrois d'actions subalternes acquises dont le règlement est retardé au cours d'une période jusqu'en 2022.
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Les attributions en circulation ont été initialement octroyées comme des attributions de PrivateBancorp à des employés et à des administrateurs de PrivateBancorp, ou d'une de ses filiales, et converties en attributions de la CIBC et/ou annulées et remplacées par des attributions de la CIBC dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. À l'exception de ce qui est nécessaire pour faciliter la conversion, l'échange ou le règlement, selon le cas, des attributions de PrivateBancorp qui étaient en circulation aux termes des régimes au moment où la CIBC a pris en charge ces régimes, aucune autre attribution n'a été ni ne sera accordée aux termes des régimes de PrivateBancorp.
Durée	<ul style="list-style-type: none"> Les options de souscription d'actions aux termes des régimes de PrivateBancorp ont généralement une durée de 10 ans à compter de la date d'octroi.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les options de souscription d'actions aux termes du régime de 2007 et du plan stratégique ont été entièrement acquises. Les options de souscription d'actions non acquises aux termes du régime de 2011 sont acquises trois ans après la date d'octroi initiale et/ou seront entièrement acquises à la cessation d'emploi du porteur sans motif valable. Les actions subalternes et les unités d'octrois d'actions subalternes non acquises aux termes du régime de 2011 s'acquerront à raison d'un tiers chaque année le premier jour du mois suivant l'anniversaire de leur octroi entre 2018 et 2020.
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Le prix d'exercice de chaque action ordinaire visée par l'octroi d'options de souscription d'actions non admissible était au moins cent pour cent (100 %) de la juste valeur marchande de l'action ordinaire à la date de l'octroi de cette attribution
Paieement	<ul style="list-style-type: none"> Pour le régime de 2011, les unités d'octrois d'actions subalternes sont réglées en espèces. Les dividendes s'accumulent sur les actions subalternes non acquises et sont versés en espèces à l'acquisition. Pour les unités d'actions subalternes acquises, les dividendes sont versés au règlement.
Titres réservés à des fins d'émission	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre maximal d'actions ordinaires de la CIBC pouvant être nouvellement émises aux termes du régime de 2007, du plan stratégique et du plan 2011 ne saurait dépasser 150 000, 160 000 et 1 000 000 respectivement.
Résiliation	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité décidera du traitement de l'octroi aux termes de chaque attribution en cas de départ à la retraite, d'invalidité, de décès ou d'une autre cessation d'emploi d'un participant, conformément à la convention d'attribution.
Cessibilité	<ul style="list-style-type: none"> À l'exception de ce qui est prévu ci-après, aucune attribution ne peut être vendue, transférée, mise en gage, cédée ou par ailleurs aliénée ou hypothéquée, autrement que par voie testamentaire ou qu'en vertu des lois sur la dévolution successorale et la distribution. Malgré ce qui précède, le Comité peut, à son gré, autoriser que la totalité ou une partie des options de souscription d'actions octroyées à un participant comportent des modalités qui permettent que le participant en transfère : <ul style="list-style-type: none"> (i) à son conjoint/sa conjointe, à ses enfants ou petits-enfants (les « membres de la famille immédiate »); (ii) à une ou des fiduciaires à l'avantage exclusif du participant ou de ces membres de la famille immédiate (ou les deux); ou (iii) à une société de personnes dont le participant ou ces membres de la famille immédiate (ou les deux) sont les seuls associés, pourvu que : <ul style="list-style-type: none"> A) le transfert se fasse sans contrepartie; B) la convention d'attribution aux termes de laquelle ces options de souscription d'actions sont octroyées prévoit expressément la cessibilité d'une manière conforme aux régimes de PrivateBancorp; C) les transferts ultérieurs d'options de souscription d'actions transférées soient interdits sauf conformément aux régimes de PrivateBancorp.
Modifications	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil peut en tout temps et à l'occasion modifier, suspendre ou résilier le régime, en totalité ou en partie, sous réserve de toute exigence d'obtenir l'approbation des actionnaires imposée par une loi, une règle ou un règlement applicable. La résiliation ou la modification du régime ne peut de quelque façon importante toucher défavorablement une attribution octroyée antérieurement aux termes du régime sans le consentement écrit du participant détenant cette attribution.
Récupération ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Les attributions sont soumises à une récupération aux termes du régime ou de l'une des politiques de la CIBC applicables au titulaire.

