

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

du 24 février 2005

et

circulaire de sollicitation de procurations par la direction



Pour ce qui compte dans votre vie.



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Avis est donné par les présentes que l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « CIBC ») aura lieu au Metro Toronto Convention Centre, North Building, John W.H. Bassett Theatre, situé au 255 Front Street West, Toronto (Ontario), le jeudi 24 février 2005 à 10 h (heure normale de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent;
2. nommer un vérificateur;
3. élire les administrateurs;
4. étudier certaines propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
5. traiter de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration

La secrétaire générale,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michelle Caturay", written over a white background.

Michelle Caturay
Le 6 janvier 2005

Note :

Nous demandons aux actionnaires qui ne peuvent assister à l'assemblée en personne de remplir et de retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe fournie à cette fin ou de le retourner par courrier à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon, au 200 Queens Quay East, Unit 6, Toronto (Ontario) Canada M5A 4K9, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au (416) 368-2502 au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 23 février 2005.

Le 6 janvier 2005 (soit la date fixée pour déterminer quels sont les actionnaires habilités à recevoir un avis de convocation à l'assemblée), le nombre d'actions ordinaires en circulation était de 346 727 995.

Les actionnaires ayant des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée peuvent communiquer avec l'agent des transferts de la CIBC à Toronto au (416) 643-5500 ou au numéro sans frais 1 800 387-0825 en Amérique du Nord.

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

Le 6 janvier 2005

Invitation adressée aux actionnaires

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC (l'« assemblée »), qui se tiendra au Metro Toronto Convention Centre, North Building, John W.H. Bassett Theatre, 255 Front Street West, Toronto (Ontario), le jeudi 24 février 2005 à 10 h (heure normale de l'Est).

À cette assemblée, vous serez informés des résultats de la CIBC en 2004 ainsi que des projets de la direction. Vous aurez également l'occasion de rencontrer les membres du conseil d'administration et de la haute direction et de leur poser des questions.

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») décrit les questions importantes et les autres sujets qui seront abordés à l'assemblée. Il est important que vous exerciez votre droit de vote soit en personne à l'assemblée, soit en remplissant et en envoyant votre procuration. Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la façon d'exercer votre droit de vote aux pages 1 et 2 de la circulaire.

Nous espérons que vous serez en mesure de vous joindre à nous, en personne ou par le biais de notre diffusion Web, qui sera offerte en direct au www.cibc.com/francais dans la section Relations avec les investisseurs. La version enregistrée de l'assemblée sera disponible au www.cibc.com/francais jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Entre-temps, vous voudrez peut-être consulter la Reddition de comptes annuelle 2004 de la CIBC, les résultats trimestriels, les présentations d'analystes et d'autres renseignements concernant la société en consultant notre site Web au www.cibc.com/francais.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

Handwritten signature of William A. Etherington in black ink.

William A. Etherington

Le chef de la direction,

Handwritten signature of John S. Hunkin in black ink.

John S. Hunkin

TABLE DES MATIÈRES

Renseignements concernant le vote

1	Questions soumises au vote
1	Qui peut voter
1	Restrictions concernant l'exercice du droit de vote
1	Comment voter
1	– Actionnaires inscrits
1	– Actionnaires non inscrits
2	Vote par procuration
2	– Nomination d'un fondé de pouvoir
2	– Pouvoir discrétionnaire du fondé de pouvoir
2	– Révocation de la procuration
2	Sollicitation des procurations
2	Confidentialité

Questions à l'ordre du jour

3	États financiers
3	Nomination d'un vérificateur
3	– Honoraires pour les services fournis par les vérificateurs externes
3	– Politique concernant les honoraires
3	– Rapport du comité de vérification
4	Élection des administrateurs
4	– Rôle du comité de gouvernance
5	– Processus de nomination
5	– Candidats
5	– Indépendance des administrateurs
6	– Faillites d'entreprises
16	– Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2004
16	– Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires
16	– Présence des administrateurs qui ne se représentent pas à titre d'administrateurs
16	Propositions d'actionnaires

Rémunération de la haute direction et des administrateurs

17	Rémunération des administrateurs
17	– Rémunération
17	– Directive en matière de propriété d'actions des administrateurs
17	– Régimes de rémunération en actions des administrateurs
18	– Rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2004

19	Rapport sur la rémunération de la haute direction
19	– Éléments de la rémunération globale
19	– Salaire de base
19	– Avantages sociaux
20	– Primes en espèces
20	– Primes en actions
21	– Comparaison des pratiques
21	– Lignes directrices relatives à l'actionariat de la haute direction
23	– Évaluation du rendement
25	– Rémunération du chef de la direction
25	– Résumé
26	Graphique de rendement
28	Régime d'options de souscription d'actions des employés
28	Options et droits à la plus-value
29	Titres dont l'émission est autorisée aux termes de régimes de rémunération en actions
30	Options en cours de validité et options pouvant être octroyées
30	Unité d'actions à dividende différé du programme incitatif spécial de retraite
30	Dispositions relatives à la retraite
31	Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite
32	Contrats de travail
32	Rémunération globale

Autres renseignements

38	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
40	Rapport sur les pratiques en matière de gouvernance
40	– Démarche de gouvernance
40	– Comparaison en matière de gouvernance
40	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
40	Offre publique de rachat dans le cours normal des activités
41	Accessibilité de l'information
41	Pour communiquer avec le conseil
41	Approbation des administrateurs

Annexes

42	Annexe A – Propositions des actionnaires
48	Annexe B – Énoncé des pratiques de gouvernance : cadre de travail en matière de gouvernance de la CIBC

Tous les renseignements sont fournis en date du 31 décembre 2004, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

QUESTIONS SOUMISES AU VOTE

À l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») de cette année, les actionnaires devront exercer leur droit de vote à l'égard de la nomination d'un vérificateur, de l'élection d'administrateurs et de propositions d'actionnaires.

QUI PEUT VOTER

À l'exception de certaines restrictions figurant ci-après à la rubrique **Restrictions concernant l'exercice du droit de vote**, chaque actionnaire peut exercer un droit de vote pour chaque action ordinaire dont il est propriétaire le 6 janvier 2005. Si vous avez acquis vos actions après le 6 janvier 2005 et que vous souhaitez voter, vous devriez prendre les mesures suivantes au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le 14 février 2005 :

- 1) demander à l'agent des transferts de la banque, la Compagnie Trust CIBC Mellon (« CIBC Mellon » ou l'« agent des transferts ») d'ajouter votre nom à la liste des personnes ayant droit de vote;
- 2) présenter des certificats d'actions dûment endossés ou fournir les renseignements nécessaires pour établir votre droit de propriété à l'égard des actions.

En date du 6 janvier 2005, il y avait 346 727 995 actions ordinaires de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « CIBC » ou la « banque ») en circulation qui, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques*, donnaient à leurs porteurs le droit de vote à l'assemblée. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC ou n'exerçait un contrôle ou une emprise sur plus d'un tel pourcentage de droits de vote.

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

La *Loi sur les banques* interdit l'exercice de droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes : le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou une division politique d'un gouvernement d'un pays étranger, un de leurs organismes, ainsi qu'une personne qui viole certaines restrictions à la propriété d'actions prévues par la *Loi sur les banques* (par exemple, une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la CIBC sans

l'approbation du ministère des Finances). De plus, aucune personne ou entité contrôlée par une personne ne peut exercer de droits de vote à l'égard d'actions qui appartiennent en propriété effective à la personne ou à l'entité qui représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées.

COMMENT VOTER

Actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits peuvent exercer leurs droits de vote en personne à l'assemblée ou donner à une autre personne le pouvoir de voter à l'assemblée pour leur compte en nommant un fondé de pouvoir, de la façon décrite ci-après à la rubrique **Vote par procuration** et **Nomination d'un fondé de pouvoir**.

Actionnaires non inscrits

Un actionnaire non inscrit est un actionnaire qui est propriétaire véritable d'actions qui sont détenues au nom d'un prête-nom tel une banque, un courtier ou une société de fiducie. Vous pouvez exercer les droits de vote à l'égard de vos actions par l'intermédiaire de votre prête-nom ou en personne à l'assemblée. Afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'intermédiaire de votre prête-nom, vous devez suivre les instructions figurant sur la demande d'instructions ou le formulaire de procuration fourni par votre prête-nom.

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

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

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

Si vous avez déjà exercé votre droit de vote par l'intermédiaire de votre prête-nom mais que vous changez d'avis et souhaitez voter en personne, communiquez avec votre prête-nom afin de savoir s'il est possible de le faire et de connaître les procédures à suivre.

Si vous participez au régime d'investissement à l'intention des actionnaires de la CIBC (le « régime »), CIBC Mellon, mandataire pour le régime, exercera les droits de vote rattachés à vos actions du régime conformément aux instructions données sur le formulaire de procuration que vous aurez rempli. Vous ne pouvez annuler les instructions concernant

l'exercice du droit de vote qu'en révoquant la procuration de la façon décrite à la rubrique **Révocation de la procuration**.

VOTE PAR PROCURATION

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant la procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire puis signer, dater et retourner le formulaire par courrier dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à CIBC Mellon au (416) 368-2502, pour qu'il soit reçu au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 23 février 2005.

À moins d'indication contraire, une majorité simple des voix exprimées à l'assemblée, en personne ou par procuration, sera suffisante pour approuver toute question soumise à un vote.

Nomination d'un fondé de pouvoir

Un fondé de pouvoir est une personne que vous nommez pour agir en votre nom à l'assemblée et pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous pouvez choisir la personne de votre choix comme fondé de pouvoir et celle-ci n'a pas à être actionnaire de la CIBC. Veuillez simplement inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Vous devriez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, les personnes désignées sur le formulaire de procuration, soit William A. Etherington et John S. Hunkin, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront votre fondé de pouvoir.

