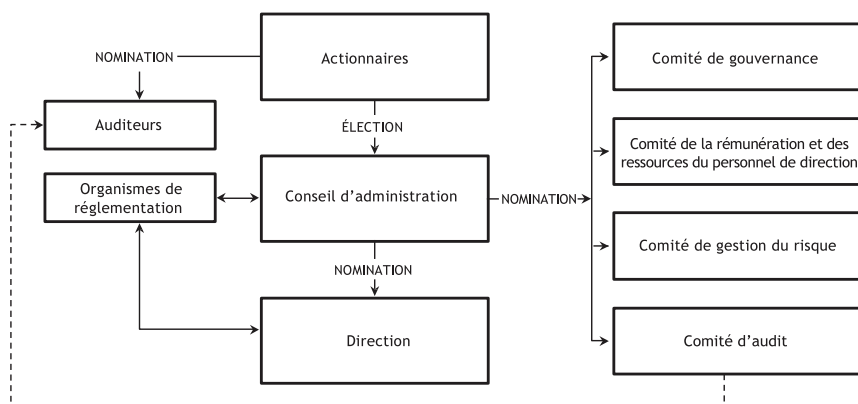


Énoncé des pratiques de gouvernance

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 vise une taille du conseil de plus de 14 membres 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 de 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 surveiller 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.

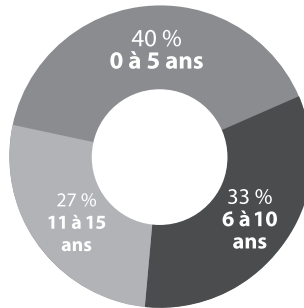
6. Mandat des administrateurs

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 subisse 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 aux valeurs, à la stratégie, à la direction de l'exploitation, à la gouvernance, à la gestion du risque, à la tolérance au risque, au contrôle interne, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines, à l'interaction avec le conseil 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, la formulation de commentaires du conseil à l'intention du chef de la direction 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 et y a nommé un président de comité. Le mandat d'un président de comité est d'environ cinq ans. 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 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, ce qui englobe la stratégie de gestion des 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'analyse de la rémunération dans la circulaire. 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, avril, 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.

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

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.

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 philosophie de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire ou contre celle-ci. Le vote n'est pas contraignant et ne diminue aucunement la fonction et les responsabilités du conseil. Cependant, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudiera le résultat de ce vote lorsqu'il prendra 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 service 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.