Information sur la rémunération

- (1) Permet la récupération de la rémunération incitative annuelle et à long terme versée aux membres de la haute direction si les critères sur lesquels elle était fondée sont jugés incorrects ou incomplets ou lorsque le destinataire s'est livré à un mauvais comportement illégal, malhonnête, frauduleux ou intentionnel qui a eu une incidence importante sur l'ampleur de l'attribution. Les droits de récupération s'appliquent au cours de la période de trois ans qui suit le versement d'une prime ou la date de l'échéance des restrictions applicables aux actions subalternes.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations complémentaires de retraite des membres de la haute direction font partie intégrante de la rémunération totale des cadres supérieurs, y compris les membres de la haute direction visés. Tous les membres de la haute direction visés accumulent des prestations de retraite déterminées dans des programmes de retraite enregistrés au même titre que les autres employés de la CIBC au Canada ou aux États-Unis, sous réserve des restrictions définies dans la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada ou dans les règlements liés à la fiscalité aux É.-U.

Tous les membres de la haute direction visés au Canada ont été désignés par le Comité comme admissibles aux prestations du RRCCS. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2016, le RRCCS a été remanié pour tous les participants au RRCCS, nouveaux et existants. Les principaux changements comprenaient le crédit d'années de service prospectif à compter de la date de nomination seulement aux termes du RRCCS (aucun crédit d'années de service antérieur), l'accumulation de prestations forfaitaires (des prestations, quelles que soient les bénéficiaires et les augmentations proportionnelles) et l'élimination de l'âge de la retraite anticipée sans réduction avant l'âge de 65 ans (antérieurement, sans réduction à l'âge de 61 ans). Tous les participants du RRCCS recevront des prestations fondées soit sur les modalités du RRCCS antérieur, soit sur les modalités du RRCCS remanié, selon les modalités qui entraînent la valeur la plus élevée. Tous les participants du RRCCS recevront des prestations fondées soit sur les modalités du RRCCS antérieur, soit sur les modalités du RRCCS remanié, selon les modalités qui entraînent la valeur la plus élevée. Pour les membres de la haute direction visés qui ont adhéré au RRCCS avant le 1^{er} janvier 2016, les modalités du RRCCS antérieur devraient prévoir une valeur plus élevée au titre du RRCCS et, par conséquent, les dispositions antérieures auront préséance. Tous les membres de la haute direction visés aux É.-U. sont également admissibles aux prestations du RRCCS 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 est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les dispositions clés du RRCCS applicables à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Richman, sont résumées dans le tableau ci-après.

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> 2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC. Les prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig sont assujetties à une limite globale de 1 000 000 \$. En ce qui concerne M. Capatides, la prestation RRCCS est davantage compensée par une rente mensuelle théorique représentant ses cotisations de contrepartie au régime 401(k) offertes par la CIBC.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> 2 300 000 \$ pour M. Dodig; 1 202 440 \$⁽¹⁾ pour M. Capatides et 913 500 \$ pour MM. Glass et Culham.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	<ul style="list-style-type: none"> La somme de : <ul style="list-style-type: none"> la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.
Réduction en cas de retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour MM. Dodig, Glass et Capatides. La prestation de retraite de M. Culham est réduite de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service constituées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1^{er} janvier 2013.
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada/du Régime de rentes du Québec. La 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.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	<ul style="list-style-type: none"> Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de retraite de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

- (1) La limite relative au revenu moyen de fin de carrière de M. Capatides est 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 2018 de 1,00 \$ US = 1,3163 \$ CA

Étant donné que M. Richman s’est joint à la CIBC après le 1^{er} janvier 2016, ses prestations aux termes du RRCCS sont fondées sur les dispositions du nouveau RRCCS. Les principales dispositions du nouveau RRCCS sont résumées dans le tableau ci-après.