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

Pouvoir discrétionnaire du fondé de pouvoir

Si vous donnez des instructions concernant la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir doit exercer ces droits de vote conformément à vos instructions. Si votre formulaire de procuration ne contient aucune instruction sur la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés à l'égard d'une question particulière, votre fondé de pouvoir peut exercer ces droits de vote comme il

l'estime approprié. Si ni vous ni votre fondé de pouvoir n'avez donné d'instructions précises, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés de la façon suivante :

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

Votre fondé de pouvoir détient un pouvoir discrétionnaire relatif aux changements apportés aux questions énumérées dans l'avis de convocation ou à d'autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la CIBC n'avait connaissance d'aucune question devant être soumise à l'assemblée autre que celles mentionnées dans l'avis de convocation.

Révocation de la procuration

Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en faisant signer par votre mandataire autorisé par écrit) un document écrit à cet effet qui doit parvenir à la secrétaire générale, au siège social de la CIBC, situé au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2, avant 10 h (heure normale de l'Est) le 23 février 2005, ou qui doit être remis au président du conseil le jour de l'assemblée, soit le 24 février 2005.

SOLLICITATION DES PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la CIBC, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée au cours de laquelle les questions qui figurent dans l'avis de convocation ci-joint seront traitées. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par courrier. Des procurations peuvent aussi être sollicitées par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la CIBC. Les frais de la sollicitation seront pris en charge par la CIBC.

CONFIDENTIALITÉ

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

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 figurent dans la Reddition de comptes annuelle 2004 envoyée par courrier aux actionnaires avec la présente circulaire.

NOMINATION D'UN VÉRIFICATEUR

Le comité de vérification recommande aux actionnaires de nommer Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateur de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de la reconduction du mandat d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateur de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle un vérificateur sera nommé.

Ernst & Young s.r.l. agit à titre de vérificateur de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002. Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2004, les vérificateurs de la banque ont été les suivants : PricewaterhouseCoopers s.r.l. – de 1998 à décembre 2002; Arthur Andersen s.r.l. – de 1998 à juin 2002; Deloitte & Touche s.r.l. – 2002, pour le mandat non terminé d'Arthur Andersen s.r.l.; Ernst & Young s.r.l. – de décembre 2002 jusqu'à ce jour.

Honoraires pour les services fournis par les vérificateurs externes

L'ensemble des honoraires facturés pour les services professionnels rendus par Ernst & Young s.r.l. (« E&Y »), principal vérificateur de la CIBC pour les exercices terminés le 31 octobre 2004 et le 31 octobre 2003, figurent ci-après. Les honoraires se rapportant à l'exercice terminé le 31 octobre 2002 mais facturés en 2003 par PricewaterhouseCoopers s.r.l. (« PwC ») et Deloitte & Touche s.r.l. (« D&T »), principaux vérificateurs de la CIBC en 2002, et payés en 2003 sont également indiqués.

	Honoraires se rapportant à l'exercice 2004 facturés par E&Y	Honoraires se rapportant à l'exercice 2003 facturés par E&Y	Honoraires se rapportant à l'exercice 2002 facturés par PwC et D&T en 2003
Honoraires de vérification ¹⁾	15 667 000 \$	7 331 700 \$	684 000 \$
Honoraires liés à la vérification ²⁾	1 575 000 \$	2 273 000 \$	235 000 \$
Honoraires liés à la fiscalité ³⁾	175 000 \$	115 000 \$	0 \$
Tous autres honoraires ⁴⁾	3 821 000 \$	0 \$	0 \$

Notes :

- 1) Dans le cadre de la vérification des états financiers annuels de la CIBC et des services normalement fournis par le principal vérificateur relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon la loi et les règlements. En 2004, les honoraires de vérification comprennent la vérification du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux Standards of the Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.
- 2) Dans le cadre de services d'assurance et de services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de la vérification ou de l'examen des états financiers de la CIBC et qui ne sont pas déclarés à la note 1), y compris des consultations de nature comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.
- 3) Pour des services liés à l'observation des règles fiscales.
- 4) Pour des produits et services autres que ceux déclarés aux notes 1) à 3), y compris des honoraires versés pour un projet de présentation d'information du conseil d'administration.

Politique concernant les honoraires

La CIBC a mis sur pied la « Politique sur l'étendue des services du vérificateur des actionnaires » que vous pouvez consulter au www.cibc.com/francais. Aux termes de cette politique et des lois et règlements canadiens et américains, le comité de vérification approuve les modalités du mandat pour tous les services de vérification et autres que de vérification qui doivent être fournis par le vérificateur de la CIBC avant qu'ils soient fournis à la banque ou à l'une de ses filiales. Le comité de vérification a approuvé la totalité des services fournis à la CIBC et à ses filiales décrits dans le tableau ci-dessus.

Rapport du comité de vérification

Compte tenu de l'importance du rôle du comité de vérification dans la supervision et le contrôle de la participation de la direction de la CIBC et du vérificateur indépendant au processus de présentation de l'information financière, le comité de vérification a décidé d'améliorer l'information ayant

trait à ses activités et à ses obligations en présentant le présent rapport du comité de vérification. La CIBC estime que ces informations sur le comité de vérification et l'interaction de celui-ci avec le vérificateur et la direction de la CIBC ajoutent à l'intégrité du processus de présentation de l'information financière de la CIBC.

Le comité de vérification est composé d'administrateurs ne faisant pas partie de la direction et il exerce ses activités aux termes d'un mandat écrit qui énonce les buts et les responsabilités du comité. Le mandat du comité de vérification est décrit au www.cibc.com/francais. Les membres du comité sont Gary F. Colter, président, Douglas G. Bassett, Pat M. Delbridge, William L. Duke et Ivan E.H. Duvar.

Chaque membre est indépendant, selon la définition de l'indépendance pour les membres des comités de vérification énoncée dans les règles de la New York Stock Exchange (« NYSE ») applicables aux sociétés inscrites en bourse et les règles des autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM »). Le conseil d'administration (le « conseil ») a déterminé, selon son jugement commercial, que chaque membre du comité a des compétences financières comme l'exigent les règles de la NYSE et des ACVM et que le président du comité, M. Colter, peut être considéré comme un « expert financier du comité de vérification » au sens donné au terme « audit committee financial expert » dans les règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »).

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

Le comité a discuté avec E&Y des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 61 de l'AICPA (*Communication with Audit Committees*) et le chapitre 5751 du manuel de l'ICCA (*Communications avec les responsables de la surveillance du processus d'information financière*), y compris les questions ayant trait à l'exécution de

la vérification des états financiers de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis. Après avoir examiné les états financiers vérifiés 2004 de la CIBC avec la direction et E&Y et en avoir discuté avec eux, le comité de vérification a approuvé les états financiers annuels vérifiés et le rapport de gestion correspondant et en a recommandé l'approbation par le conseil.

E&Y a fourni au comité les informations écrites et la lettre requises par la Independence Standards Boards Standard No. 1 (*Independence Discussions with Audit Committees*), et le comité a discuté avec E&Y de l'indépendance de ce cabinet à l'égard de la CIBC. La déclaration officielle décrit toutes les relations entre E&Y et la CIBC, y compris une confirmation écrite de l'indépendance de E&Y au sens du code de déontologie de l'Institute of Chartered Accountants of Ontario et du fait que E&Y sont des experts-comptables indépendants à l'égard de la CIBC au sens des lois sur les valeurs mobilières administrées par la SEC et des exigences de l'Independence Standards Board.

D'après cet examen et ces discussions, le comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers vérifiés auprès des organismes de réglementation sur SEDAR et de les inclure dans la Reddition de comptes annuelle de la CIBC sur formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 pour dépôt auprès de la SEC. Le comité de vérification a également approuvé, sous réserve de la nomination par les actionnaires, la sélection de E&Y à titre de vérificateur des actionnaires de la CIBC.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

Rôle du comité de gouvernance

Le comité de gouvernance, agissant conformément à son mandat de comité de nomination, est chargé de repérer et de recommander des candidats à l'élection et à la réélection au conseil par les actionnaires.

Les membres du comité sont Jalynn H. Bennett, présidente, Gary F. Colter, Charles Sirois et Stephen G. Snyder.

Le conseil a adopté des normes sur l'indépendance tirées des Lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la Bourse de Toronto (la « TSX »), des règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (la « NYSE ») et du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) pris aux termes de la *Loi sur les banques*. Il est possible de consulter ces normes sur l'indépendance au www.cibc.com/francais. Chaque membre du comité de gouvernance est indépendant selon ces normes. Le

mandat écrit du comité de gouvernance est également disponible au www.cibc.com/francais.

Processus de nomination

Conformément aux règlements internes de la CIBC, le mandat d'un administrateur prend fin au plus tard à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires qui suit l'élection ou la nomination de l'administrateur. Conformément à son mandat, le comité de gouvernance établit les critères applicables à l'élection et à la réélection des administrateurs. À cet égard, le comité a développé une matrice des compétences afin de faciliter l'examen des aptitudes des administrateurs en poste et des candidats. La matrice souligne la combinaison souhaitée de compétences et de caractéristiques que devraient avoir les administrateurs en fonction de grandes catégories comme le leadership d'entreprise, les capacités fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience au sein d'un conseil. La matrice est revue et mise à jour chaque année pour tenir compte de l'évaluation que fait le comité des besoins actuels du conseil et des priorités stratégiques de la CIBC. Cet examen comporte une auto-évaluation par chaque administrateur en poste de ses compétences et de ses aptitudes dans chacune des catégories de la matrice. Le comité identifie alors les lacunes, ce qui l'aide dans sa recherche de nouveaux candidats. Le comité de gouvernance est autorisé à retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés. Avant de recommander un candidat au conseil, le comité revoit les recommandations des conseillers externes, rencontre les candidats éventuels et évalue les résultats des examens externes et internes de vérification diligente portant sur les candidats. Au cours de 2004, le comité de gouvernance a versé des honoraires à un conseiller externe pour que celui-ci l'aide à choisir et à évaluer des candidats aux postes d'administrateurs. Le comité de gouvernance examine des facteurs supplémentaires lorsqu'il identifie des administrateurs en vue de leur réélection, y compris les qualités aux termes des lois applicables, les changements importants de l'emploi et l'assiduité aux réunions.

Candidats

Le nombre des administrateurs à élire s'élève à 18. Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateur sont mentionnés ci-dessous aux pages 7 à 15. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC, à l'exception de M^{me} Cynthia M. Trudell et de l'honorable John Manley.

M^{me} Trudell est vice-présidente de Brunswick Corporation et est présidente de Sea Ray Group depuis 2001. Avant de se joindre à Sea Ray Group, M^{me} Trudell a occupé de nombreux postes de direction de plus en plus élevés au sein de General Motors à compter du moment où elle s'est jointe à cette entreprise en 1981. En 1995, M^{me} Trudell était directrice d'usine au centre d'assemblage de General Motors à Wilmington, au Delaware, et, à

compter de 1996, présidente de IBC Vehicles à Luton, en Angleterre. De 1999 à 2001, elle a siégé à titre de vice-présidente de General Motors et de présidente du conseil et présidente de Saturn Corporation, filiale en propriété exclusive de General Motors.

M. Manley est avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. depuis mai 2004. Sa vie publique a débuté avec son élection au Parlement en novembre 1988 et s'est poursuivie jusqu'en juin 2004. Il a été nommé au Cabinet en novembre 1993, a été nommé vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et a été ministre des Finances de juin 2002 à décembre 2003. Après avoir quitté le Cabinet fédéral, M. Manley a présidé un comité d'examen chargé de recommander au ministre ontarien de l'Énergie le rôle que devrait jouer Ontario Power Generation; ce comité a rendu son rapport en mars 2004.

À l'exception de M. John S. Lacey et de M^{me} Linda S. Hasenfratz, tous les candidats proposés, qui sont actuellement administrateurs, ont été dûment élus administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires du 26 février 2004. Le conseil a nommé M. Lacey administrateur le 6 mai 2004 et M^{me} Hasenfratz avec prise d'effet le 26 mai 2004.

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

Trois administrateurs, soit MM. Douglas G. Bassett, Albert E.P. Hickman et W. Galen Weston, ne se représentent pas aux élections.

Indépendance des administrateurs

Le conseil a approuvé des normes d'indépendance, qui exigent qu'une majorité importante de ses administrateurs soient indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit que l'administrateur n'a pas de lien important avec la CIBC. Un *lien important* est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien important indirect. Afin de juger si un administrateur est indépendant, le conseil applique les normes spécifiques tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), des règles sur la gouvernance de la NYSE et des Lignes directrices de la TSX en matière de régie d'entreprise. Les normes d'indépendance du conseil d'administration peuvent être consultées au www.cibc.com/francais.

Le conseil prend une décision sur l'indépendance d'un administrateur lorsqu'il approuve les candidatures aux postes d'administrateurs à inclure dans la présente circulaire. Selon les résultats de questionnaires sur l'indépendance remplis par chacun des candidats et d'autres renseignements, le conseil a établi que 16 des 18 candidats proposés aux

élections à titre d'administrateurs à l'assemblée n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendants. Le conseil a jugé que les personnes suivantes étaient indépendantes : Jalynn H. Bennett, Gary F. Colter, Pat M. Delbridge, William L. Duke, Ivan E.H. Duvar, William A. Etherington, A.L. Flood, Margot A. Franssen, l'honorable Gordon D. Giffin, Linda S. Hasenfratz, John S. Lacey, l'honorable John Manley, Charles Sirois, Stephen G. Snyder, Cynthia M. Trudell et Ronald W. Tysoe.

Le conseil a jugé que M. John S. Hunkin n'est pas indépendant puisqu'il est chef de la direction de la CIBC et que l'honorable James A. Grant n'est pas indépendant en raison du versement des honoraires juridiques facturés à la CIBC par le cabinet d'avocats où il est associé.

Faillites d'entreprises

À la connaissance de la CIBC, les candidats suivants proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la CIBC ont été, au cours des dix dernières années, administrateurs d'une société qui, pendant que le candidat agissait à ce titre, a fait une proposition aux termes des lois relatives à la faillite ou à l'insolvabilité ou était visée par des procédures, un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou avait institué de telles procédures, un tel arrangement ou un tel concordat :

(i) M. Sirois, qui agissait à titre de président du conseil d'administration de Microcell Télécommunications Inc. lorsque celle-ci a décidé de

restructurer son capital en janvier 2003 et qu'elle s'est prévaluée de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC). En mai 2003, Microcell s'est sortie avec succès des procédures aux termes de la LACC et a fait l'objet d'une restructuration conformément à un plan de réorganisation et d'arrangement déposé en février 2003, adopté par les créanciers concernés et sanctionné par le tribunal. M. Sirois a cessé de siéger au conseil de Microcell en 2004;

(ii) un groupe d'actionnaires a demandé à M. Lacey de mener la restructuration de The Loewen Group Inc. (*Loewen*) et M. Lacey était président du conseil d'administration de Loewen lorsque celle-ci a déposé une requête de protection contre ses créanciers aux termes du chapitre 11 du Bankruptcy Code des États-Unis et de la LACC en juin 1999. En janvier 2002, Loewen s'est libérée avec succès des procédures aux termes du chapitre 11 et de la LACC et est devenue Alderwoods Group Inc., dont M. Lacey est toujours président du conseil.

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾	
	2004	2003	2004	2003			
JALYNN H. BENNETT , C.M. Toronto (Ontario) Administratrice depuis 1994 Âge : 61	12 675	12 290	Néant	Néant	6 000	Bombardier Inc.	2002–2004
						Canwest Global Communications Corp.	1998–à ce jour
						Sears Canada Inc.	1993–à ce jour
						Westburne Inc.	1995–2000
Présence :	Conseil				24/24		
	Comité de gouvernance, présidente (est devenue présidente le 5 déc. 2003)				10/11		
	Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction				8/8		
	M ^{me} Bennett est présidente de Jalynn H. Bennett and Associates Ltd., société d'experts-conseils de Toronto spécialisée dans la planification stratégique et le développement organisationnel. M ^{me} Bennett a agi à titre d'administratrice de la Banque du Canada et de commissaire à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Avant de mettre sur pied sa propre société d'experts-conseils, M ^{me} Bennett a travaillé pendant près de 25 ans à la Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers. M ^{me} Bennett agit à titre d'administratrice de La Corporation Cadillac Fairview Limitée en plus des sociétés mentionnées ci-dessus. Elle participe activement à divers conseils et comités d'institutions et d'organisations œuvrant dans les domaines de l'éducation et de la santé en Ontario et elle a été membre du comité mixte de 2000 sur la gouvernance de la Bourse de Toronto et de l'Institut canadien des comptables agréés. Au cours de l'année 2000, M ^{me} Bennett a été nommée Membre de l'Ordre du Canada.						
GARY F. COLTER , F.C.A. Mississauga (Ontario) Administrateur depuis 2003 Âge : 58	7 245	6 851	Néant	Néant	Néant	Core-Mark Holding Company Inc.	2004–à ce jour
						Owens-Illinois Inc.	2002–à ce jour
						Saskatchewan Wheat Pool	2003–à ce jour
Présence :	Conseil				24/24		
	Comité de gouvernance (s'est joint au comité le 5 déc. 2003)				8/8		
	Comité de vérification, président (est devenu président le 5 déc. 2003)				12/12		
	M. Colter est président de CRS Inc., société de conseils en restructuration et en gestion stratégique de sociétés. Avant de mettre sur pied CRS Inc., M. Colter a longtemps été membre de l'équipe de haute direction de KPMG Canada. De janvier 2001 à août 2002, il était vice-président du conseil de KPMG Canada, de 1998 à 2000, il était associé directeur des Services-conseils mondiaux en finances de KPMG International et, de 1989 à 1998, il était vice-président du conseil des Services-conseils de KPMG Canada.						

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾
	2004	2003	2004	2003		
<p>PAT M. DELBRIDGE Toronto (Ontario) Administratrice depuis 1993 Âge : 62</p> <p>Présence : Conseil Comité de vérification</p> 	3 370	3 266	8 978	7 527	6 000	Ne siège sur aucun autre conseil que celui de la CIBC
<p>WILLIAM L. DUKE Redvers (Saskatchewan) Administrateur depuis 1991 Âge : 58</p> <p>Présence : Conseil Comité de vérification</p> 	11 157	9 569	Néant	Néant	6 000	Ne siège sur aucun autre conseil que celui de la CIBC

M^{me} Delbridge est présidente de PDA Inc., société de gestion de questions d'intérêt et de planification des stratégies environnementales exerçant ses activités avec les sociétés Fortune 500 en Amérique du Nord, en Europe et en Asie. Elle est membre du corps professoral du Program for Industry de l'Université Cambridge et enseigne le développement durable à des sociétés en Europe et en Amérique du Nord. Elle a été membre fondatrice de la Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie et présidente du Programme Choix Environnemental. M^{me} Delbridge a œuvré au sein d'organismes bénévoles pendant de nombreuses années, y compris l'Association des consommateurs du Canada.