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Un taux fixe en dollars (16 454 \$⁽¹⁾) pour M. Richman) par année de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS (jusqu’à un maximum de 35 années de service).
Réduction en cas de retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l’âge de 65 ans.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont versées jusqu’au décès du cadre supérieur. D’autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.

(1) Le taux fixe en dollars de M. Richman est de 12 500 \$ 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 2018 de 1,00 \$ US = 1,3163 \$ CA.

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relativement aux obligations de retraite pour les hauts dirigeants visés.

Nom	Années décomptées (n ^{ns})	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽¹⁾ (\$)		Valeur actualisée d’ouverture de l’obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur actualisée de clôture de l’obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁷⁾ (\$)
		31 octobre 2018 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
		Victor Dodig	13,3				
Kevin Glass	9,5	174 000	250 000	2 130 000	252 000	(97 000)	2 285 000
Harry Culham	10,2	78 000	331 000	611 000	154 000	(40 000)	725 000
Larry Richman ⁽⁸⁾	1,3	21 000	21 000	64 000	209 000	(21 000)	252 000
Michael Capatides ⁽⁸⁾	23,0	537 000	582 000	6 663 000	337 000	(315 000)	6 685 000

- Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l’âge de 65 ans pour des années de service décomptées acquises et non acquises constituées à la date indiquée, dans l’hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière pour les participants au RRCCS sera égal ou supérieur à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS avec prise d’effet le 1^{er} septembre 2015, M. Culham compte sept autres années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la CIBC qui ne sont pas comptabilisées aux termes du RRCCS. Les prestations de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la CIBC correspondent aux prestations maximales qui peuvent être payées à partir du régime de retraite de la CIBC comme le prévoit la Loi de l’impôt sur le revenu, et sont incluses dans les montants indiqués ci-dessus. Pour les membres de la haute direction visés, les prestations de retraite aux termes du RRCCS du 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 pour 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 prestations annuelles payables au 31 octobre 2018 sont pleinement acquises pour tous les hauts dirigeants visés.
- MM. Dodig et Glass sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l’âge de 61 ans. Les prestations de retraite annuelles estimatives payables à 61 ans sont de 958 000 \$ pour M. Dodig et de 177 000 \$ pour M. Glass. M. Capatides est admissible à des prestations de retraite sans réduction immédiate en cas de départ à la retraite de 537 000 \$. 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.
- 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 2017. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d’actualisation annuel de 3,62 % (de 3,78 % pour M. Richman et M. Capatides);
 - un taux d’augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l’âge et le mandat du membre de la haute direction (ne s’applique pas à M. Richman) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l’historique du régime de retraite de la CIBC.
- Ces montants représentent le coût annuel pour l’exercice 2018 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 3,72 % (3,66 % pour M. Richman et M. Capatides aux États-Unis) conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l’exercice 2018 déclarées dans les états financiers de la 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.
- 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 2018. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d’actualisation annuel de 4,07 % (4,55 % pour M. Richman et M. Capatides);
 - un taux d’augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l’âge et le mandat du membre de la haute direction (ne s’applique pas à M. Richman) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l’historique du régime de retraite de la CIBC.
- Les prestations de retraite annuelles estimatives de M. Richman et de M. Capatides ont été converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2018 de 1,00 \$ US = 1,3163 \$ CA.