M. Duke est un agriculteur qui exploite une entreprise de céréales mélangées de 3 500 acres dans le sud-est de la Saskatchewan. En 1996, il a été nommé par le ministre fédéral de l'Agriculture pour faire partie d'un groupe de travail sur la commercialisation des céréales du Canada. Il a fait partie du groupe de révision de la Commission canadienne du blé en 1990, du Groupe de consultations sectorielles sur le commerce extérieur (GCSCÉ), produits agricoles, aliments et boissons, et du Western Grain Stabilization Advisory Committee. M. Duke a été président de la Western Canadian Wheat Growers Association et membre du comité consultatif spécial du vérificateur général du Canada. De 1975 à 1985, il exploitait une entreprise de gestion agricole et de consultation fiscale.

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾	
	2004	2003	2004	2003			
IVAN E. H. DUVAR , B.Ing., Ing., LL.D. (avec distinction) Amherst (Nouvelle-Écosse) Administrateur depuis 1989 Âge : 65 Présence : Conseil Comité de vérification (a quitté le poste de président le 5 déc. 2003) Comité de gouvernance (a quitté le comité le 5 déc. 2003)	7 856	7 608	2 886	2 065	6 000	Aliant Inc. Maritime Telegraph and Telephone Company, Limited Wajax Limitée	2000–2002 1985–2000 2001–à ce jour
 <p>M. Duvar est président et chef de la direction de MIJAC Inc., société de placement fermée. De 1995 à 2000, il était président du conseil de Maritime Tel & Tel Limited et, de 1985 à 1995, il était président et chef de la direction de Maritime Telegraph and Telephone Company. M. Duvar est administrateur de plusieurs autres sociétés canadiennes, outre celles mentionnées ci-dessus, y compris la Compagnie d'assurance ING du Canada, Corpratel Inc. et FS Industries. Il est membre du conseil consultatif d'Oxford Frozen Foods Limited, membre du Professional Engineers of Nova Scotia et fellow de l'Académie canadienne du génie.</p>							
WILLIAM A. ETHERINGTON Toronto (Ontario) Administrateur depuis 1994 Âge : 63 Présence : Conseil ⁵⁾	48 372	34 032	Néant	Néant	Néant	Allstream Inc. (auparavant AT&T Canada) Celestica Inc. Dofaso Inc. MDS Inc.	2003–2004 2001–à ce jour 2002–à ce jour 2001–à ce jour
 <p>M. Etherington a été nommé président du conseil de la CIBC en 2003. De 2000 jusqu'à ce qu'il soit nommé à ce titre en 2003, M. Etherington était premier directeur de la CIBC. Au cours de l'année 2001, après avoir été au service d'IBM pendant 37 ans, il a quitté son poste de vice-président directeur et coordonnateur en chef, Ventes et distribution de IBM Corporation et son poste de président du conseil, président et chef de la direction de IBM World Trade Corporation. Il est administrateur de The Relizon Company (société de capitaux propres) en plus des sociétés mentionnées ci-dessus ainsi que membre du President's Council de la University of Western Ontario.</p>							

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾
	2004	2003	2004	2003		
A.L. FLOOD, C.M. Thornhill (Ontario) Administrateur depuis 1989 Âge : 69	114 284	110 681	11 973	9 273	6 000	Noranda Inc. Talisman Energy Inc.
Présence :	Conseil				24/24	
	Comité de gestion du risque				11/11	



M. Flood s'est joint à la CIBC en 1951 et en a été président du conseil et chef de la direction de 1992 à 1999. De 1999 à 2000, il était président du comité exécutif de la CIBC. M. Flood est diplômé du programme de perfectionnement des cadres de la Graduate School of Business de l'Université Harvard et fellow de la Ryerson Polytechnical University. Il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 1999.

MARGOT A. FRANSSEN, O.C. Toronto (Ontario) Administratrice depuis 1992 Âge : 52	13 439	10 456	1 205	437	2 000	Ne siège sur aucun autre conseil que celui de la CIBC
---	--------	--------	-------	-----	-------	---

Présence :	Conseil				21/24
	Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction				8/8



M^{me} Franssen est présidente et chef de la direction de Bibelot Inc., coprésidente de la Fondation canadienne des femmes et membre du conseil des gouverneurs de la Fondation de l'Université York. Elle a été administratrice du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), membre du conseil consultatif de l'Armée du Salut à Toronto, membre du programme Imagine du Centre canadien de philanthropie, membre de la Table ronde de l'Ontario sur l'environnement et l'économie et administratrice du Fonds mondial pour la nature Canada et de la Family Services Association of Metropolitan Toronto. M^{me} Franssen est une conférencière d'honneur très recherchée sur l'élimination de la violence faite aux femmes et elle a remporté de nombreux prix de reconnaissance pour son travail dans ce domaine. M^{me} Franssen a également remporté plusieurs prix d'excellence en affaires, dont, en 2000, le prix Bruce Bryden Alumni Recognition for Leadership de l'Université York. Elle est fellow de la Ryerson Polytechnical University et a reçu des doctorats honorifiques de l'Université Mount Saint Vincent et de la University of Windsor. M^{me} Franssen a été nommée Officier de l'Ordre du Canada en 2002 et, la même année, elle a reçu la médaille commémorative du Jubilé de la Reine.

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾
	2004	2003	2004	2003		
L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN Atlanta, Géorgie, États-Unis Administrateur depuis 2001 Âge : 55	2 000	2 000	4 886	4 002	4 000	Bowater Incorporated Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada Canadian Natural Resources, Ltd. TransAlta Corporation
Présence :	Conseil				24/24	2003–à ce jour
	Comité de gestion du risque				11/11	2001–à ce jour 2002–à ce jour 2002–à ce jour
	M. Giffin est associé principal du bureau de Washington du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP de Washington D.C. et d'Atlanta, établi en Géorgie. Il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil d'administration du Carter Center et au conseil consultatif de Kissinger-McLarty Associates; il est vice-président du service International Affairs pour la Metro Atlanta Chamber of Commerce. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001.					
L'HONORABLE JAMES A. GRANT, c.r., C.M., C.P. Montréal (Québec) Administrateur depuis 1991 Âge : 67	5 000	5 000	6 196	4 832	6 000	CAE Inc. Shire Pharmaceuticals Group plc United Dominion Industries Limited
Présence :	Conseil				21/24	1991–à ce jour
	Comité de gouvernance				11/11	2001–à ce jour
	Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction				8/8	1989–2001
	M. Grant est président émérite de Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l., avocats. M. Grant siège également à plusieurs conseils et fondations d'organismes sans but lucratif, y compris l'Hôpital général de Montréal, l'Université McGill, l'Orchestre symphonique de Montréal, les Centres de la famille Batshaw et l'Institut fiscal Heward Stikeman.					

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾	
	2004	2003	2004	2003			
JOHN S. LACEY Toronto (Ontario) Administrateur depuis 2004 Âge : 61	558	s.o.	366	s.o.	s.o.	Alderwoods Group Inc.	2002-à ce jour
						La Société Canadian Tire Limitée	2003-à ce jour
						TELUS Corporation	2000-à ce jour
						The Loewen Group Inc.	1998-2002
						Western Forest Products Inc.	2004-à ce jour
Présence :	Conseil (s'est joint au conseil le 6 mai 2004)				7/11		
	Comité de gestion du risque (s'est joint au comité le 6 mai 2004)				3/3		
	M. Lacey est président du conseil d'administration d'Alderwoods Group, Inc., organisme exploitant des salons funéraires et des cimetières en Amérique du Nord. Il a été président du conseil d'administration de Loewen Group et président et chef de la direction de The Oshawa Group Ltd. à Toronto, en Ontario. M. Lacey a été président et chef de la direction de WIC Western International Communications et a occupé le poste de président et chef de la direction de Scott's Hospitality Inc. Il est membre du conseil consultatif de Tricap, administrateur de Action Cancer Ontario et est actuellement président du conseil d'administration de Doncaster Racing Inc. et de Doncaster Consolidated Ltd.						
L'HONORABLE JOHN MANLEY Ottawa (Ontario) N'est pas actuellement administrateur Âge : 54	Néant	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	Corporation Nortel Networks	2004-à ce jour
						Corporation Nortel Networks Limitée	2004-à ce jour
Présence :	s.o.				s.o.		
	M. Manley est avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Pendant plus de 15 ans de vie publique, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien. Sa vie publique a débuté avec son élection au Parlement en novembre 1988 et s'est poursuivie jusqu'en juin 2004. Il a été nommé au Cabinet en novembre 1993, a été nommé vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et a également été ministre des Finances de juin 2002 à décembre 2003. À la suite des attentats terroristes du 11 septembre 2001, il a été nommé au poste de président du nouveau Comité ministériel spécial sur la sécurité publique et l'antiterrorisme. En décembre 2001, il a été nommé la personne la plus influente de l'année par l'édition canadienne du magazine TIME pour le rôle qu'il a joué après les événements du 11 septembre. M. Manley est devenu vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et ministre des Finances en juin 2002.						

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾
	2004	2003	2004	2003		
CHARLES SIROIS , C.M., B.Fin, M.Fin. Montréal (Québec) Administrateur depuis 1997 Âge : 50	7 919	6 828	2 886	2 065	6 000	Le Groupe Coscient 1999–2000 Groupe CGI Inc. 2000–2002 Microcell Télécommunications Inc. 1997–2004 Télélobe Inc. 1999–2000 Télé systèmes Mobiles International Inc. 1997–2004
Présence :	Conseil				21/24	
	Comité de gouvernance (s'est joint au comité le 5 déc. 2003)				8/8	
	Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction, président (est devenu président le 5 déc. 2003)				8/8	



M. Sirois est président du conseil et chef de la direction de Télé système Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire. Il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 1994 et Chevalier de l'Ordre national du Québec en 1998.

STEPHEN G. SNYDER , B.Sc., M.B.A. Calgary (Alberta) Administrateur depuis 2000 Âge : 55	12 695	9 767	Néant	Néant	Néant	Canadian Hunter Exploration 1998–2001 TransAlta Corporation 1996–à ce jour
Présence :	Conseil				20/24	
	Comité de gouvernance (s'est joint au comité le 26 février 2004)				5/5	
	Comité de gestion du risque, président (s'est joint au comité et en est devenu le président le 26 février 2004)				7/7	
	Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction (a quitté le comité le 26 février 2004)				4/5	



M. Snyder est président et chef de la direction de TransAlta Corporation, société d'énergie axée sur la production d'électricité ainsi que la commercialisation et le commerce d'énergie. Il est président de la Calgary Zoological Society, président du Conference Board du Canada et membre du conseil d'administration du Conference Board Inc., U.S. Il a été président de l'Association canadienne de l'électricité, président de la campagne de sollicitation de fonds « Destination Africa » de la Calgary Zoological Society et président de la campagne de Calgary United Way et il est membre du World President's Organization.

Candidat au poste d'administrateur	Nombre d'actions ordinaires dont le candidat a la propriété ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾		Unités d'actions à dividende différé ²⁾		Options en cours de validité ³⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁴⁾
	2004	2003	2004	2003		
CYNTHIA M. TRUDELL Knoxville, Tennessee, États-Unis N'est pas actuellement administratrice Âge : 51 Présence : s.o.	Néant	s.o.	Néant	s.o.	s.o.	PepsiCo, Inc. 2000-à ce jour
	M ^{me} Trudell est vice-présidente de Brunswick Corporation et présidente de Sea Ray Group. Avant de se joindre à Sea Ray Group, elle a occupé, de 1999 à 2001, les postes de vice-présidente de General Motors et de présidente du conseil et présidente de Saturn Corporation, filiale en propriété exclusive de General Motors. M ^{me} Trudell a occupé de nombreux postes de direction de plus en plus importants au sein de General Motors de 1981 à 1996, moment où elle est devenue présidente de IBC Vehicles à Luton, en Angleterre, coentreprise de General Motors et d'Isuzu. En plus de siéger au conseil de la société mentionnée ci-dessus, M ^{me} Trudell est membre du comité de vérification de PepsiCo, Inc. et membre du conseil consultatif de la School of Business Administration de la University of Tennessee.					
RONALD W. TYSOE Cincinnati, Ohio, États-Unis Administrateur depuis 2004 Âge : 51 Présence : Conseil (s'est joint au conseil le 1 ^{er} mars 2004) 13/13 Comité de gestion du risque (s'est joint au comité le 1 ^{er} mars 2004) 6/7	10 000	s.o.	1 580	s.o.	s.o.	E.W. Scripps Company 1996-à ce jour Federated Department Stores, Inc. 1988-à ce jour Great American Financial Resources, Inc. 1999-2004
	M. Tysoe est vice-président du conseil de Federated Department Stores, Inc., la plus importante société de magasins à rayons aux États-Unis. M. Tysoe siège à de nombreux conseils d'administration d'organismes à but non lucratif, y compris le Cincinnati Country Day School, le Cincinnati Museum Center et le Cincinnati Zoo.					

- Notes :**
- 1) Les renseignements concernant la propriété effective d'actions ou le contrôle exercé sur celles-ci ne relèvent pas de la CIBC; ils ont été fournis par chacun des candidats.
 - 2) La valeur d'une unité d'action à dividende différé est liée à la valeur des actions ordinaires de la CIBC. Une unité d'actions à dividende différé constitue une écriture comptable qui équivaut à la valeur d'une action ordinaire de la CIBC et qui n'accorde à son porteur ni des droits de vote ni d'autres droits d'actionnaire.
 - 3) Les options d'achat d'actions ordinaires ont été octroyées aux administrateurs dans le cadre de leur rémunération pour 2000, 2001 et 2002 aux termes d'un régime établi par le conseil en juin 2000 et approuvé par les actionnaires en mars 2001. En janvier 2003, le conseil a modifié le régime et a décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux termes du régime, avec prise d'effet à ce moment.
 - 4) Seules les sociétés inscrites à la cote d'une bourse de valeurs en Amérique du Nord sont mentionnées; ne comprend pas la CIBC.
 - 5) MM. Etherington et Hunkin ne sont pas membres de comités du conseil mais peuvent assister aux réunions sur invitation du président du comité.
 - 6) M. Hunkin ne reçoit aucune rémunération pour ses services d'administrateur; il ne peut donc pas recevoir d'unités d'actions à dividende différé ni d'options d'achat d'actions aux termes des régimes de rémunération des administrateurs.

Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2004 :

Conseil – 24

Comité de vérification – 12

Comité de gouvernance – 11

Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction – 8

Comité de gestion du risque – 11

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister aux assemblées annuelles des actionnaires. À la dernière assemblée annuelle des actionnaires, tenue le 26 février 2004, 16 des 17 candidats aux élections à titre d'administrateurs étaient présents.

Présence des administrateurs qui ne se représentent pas à titre d'administrateurs :

Douglas G. Bassett : Conseil – 23/24; Comité de vérification – 12/12

Albert E.P. Hickman : Conseil – 24/24; Comité de gestion du risque – 11/11

W. Galen Weston : Conseil – 16/24

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

On trouve à l'annexe A de la présente circulaire (page 42) des propositions qui ont été soumises afin d'être étudiées à l'assemblée et le point de vue de la direction et du conseil sur chacune de ces propositions. Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2005 de la banque doivent être soumises au plus tard le 26 novembre 2005.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION ET DES ADMINISTRATEURS

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction de la CIBC ou de l'une de ses filiales sont rémunérés pour les services qu'ils rendent à titre d'administrateurs au moyen d'une combinaison d'honoraires. Ces honoraires peuvent être versés de diverses façons : en espèces, en actions ordinaires de la CIBC ou en unités d'actions à dividende différé (« UADD ») ou les deux. Une UADD est une écriture comptable qui équivaut à la valeur d'une action ordinaire de la CIBC et qui est portée au crédit d'un compte tenu pour l'administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil d'administration. Les menues dépenses engagées par les administrateurs pour assister aux réunions ou pour s'acquitter par ailleurs de leurs responsabilités à titre d'administrateurs de la CIBC sont remboursées.

Rémunération

Honoraires du président du conseil ¹⁾	300 000 \$ par année
Honoraires d'un administrateur :	
– en espèces	30 000 \$ par année
– en unités d'actions à dividende différé/actions ordinaires	50 000 \$ par année
Honoraires du président d'un comité	15 000 \$ par année
Honoraires d'un membre d'un comité	5 000 \$ par année
Jetons de présence aux réunions du conseil	2 000 \$ par réunion
Jetons de présence aux réunions de comité et aux réunions régionales	2 000 \$ par réunion
Jetons de présence des administrateurs non résidents ²⁾	2 000 \$ par voyage

Notes :

- 1) Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- 2) Les jetons de présence des administrateurs non résidents sont versés à un administrateur qui assiste à des réunions du conseil ou d'un comité tenues à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

Directive en matière de propriété d'actions des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir propriétaires de ses actions. Selon la directive du conseil en matière de propriété d'actions des administrateurs, un administrateur doit investir au moins la moitié de la composante en espèces de ses honoraires dans des actions ordinaires ou des UADD ou les deux jusqu'à ce qu'il soit propriétaire d'actions ordinaires ou d'UADD ou des deux d'une valeur d'au moins 300 000 \$. Un administrateur doit atteindre ce niveau de propriété d'actions au cours des cinq années suivant sa nomination au conseil. Les administrateurs sont encouragés à aller au-delà de cette limite en investissant la totalité ou une partie importante de

leur rémunération en espèces dans des actions de la CIBC ou des UADD ou les deux. Au 31 décembre 2004, tous les candidats à l'élection à titre d'administrateurs avaient atteint ou dépassé le seuil de 300 000 \$, à l'exception de M. Lacey, de M. Manley et de M^{me} Trudell. M. Lacey s'est joint au conseil en 2004 et M. Manley et M^{me} Trudell sont les seuls candidats à ne pas être actuellement administrateurs de la CIBC.

Régimes de rémunération en actions des administrateurs

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

a) Régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs non dirigeants

Ce régime permet aux administrateurs non dirigeants de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Aux termes de ce régime, la rémunération en espèces comprend la composante en espèces des honoraires de l'administrateur, les jetons de présence, les jetons de présence des administrateurs non résidents, les honoraires du président d'un comité et les honoraires du président du conseil.

b) Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs

Ce régime prévoit que la composante en actions ordinaires ou en UADD des honoraires des administrateurs leur sera versée sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

Les UADD attribuées aux termes des régimes décrits aux paragraphes a) et b) ci-dessus rapportent des dividendes sous forme d'UADD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la CIBC. La valeur des UADD créditées à un administrateur est payable lorsqu'il cesse d'être administrateur ou employé de la CIBC. De plus, conformément au régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires, la valeur des UADD est payable lorsque l'administrateur et la CIBC ne sont plus « liés » ou « affiliés » au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la date à laquelle l'UADD est payable. La valeur des UADD attribuées aux administrateurs aux termes des régimes mentionnés ci-dessus au cours de l'exercice 2004 s'élève à 846 076 \$.

Des options d'achat d'actions ordinaires ont été octroyées aux administrateurs dans le cadre de leur rémunération en 2000, 2001 et 2002 aux termes d'un régime établi par le conseil d'administration le 1^{er} juin 2000 et approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle du 1^{er} mars 2001. En janvier 2003, le conseil d'administration a modifié le régime et déterminé qu'à partir de ce moment, aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs aux termes de ce régime.

Rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2004

Le tableau suivant présente la rémunération versée au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004 à chaque personne qui est actuellement administrateur.