Contrats relatifs à un changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle. Cette politique, qui vise 12 postes au sein de sa haute direction, y compris tous les hauts dirigeants visés, reconnaît l'importance, pour la 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 prémisses 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'un arrangement de fin d'emploi usuel, 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 :

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Certains hauts dirigeants de la CIBC, notamment chacun des hauts dirigeants visés.
Période visée	<ul style="list-style-type: none"> 24 mois suivant la date du changement de contrôle.
Événements déclencheurs	<ul style="list-style-type: none"> La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ, l'acquisition anticipée de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : <ol style="list-style-type: none"> un changement de contrôle; et la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-dessous, comme il est indiqué dans la politique : <ul style="list-style-type: none"> une réduction importante des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant; une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si le nouveau poste est essentiellement de même rang; une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail sur une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles/80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes du droit applicable.
Indemnités de départ	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir : <ol style="list-style-type: none"> deux fois la somme du salaire annuel et du plus élevé des montants suivants, à savoir la prime en espèces annuelle moyenne des trois exercices précédents ou la prime en espèces cible moyenne des trois exercices précédents ⁽¹⁾; ou le montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi (tel qu'il est indiqué à la note de bas de page (2) du tableau des prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle à la page 97) ou du droit applicable.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux 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'acquièrent est établi en appliquant le critère de rendement pertinent pour la période allant de la date de l'octroi à la date de cessation d'emploi.
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, et uniquement pour les participants qui étaient membres du RRCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCS 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 CIBC, à recevoir l'indemnité sous forme de maintien de salaire.

(1) En outre, un montant en espèces correspondant à 10 % du salaire est payé au lieu du maintien de la participation aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC qui seraient par ailleurs payables 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 supplémentaires, les sommes payables et les avantages estimatifs auxquels chacun des hauts dirigeants 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 cadre supérieur se fait sans motif valable ou qu'il démissionne pendant la période de couverture pour des motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle. Les montants ne comprennent pas les droits supérieurs éventuels en vertu de la common law.

Nom	Élément de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2018 ⁽¹⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽²⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	0	6 567 316
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	0	200 000
	Total des paiements supplémentaires	0	6 767 316
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	92 000 ⁽⁴⁾
Kevin Glass	Espèces	1 400 600	2 801 200
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	0	150 000
	Total des paiements supplémentaires	1 400 600	2 951 200
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	37 000 ⁽⁴⁾
Harry Culham	Espèces	2 749 675	5 499 349
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	50 000	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 799 675	5 599 349
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0 ⁽⁴⁾
Larry Richman	Espèces	3 743 383	5 649 560
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	31 265	271 158
	Total des paiements supplémentaires	3 774 648	5 920 718
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0 ⁽⁴⁾
Michael Capatides	Espèces	0	4 060 257
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages	0	197 445
	Total des paiements supplémentaires	0	4 257 702
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	49 000 ⁽⁴⁾

(1) Aucun montant supplémentaire n'est payable 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 à base d'options et d'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 CIBC s'apprécient par ailleurs pendant la période d'anticipation. Pour obtenir des renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions en cours au 31 octobre 2018, veuillez consulter « Attributions en vertu des régimes d'encouragement - attributions à base d'options et d'actions en cours » à la page 80.

Les montants indiqués comme Espèces, Avantages et Prestations de retraite annuelle pour M. Richman et M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2018 de 1,00 \$ US = 1,3163 \$ CA.