Honoraires versés aux administrateurs actuels au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2003 au 31 octobre 2004

	Honoraires d'un administrateur ¹⁾	Honoraires de membre d'un comité	Honoraires de président d'un comité	Jetons de présence aux réunions du conseil	Jetons de présence aux réunions de comité	Jetons de présence des administrateurs non résidents	Total des honoraires versés	Pourcentage du total des honoraires alloué aux actions/UADD
D.G. Bassett ²⁾	80 000	5 000	Néant	46 000	24 000	4 000	159 000	31 %
J.H. Bennett	80 000	5 000	15 000	48 000	36 000	4 000	188 000	26 %
G.F. Colter	80 000	5 000	13 750	48 000	40 000	4 000	190 750	26 %
P.M. Delbridge	80 000	5 000	Néant	48 000	24 000	4 000	161 000	50 %
W.L. Duke	80 000	5 000	Néant	48 000	24 000	18 000	175 000	100 %
I.E.H. Duvar	80 000	5 000	1 250	42 000	30 000	20 000	³⁾ 184 250	27 %
W.A. Etherington ⁴⁾	300 000	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	300 000	100 %
A.L. Flood	80 000	5 000	Néant	48 000	22 000	4 000	159 000	100 %
M.A. Franssen	80 000	5 000	Néant	42 000	16 000	4 000	147 000	100 %
G.D. Giffin	80 000	5 000	Néant	48 000	22 000	18 000	173 000	29 %
J.A. Grant	80 000	10 000	Néant	42 000	38 000	20 000	³⁾ 198 000	40 %
L.S. Hasenfratz	40 000	1 250	Néant	16 000	6 000	2 000	65 250	38 %
A.E.P. Hickman ²⁾	80 000	5 000	Néant	48 000	22 000	20 000	³⁾ 181 000	36 %
J.S. Hunkin ⁵⁾	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	s.o.
J.S. Lacey	40 000	2 500	Néant	14 000	6 000	2 000	64 500	50 %
C. Sirois	80 000	5 000	13 750	42 000	32 000	18 000	³⁾ 192 750	100 %
S.G. Snyder	80 000	5 000	10 000	40 000	32 000	18 000	³⁾ 187 000	100 %
R.W. Tysoe	53 333	3 333	Néant	26 000	12 000	12 000	106 666	100 %
W.G. Weston ²⁾	80 000	Néant	Néant	32 000	Néant	4 000	116 000	100 %
TOTAL	1 553 333	77 083	53 750	678 000	386 000	176 000	2 948 166	

Notes :

- 1) 50 000 \$ de ces honoraires doivent être versés en unités d'actions à dividende différé ou en actions ordinaires de la CIBC.
- 2) MM. Bassett, Hickman et Weston quittent le conseil le 24 février 2005.
- 3) Les administrateurs reçoivent des jetons de présence de 2 000 \$ pour les réunions régionales auxquelles ils assistent. MM. Duvar, Grant, Hickman, Sirois et Snyder ont été respectivement présents à 3, 4, 3, 1 et 1 réunions régionales au cours de l'exercice 2004.
- 4) À titre de président du conseil, M. Etherington reçoit des honoraires annuels de 300 000 \$. Il ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- 5) M. Hunkin ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur.

RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le conseil d'administration a délégué au comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction (le « comité ») la responsabilité de surveiller, d'examiner et d'approuver les politiques et les pratiques de la direction de la CIBC en matière de ressources humaines. Dans le cadre de son mandat, le comité examine toutes les politiques en matière de rémunération de la CIBC afin qu'elles soient en harmonie avec les buts et les objectifs stratégiques de la CIBC et qu'elles servent à attirer, à fidéliser et à former des personnes du plus haut calibre dans le but de maximiser la valeur pour les actionnaires.

Le comité est composé de Jalynn H. Bennett, de Margot A. Franssen, de Linda S. Hasenfratz et de Charles Sirois. Le conseil d'administration a adopté des normes d'indépendance tirées des lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la TSX, des règles de la NYSE en matière de gouvernance et du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) pris aux termes de la *Loi sur les banques*. Chaque membre du comité est indépendant selon ces normes.

FAITS SAILLANTS

- La CIBC a amélioré ses résultats financiers pour l'exercice 2004 par rapport à l'exercice 2003, son revenu et son bénéfice net ayant augmenté de 3 % et de 7 % respectivement.
- La rémunération est toujours gérée de façon à refléter le rendement réel de la CIBC dans son ensemble, de ses secteurs d'activité et de chacun des employés.
- Les fonds de rémunération incitative sont en hausse de 4,7 % par rapport au dernier exercice.
- Le ratio de rémunération des employés et avantages sociaux/revenu s'est chiffré à 36,6 % en 2004, ce qui est inférieur à celui de 2003, qui s'est chiffré à 37,7 %.

La CIBC exerce ses activités dans le secteur des services et son personnel constitue l'un des actifs stratégiques clés de son entreprise. Le comité a pour principe directeur de lier la rémunération de la haute direction au rendement et de la structurer de façon qu'elle soit concurrentielle, compte tenu des pratiques observées sur le marché, et que la CIBC puisse ainsi embaucher et fidéliser des dirigeants compétents et d'expérience dans les divers marchés dans lesquels elle exerce des activités. En outre, les régimes de rémunération sont structurés de façon à motiver tous les dirigeants, y compris le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés (les « hauts dirigeants désignés »), de la même façon pour que leur rendement individuel soit lié à l'atteinte des objectifs financiers et autres

de la CIBC. Puisque tous les dirigeants, y compris les hauts dirigeants désignés, peuvent participer aux mêmes régimes de rémunération, tous ont pour objectif d'obtenir un rendement semblable. Le processus de rémunération de la CIBC repose également sur un processus rigoureux d'évaluation et de mesure du rendement des secteurs d'activité et des membres de la haute direction. Le comité examine le rendement de la banque chaque trimestre et évalue le rendement de chacun des dirigeants à la fin de l'exercice. En plus des services fournis à la direction par des sociétés de conseils externes spécialisées en rémunération, le comité consulte également une société de conseils indépendante sur les conditions de travail offertes aux dirigeants des sociétés concurrentes.

Éléments de la rémunération globale

La rémunération globale se compose des quatre éléments de base suivants : un salaire de base, des avantages sociaux, des primes en espèces et des primes en actions. Pour les membres de la haute direction, l'accent est davantage mis sur la rémunération incitative discrétionnaire en espèces et en actions.

Salaire de base

Le comité examine annuellement les salaires de base des membres de la haute direction, y compris ceux des hauts dirigeants désignés. Les salaires de base sont fixés en fonction du rôle, des responsabilités et des capacités du dirigeant ainsi que du niveau des salaires payés pour le même poste sur le marché. La CIBC s'efforce de maintenir les salaires de base à des niveaux se situant près de la médiane du marché. Bien que les salaires de base soient examinés annuellement, ils sont augmentés moins fréquemment que chaque année pour la plupart des dirigeants et ne le sont que si un dirigeant prend en charge des responsabilités supplémentaires importantes ou si les pratiques en matière de rémunération observées sur le marché changent substantiellement. Par conséquent, les différences de rendement observées entre les dirigeants sont reflétées principalement dans les niveaux de rémunération globale par l'intermédiaire de primes au rendement discrétionnaires en espèces ou en actions ou les deux.

Avantages sociaux

Les régimes d'avantages sociaux de la CIBC sont conçus pour être concurrentiels par rapport aux régimes offerts par d'autres entreprises semblables offrant des services financiers. Ils comprennent des régimes et avantages accessoires concurrentiels en matière de soins médicaux, de bien-être et de retraite, y compris des frais d'adhésion à des clubs et des allocations pour automobile. Tous les dirigeants ne participent pas à tous les régimes. Plusieurs changements ont été apportés aux régimes de soins de santé et de bien-être, à la CIBC, au cours de l'exercice 2004, conformément

aux pratiques de la concurrence. À compter du 31 octobre 2004, certains hauts dirigeants ont obtenu des droits à pension pour services passés de 10 ans aux termes du régime de retraite supplémentaire à l'intention des hauts dirigeants (le « RRSHD »), comme il est indiqué à la page 30. La valeur de cette participation au régime est considérée comme faisant partie de la rémunération globale de ces dirigeants.

Primes en espèces

La CIBC accorde des primes en espèces discrétionnaires aux employés admissibles au moyen des deux régimes à grande échelle suivants : le régime d'encouragement annuel et le régime incitatif à court terme.

Les fonds de primes du régime d'encouragement annuel sont financés par prélèvement sur le bénéfice avant impôts de la CIBC et de ses principaux secteurs d'activité. Ce financement est établi au début de chaque exercice en fonction de la relation entre les dépenses réelles au titre des primes et le rendement financier réel pour l'exercice précédent. Aux termes du régime d'encouragement annuel, les fonds de primes peuvent être augmentés ou diminués au cours de l'exercice en fonction de l'atteinte d'objectifs de rendement financier et autres qui sont établis par le chef de la direction. À la fin de l'exercice, le comité approuve des fonds de primes définitifs qui reflètent le rendement réel. Toute prime en espèces accordée à un haut dirigeant désigné est accordée aux termes de ce régime.

Les primes versées dans le cadre du régime incitatif à court terme s'adressent principalement aux employés des Marchés mondiaux CIBC de même qu'à certains employés du Groupe Clientèle privée CIBC Wood Gundy de Gestion des avoirs CIBC. Les fonds de primes du régime incitatif à court terme sont fixés de façon à être concurrentiels sur le marché par rapport à ceux des banques d'investissement comparables et en fonction de la performance financière dans chacun des principaux secteurs d'activité visés. Comme c'est le cas pour le régime d'encouragement annuel, aux termes du régime incitatif à court terme, les fonds de primes peuvent être augmentés ou diminués au cours de l'exercice en fonction de l'atteinte d'objectifs de rendement financier et autres qui sont établis par le chef de la direction pour les secteurs d'activité ou pour la CIBC dans son ensemble. À la fin de l'exercice, le comité approuve des fonds de primes définitifs qui reflètent le rendement réel. Aucun haut dirigeant désigné ne s'est vu accorder de prime aux termes du régime incitatif à court terme pour l'exercice 2004.

Les primes en espèces accordées aux termes du régime d'encouragement annuel et du régime incitatif à court terme sont discrétionnaires et établies d'après une évaluation du rendement individuel et du rendement global de la CIBC ou du secteur d'activité donné dans lequel l'employé travaille. Le rendement d'un employé est évalué par l'intermédiaire

du processus Gestion et mesure du rendement de la CIBC, aux termes duquel l'évaluation du rendement se divise en cinq domaines principaux :

- Résultats financiers
- Résultats liés à la clientèle
- Efficacité opérationnelle
- Croissance de la franchise
- Compétences et aptitudes clés

Au sein de la CIBC, toutes les unités d'exploitation stratégiques utilisent le processus Gestion et mesure du rendement. La CIBC peut ainsi évaluer le rendement de chacun des employés et celui des unités d'exploitation de façon uniforme. La direction peut, à son gré, accorder des primes aux termes du régime d'encouragement annuel ou du régime incitatif à court terme à la fin de l'exercice en fonction du rendement de l'employé, tel qu'il est discuté ci-dessus. Le comité examine et approuve le financement global du régime d'encouragement annuel et du régime incitatif à court terme de même que les primes que la direction prévoit accorder à tous les dirigeants qui occupent un poste de premier vice-président ou un poste supérieur.

Primes en actions

La CIBC s'est engagée à faire en sorte que les primes en actions constituent une part importante de la rémunération globale des membres de la haute direction. Les régimes de primes en actions de la CIBC sont conçus de façon à constituer une mesure d'encouragement à long terme visant à fidéliser les dirigeants et à lier directement leur rémunération aux intérêts des actionnaires. Les régimes de primes en actions à l'intention des membres de la haute direction de la CIBC, y compris les hauts dirigeants désignés, consistent en des octrois d'actions subalternes (les « OAS ») et en des options de souscription d'actions attribuées aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (le « ROSA »).

Au cours de l'exercice 2003, le comité a examiné et approuvé une proposition visant à harmoniser dans toutes ses entreprises le mode global d'octroi à long terme des primes en actions dont dispose la CIBC. Le programme de participation en actions (le « PPA ») est conçu pour simplifier l'établissement de la rémunération incitative versée sous forme de primes en actions au sein de la CIBC. Un mode uniforme d'octroi aux termes du OAS et du ROSA a été établi aux termes du programme de participation en actions.

Les primes en actions sont attribuées à la fin de l'exercice, en même temps que les primes en espèces aux termes du régime d'encouragement annuel ou du régime incitatif à court terme, pour assurer une intégration complète des décisions de paiement. Les attributions sont discrétionnaires et tiennent compte du rendement de la CIBC dans son ensemble, de ses secteurs d'activité et de chacun des employés, par rapport aux objectifs financiers et autres pour l'exercice, selon une évaluation du rendement individuel faite conformément au processus Gestion et mesure du rendement

décrit ci-dessus. Les primes ne tiennent pas compte des primes déjà détenues par le dirigeant.

Lorsqu'il attribue des primes en actions à des dirigeants, y compris les hauts dirigeants désignés, aux termes du PPA, le comité décide d'une prime en dollars pour chaque dirigeant puis utilise une approche qui lui permet d'évaluer chaque élément de la rémunération à long terme pour fixer le nombre d'options de souscription d'actions et d'OAS à attribuer, conformément à ce qui suit :

- options de souscription d'actions : le montant en dollars est converti en un nombre d'options selon une combinaison du cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC la veille de la date d'attribution et de l'évaluation de Black et Scholes quant aux options de souscription d'actions des employés de la CIBC à cette date;
- octrois d'actions subalternes : le nombre réel d'OAS est converti à partir du montant en dollars de l'octroi d'après le coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime d'OAS sur le marché libre.

Pour l'exercice 2004, les dirigeants, y compris les hauts dirigeants désignés, étaient admissibles à des octrois aux termes du ROSA à la fin de l'exercice selon leur rendement. En général, les options ont une durée de 10 ans et sont acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans. Les octrois d'options de souscription d'actions aux hauts dirigeants désignés et le nombre total d'options levées par ceux-ci au cours de l'exercice 2004 sont présentés à la page 28.

Les dirigeants, y compris tous les hauts dirigeants désignés, sont admissibles à des octrois d'actions subalternes aux termes du régime d'OAS. Ces actions subalternes sont converties, à raison de une contre une, en actions ordinaires de la CIBC détenues par une fiducie et sont acquises chaque année à raison du tiers ou à la fin d'une période de trois ans. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.

Des hauts dirigeants désignés, des membres de la haute direction relevant directement du chef de la direction, des employés des Marchés mondiaux CIBC et d'autres dirigeants de la CIBC ont, dans le passé, participé au programme incitatif spécial de la CIBC. Aux termes de ce programme, les participants se sont vu octroyer, au cours de l'exercice 2000, des primes en unités dont la valeur devait être fondée sur les gains nets que la CIBC devait réaliser au cours de chaque exercice sur certains de ses placements (sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité de reporter une partie de la rémunération concernée à un exercice subséquent). Tous ces gains nets avaient été réalisés, au plus tard, à la fin de l'exercice 2002. La valeur des unités octroyées reflétant les gains nets a été convertie en unités représentant des actions ordinaires de la CIBC, appelées des unités d'actions au titre du programme incitatif spécial (les « unités d'actions PIS ») ou des unités

d'actions à dividende différé au titre du programme incitatif spécial de retraite (les « UADD PISR »). Ces unités d'actions ont été acquises le 31 octobre 2003. De plus, pour ce qui est des UADD PISR, certains critères de rendement à long terme ont également été respectés avant l'acquisition d'unités. Les unités d'actions PIS ont été distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC le 31 octobre 2003. Les UADD PISR acquises sont distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi. De la même façon, les équivalents de dividendes relatifs aux UADD PISR sont convertis en unités supplémentaires et ne sont distribués qu'au moment de la retraite ou à la cessation d'emploi. Conformément au programme, les unités n'ont été octroyées qu'une fois, au cours de l'exercice 2000, et aucune autre unité n'a été ni ne devrait être octroyée dans le cadre du programme.

Comparaison des pratiques

Les éléments de base de la rémunération globale des membres de la haute direction, y compris le salaire de base, les avantages sociaux, les primes en espèces et les primes en actions, sont fixés en fonction des pratiques en matière de rémunération et des niveaux de rémunération que l'on retrouve chez les sociétés concurrentes sur le marché. La plupart des dirigeants de la CIBC sont comparés à ceux d'entreprises concurrentes canadiennes, y compris les sociétés de services financiers. Toutefois, certains postes sont également comparés en totalité ou en partie aux postes que l'on retrouve dans les sociétés de services financiers concurrentes canadiennes et américaines en tenant compte de la situation particulière du dirigeant, ce qui peut inclure l'importance de son poste, ses compétences pertinentes ou son expérience.

Le comité a recours à des conseillers externes pour obtenir des données de salaire de référence pour chacun des hauts dirigeants désignés (ainsi que pour d'autres postes de gestion clés à la CIBC). Le fondement des données transmises par ces conseillers pour des postes comparables sur le marché est similaire à celui de l'approche utilisée par le comité pour établir la rémunération directe totale des dirigeants à la CIBC.

Dans le cas de certains dirigeants, les conseillers externes transmettent également des données sur la valeur des RRSHD offerts pour des postes comparables, ce qui permet au comité d'intégrer cet aspect du programme de rémunération globale dans son examen.

Lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction

Au cours de l'exercice 2003, le comité a adopté des lignes directrices officielles qui indiquent le nombre d'actions ordinaires de la CIBC que doivent en détenir les dirigeants, compte tenu de leur poste et de leur rémunération. Le comité est d'avis qu'il est important d'harmoniser les intérêts de la

direction de la CIBC avec ceux de ses actionnaires et qu'il est possible d'atteindre cet objectif, en partie, en encourageant les membres de la haute direction de la CIBC à détenir personnellement un nombre important d'actions de la CIBC.

Aux termes des lignes directrices, la valeur prévue des actions (à l'exclusion des options de souscription d'actions) que doivent détenir les dirigeants de la CIBC devrait équivaloir à un multiple de leur salaire de base. La propriété d'actions ordinaires de la CIBC inclut la propriété directe de même que les actions détenues aux termes de régimes d'actionnariat et de régimes d'actions subalternes de la CIBC. Les lignes directrices actuelles en matière d'actionnariat sont les suivantes :

	Multiple du salaire
Chef de la direction	6 fois
Premiers vice-présidents à la direction et postes supérieurs	3 fois
Vice-présidents à la direction	2 fois
Premiers vice-présidents	1 ½ fois
Vice-présidents	1 fois

Le chef de la direction et les dirigeants qui en relèvent, y compris les hauts dirigeants désignés, ont actuellement la propriété d'un nombre d'actions ordinaires supérieur à celui prévu par ces lignes directrices.

À titre de mesure de transition, on donne aux dirigeants quatre ans pour accumuler le nombre minimal d'actions prévu par ces lignes directrices. De plus, jusqu'à ce qu'ils aient respecté ces lignes directrices en matière d'actionnariat, les dirigeants sont incités à ne vendre des actions de la CIBC que pour respecter des obligations fiscales relatives aux distributions provenant de régimes de rémunération ou à la levée d'options de souscription d'actions.

Évaluation du rendement

L'année 2004 a été un succès tant pour la CIBC que pour ses actionnaires. Le tableau suivant présente un certain nombre de mesures du rendement utilisées par la CIBC et les résultats obtenus en 2004.