- (2) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Glass, Culham et Richman représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour MM. Glass et Culham, le paiement en espèces correspond à une fois la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures. Pour M. Richman, le paiement en espèces correspond à une fois et demi (1,5 fois) la somme du salaire annuel et de la moyenne de la prime en espèces annuelle relativement au nombre de périodes de rendement terminées. Pour M. Culham, le montant indiqué comme Avantages remplace la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC et est un montant en espèces correspondant à 10 % du salaire annuel, et le montant indiqué pour M. Richman est un paiement forfaitaire estimatif pour 18 mois, tenant lieu de ses primes pour les soins médicaux, dentaires et de la vue. 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) Les montants indiqués comme Espèces pour tous les hauts dirigeants visés représentent les indemnités de départ lorsque les deux événements déclencheurs surviennent. Pour des renseignements sur les paiements en espèces, voir « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 89 de la circulaire.
- Les montants indiqués comme Avantages sont des versements en espèces qui remplacent la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC. Chaque haut dirigeant visé recevrait un versement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans le paiement de 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 MM. Dodig, Glass et Capatides correspondent aux prestations de retraite viagères annuelles supplémentaires payables dès l'âge de retraite anticipée sans réduction (de 61 ans pour M. Dodig et M. Glass et immédiatement pour M. Capatides) en raison du fait qu'ils ont droit à deux années de service décomptées supplémentaires. Les valeurs actualisées au 31 octobre 2018 des prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 926 000 \$ pour M. Dodig, de 622 000 \$ pour M. Glass et de 734 000 \$ pour M. Capatides et ont été établies en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif de fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2018 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, il est présumé que MM. Dodig, Glass et Capatides prendront leur retraite dès qu'ils y sont admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2018 si cette date est ultérieure) avec les réductions en cas de retraite anticipée applicables. 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 MM. Culham et Richman puisqu'ils ont adhéré au RRCCS après le 27 mai 2015, date à laquelle la politique en cas de changement de contrôle a été modifiée afin de supprimer la disposition accordant des années de service décomptées supplémentaires en cas de changement de contrôle.

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

Les tableaux ci-après présente des renseignements exigés aux termes de la norme 15 des principes et des 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 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 CIBC, ont un « rôle important » d'après leurs responsabilités ou le niveau de leur rémunération, respectivement.

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

Montants et formes de la rémunération attribuée ⁽¹⁾				
(Tous les chiffres sont en dollars)	2018		2017	
	Hauts dirigeants visés	Autres rôles importants ^(2v)	Hauts dirigeants visés	Autres rôles importants ⁽²⁾
Salaire fixe	4 500 000	39 500 000	4 300 000	53 600 000
Rémunération variable				
- espèces	7 800 000	89 300 000	6 500 000	118 100 000
- titres de capitaux propres	19 800 000	78 500 000	15 200 000	99 300 000
- liés aux actions	19 800 000	78 500 000	15 200 000	99 300 000
- autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	27 600 000	167 800 000	21 700 000	217 400 000
Rémunération totale	32 100 000	207 300 000	26 000 000	271 000 000
Nombre de bénéficiaires	5	115	5	187
Rémunération reportée attribuée et versée ⁽³⁾				
Attribuée pour l'exercice	19 800 000	80 000 000	15 200 000	100 700 000
Versée au cours de l'exercice ⁽⁴⁾	9 500 000	50 300 000	10 300 000	72 500 000
Rémunération reportée en cours ⁽⁵⁾				
Acquise	10 300 000	18 300 000	7 800 000	30 900 000
Non acquise	47 400 000	236 700 000	52 000 000	283 100 000
Totale	57 700 000	255 000 000	59 800 000	313 900 000
Réductions implicites et explicites ⁽⁶⁾				
En cours	19 800 000	187 500 000	19 300 000	224 400 000
Réductions				
- implicites	27 200 000	43 200 000	—	—
- explicites	—	—	—	—

(1) La rémunération peut avoir été attribuée et reçue pendant ou après l'exercice, mais à l'égard de l'exercice indiqué.

(2) À l'exercice 2018, une approche davantage axée sur le risque a été adoptée pour déterminer les dirigeants et les employés dans des rôles importants, en fonction de l'évaluation de la capacité de chaque rôle à avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'entreprise, tandis que les chiffres de 2017 reflètent la méthodologie antérieure, qui était davantage axée sur le niveau d'emploi.

(3) 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).

- (4) Comprend, dans l'exercice 2018, des montants versés en décembre 2017 relativement à l'exercice 2016 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2017, des montants versés en décembre 2016. Le paiement de la somme en espèces reportée de M. Richman de 2 050 000 \$ US (2 680 375 \$ CA), conformément à son contrat d'emploi, a également été incluse dans le tableau à la colonne des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2017.
- (5) 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. De plus, les unités d'actions à dividende différé de 6 150 000 \$ US (8 041 125 \$ CA) de M. Richman ont été incluses dans le tableau à la colonne des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2017.
- (6) 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 2018 liés à la rémunération gagnée en 2017). Les réductions implicites découlent de la diminution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la CIBC alors que les réductions explicites découlent de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement.

Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération incitative garantie octroyée au cours de l'exercice 2018 pour les membres de la haute direction visés et les autres rôles importants (néant à l'exercice 2017). Les paiements en espèces⁽¹⁾ octroyés à la signature à un seul bénéficiaire occupant un rôle important étaient de 370 000 \$ à l'exercice 2018 (néant à l'exercice 2017). Les indemnités de départ⁽²⁾ négociées et réglées au cours de l'exercice 2018 pour six bénéficiaires dans des rôles importants se sont élevées à 9 040 000 \$ (21 349 000 \$ pour dix bénéficiaires au cours de l'exercice 2017). Les paiements au cours de l'exercice 2018 se sont élevés à 3 203 000 \$ (2 055 000 \$ au cours de l'exercice 2017). Aucune indemnité de départ n'a été négociée et réglée pour les membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2018 ou 2017.

- (1) Paiements en espèces octroyés aux nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués. Les attributions à la signature reportées sont incluses à la section « Rémunération reportée en cours » du tableau.
- (2) Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2018 ou, si les modalités de l'obligation l'exigent, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs. L'indemnité de départ la plus élevée que la CIBC a négociée et réglée au cours de l'exercice 2018 a été de 2 962 000 \$.

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 28 février 2019, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateurs, les hauts dirigeants de la CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'ont aucune dette impayée envers la CIBC (ou ses filiales), à l'exception de prêts de caractère courant⁽¹⁾, au sens défini dans la législation canadienne sur les valeurs mobilières. 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 *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau ci-après indique l'encours total de la dette, envers la CIBC et ses filiales, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales. Ce montant ne comprend pas les prêts de caractère courant décrits à la note (1) ci-après.

Objectif	Encours total des prêts	
	Consenti à la CIBC ou à ses filiales au 31 janvier 2019 (\$)	Consenti à une autre entité
Souscription de titres	—	—
Autre dette ⁽²⁾	103 181 187	—

- (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) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change de clôture le 31 janvier 2019 affiché par Bloomberg, soit 1,00 \$ US = 1,3125 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2018, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui les protège à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police s'applique lorsque la CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2019. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,5 millions de dollars.

Indemnisation

En vertu de la Loi sur les banques et des règlements administratifs de la CIBC, la CIBC indemnise tout administrateur ou dirigeant de la CIBC, tout ancien administrateur ou dirigeant de la CIBC et toute autre personne qui agit ou a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable pour une autre entité, de même que leurs héritiers et représentants personnels, 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 CIBC ou l'autre entité, pourvu que 1) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et 2) dans le cas d'une poursuite

ou d'une procédure criminelle, 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 2018, la CIBC a versé environ 622 277 \$ 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., dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Howard Green and Anne Bell v. Canadian Imperial Bank of Commerce*, et al. intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

Information au sujet de la CIBC

De l'information financière concernant la CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2018. Des renseignements supplémentaires sont accessibles dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction, notre notice annuelle, notre rapport annuel et dans tous les états financiers et rapports de gestion intermédiaires ultérieurs.

Vous pouvez accéder à ces documents à www.cibc.com et à www.sedar.com ou obtenir un exemplaire gratuit en communiquant avec les Relations avec les investisseurs par courriel à relationsinvestisseurs@cibc.com ou par la poste à Relations avec les investisseurs de la CIBC, au 18 York Street, 9th Floor, Toronto ON M5J 2T8.

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 CIBC au www.cibc.com/francais. Les résultats des votes seront également déposés sur SEDAR sur le site www.sedar.com.

Communication avec le conseil de la CIBC

Vous pouvez communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur à corporate.secretary@cibc.com ou secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Approbation des administrateurs

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 28 février 2019

Siège social

199 Bay Street

Commerce Court

Toronto ON M5L 1A2 Canada

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 416 861-8870

Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com



Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2019 de la 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