MESURE DU RENDEMENT

	Objectifs à moyen terme (3 à 5 ans)	Commentaires	Résultats en 2004
Rendement total pour les actionnaires	Meilleur rendement total parmi les grandes banques canadiennes (fondé sur la plus-value du capital, plus les dividendes sur actions ordinaires, réinvestis)	La CIBC a enregistré le meilleur rendement total pour les actionnaires parmi les grandes banques canadiennes pour l'exercice et la période de cinq ans terminés le 31 octobre 2004.	172,9 % – depuis le 31 octobre 1999 28,9 % – pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004
Rendement des capitaux propres	Maintien d'un rendement moyen des actions ordinaires de 14 % à 18 % pendant le cycle (calculé comme le bénéfice net après impôts moins les dividendes sur actions privilégiées et les primes, divisé par les capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires)	Le rendement des capitaux propres de la CIBC, établi à 18,7 %, a subi les contrecoups de divers éléments, mentionnés à la rubrique « Survol de la direction » du rapport de gestion 2004 (le « rapport de gestion »).	18,7 %
Solidité du capital	Ratio du capital de première catégorie d'au moins 8,5 % Ratio du capital total d'au moins 11,5 % (d'après le capital réglementaire en pourcentage de l'actif pondéré en fonction du risque)	Les ratios du capital réglementaire ont dépassé largement les objectifs minimaux établis pour l'exercice.	Ratio de première catégorie : 10,5 % Ratio du capital total : 12,8 %
Composition des activités	Activités de détail : 70 %; activités de gros : 30 % (selon le capital économique ¹⁾)	La CIBC a réussi à atteindre son objectif d'augmenter le capital affecté aux activités de détail, à la gestion des avoirs et au Groupe Entreprises, atteignant ainsi son objectif à moyen terme.	72 % / 28 % Détail / gros
Réduction du risque	Réduction du tiers du capital économique ¹⁾ attribué au portefeuille de prêts aux grandes entreprises et de la valeur comptable du portefeuille de services de banque d'affaires d'ici 2005	La CIBC a atteint son objectif à moyen terme, à savoir, réduire le capital économique ¹⁾ affecté à ses prêts aux grandes entreprises ainsi que la valeur comptable du portefeuille de services de banque d'affaires.	Prêts aux grandes entreprises : diminution de 69,3 % Services de banque d'affaires : diminution de 38,5 %
Productivité et efficacité	Hausse des revenus supérieure à celle des frais et coefficient d'efficacité de 60 %	La CIBC continue de progresser vers son objectif de réduction soutenue de ses frais. Les résultats de l'exercice ont subi les répercussions de plusieurs éléments, mentionnés à la rubrique « Survol de la direction » du rapport de gestion 2004.	Hausse des revenus supérieure à celle des frais. Coefficient d'efficacité : 69,4 %
Ratio dividendes/bénéfice	40 % – 50 % (Dividendes sur actions ordinaires en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées)	Le total des dividendes versés par action a connu une hausse de 34 % par rapport à l'exercice précédent. Les résultats de l'exercice ont subi les répercussions de plusieurs éléments, mentionnés à la rubrique « Survol de la direction » du rapport de gestion 2004.	Ratio dividendes/bénéfices : 39,2 % .

Note :

1) Pour plus de détails, voir dans la Reddition de comptes annuelle 2004 de la CIBC la partie qui porte sur les mesures non conformes aux PCGR.

Le comité procède chaque année à un examen officiel du rendement de la CIBC et de ses dirigeants clés. La CIBC a mis en place un système de mesure du rendement de l'entreprise qui permet une évaluation cohérente des mesures de rendement financier et autres de chacun de ses 33 secteurs d'activité. Ces mesures sont liées aux cinq principaux domaines d'évaluation utilisés dans le cadre du processus Gestion et mesure du rendement dont il est question à la page 20. Ces évaluations des secteurs d'activité ont été résumées et présentées au comité par le chef des services financiers de la CIBC. En outre, le comité a examiné les évaluations des membres de la haute direction de la CIBC, effectuées dans le cadre du processus Gestion et mesure du rendement, y compris celles des hauts dirigeants désignés, des autres personnes qui relèvent directement du chef de la direction et d'autres titulaires d'un poste clé. Tel qu'il est décrit ci-dessus, ces évaluations reflètent l'examen du rendement de chacune de ces personnes par rapport à des objectifs liés aux finances, à la clientèle, à l'exploitation et à la croissance de l'entreprise, qui ont été établis pour chacune d'elles. Le comité est satisfait du caractère rigoureux et complet des données sur le rendement qui ont été recueillies par la direction pour établir des distinctions entre les primes destinées aux différents secteurs d'activité et aux membres de la haute direction.

Le comité a fait appel à des conseillers indépendants au sujet des niveaux de rémunération au sein des sociétés concurrentes qui exercent des activités dans les mêmes marchés que la CIBC et des niveaux de rémunération devant être offerts si l'on tient compte des prévisions financières fournies par ces conseillers. Le comité a confié directement à l'un de ces conseillers le mandat d'établir le contexte d'analyse des recommandations de la direction en matière de primes et de lui fournir des conseils indépendants à cet égard. Le comité a été informé que les banques qui offrent des services bancaires d'investissement et des services bancaires aux entreprises et aux consommateurs ont, de façon générale, connu une meilleure année en 2004, ce qui entraînera vraisemblablement des augmentations substantielles de la rémunération incitative.

Pour mener à bien son examen des recommandations en matière de rémunération, le comité adopte une approche à deux volets. D'abord et avant tout, le comité examine le coût total de la rémunération pour l'entreprise, de même que le lien entre ce coût et le rendement de la CIBC. Un des volets importants de cet examen « descendant » est l'analyse du ratio rémunération/revenu de la CIBC qui est une mesure de comparaison des frais liés à la rémunération qui est très répandue au sein des sociétés de services financiers. Le ratio déclaré pour la CIBC en 2004 s'est établi à 36,6 %, ce qui représente une baisse par rapport au ratio de 37,7 % enregistré pour l'exercice 2003. Le comité a examiné des analyses du lien entre la rémunération et le revenu au sein de sociétés concurrentes et est d'avis que le ratio rémunération/revenu de la CIBC, rajusté pour tenir compte des

différences au niveau de la composition des activités, est comparable aux ratios de ses principaux concurrents.

Un autre examen « descendant » entrepris par le comité comprend l'évaluation de la partie rémunération incitative de la rémunération globale afin de vérifier si elle reflète le rendement absolu obtenu par la CIBC, y compris les résultats obtenus par rapport aux objectifs dont il est question ci-dessus. Pour l'exercice 2004, la haute direction a recommandé un budget total de 1 102,1 millions de dollars pour les primes incitatives discrétionnaires, budget que le comité a approuvé et qui représente une hausse de 4,7 % par rapport aux primes totales de 1 052,6 millions de dollars accordées en 2003. La plupart des secteurs d'activité ont amélioré leurs résultats de sorte que la plupart des fonds de rémunération incitative ont augmenté de 3 % à 8 %.

Le second volet de l'examen des recommandations en matière de rémunération par le comité met l'accent sur une analyse des recommandations pour chacun des dirigeants. Le comité adopte une approche détaillée pour examiner les recommandations en matière de rémunération pertinentes à chacun des dirigeants, plus particulièrement les recommandations pour les membres de la haute direction de la CIBC occupant les postes les plus élevés, y compris les hauts dirigeants désignés, et il examine en détail les recommandations en matière de rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers et des dirigeants qui relèvent du chef de la direction. De façon globale, le comité examine les recommandations en matière de rémunération d'environ 170 membres de la haute direction, y compris tous les dirigeants occupant le poste de premier vice-président ou un poste supérieur, de même que des 50 personnes les mieux rémunérées des Marchés mondiaux CIBC. Compte tenu du rendement de la CIBC pour l'exercice 2004, des augmentations par rapport à l'exercice 2003 ont été recommandées pour les dirigeants en général. La haute direction est d'avis, tout comme le comité, que le chef de la direction, le chef des services financiers et les autres dirigeants clés qui relèvent de ce dernier, y compris les hauts dirigeants désignés, doivent être tenus responsables des résultats globaux de la CIBC. Pour ce type de poste de direction, les résultats de la banque dans son ensemble sont les principaux facteurs qui déterminent la façon dont la rémunération de ces personnes sera modifiée, l'accent étant mis sur le maintien d'une relation étroite entre la rémunération et le rendement. Compte tenu de l'amélioration globale des résultats de la CIBC au cours de l'exercice 2004, le comité s'attend à ce que les primes accordées aux hauts dirigeants placent ceux-ci au niveau de la médiane, ou au-dessus de celle-ci. La position de chacun des dirigeants sur cette échelle de la rémunération reflétera la situation particulière de celui-ci, y compris ses compétences pertinentes ou son expérience et, dans le cas d'un membre de la haute direction, le rôle qu'il joue.

Rémunération du chef de la direction

Les éléments qui constituent la rémunération globale du chef de la direction sont les mêmes que pour les autres membres de la haute direction de la CIBC; il s'agit du salaire de base, des avantages sociaux, des primes en espèces et des primes en actions. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, la CIBC privilégie surtout les primes variables en espèces et en actions pour les dirigeants.

Le salaire de base de M. Hunkin a été augmenté à 1 000 000 \$ à compter du 1^{er} janvier 2004. Il n'avait pas été rajusté depuis sa nomination à titre de chef de la direction au cours de l'exercice 1999. Conformément à la pratique de la CIBC visant à harmoniser le niveau de rémunération de la plupart des dirigeants avec celui de dirigeants occupant des postes comparables sur le marché, la hausse de salaire de M. Hunkin vise à offrir à celui-ci un salaire concurrentiel par rapport au salaire de ses pairs d'autres grandes banques canadiennes.

Les primes annuelles en espèces et en actions accordées au chef de la direction sont fondées sur l'évaluation, par le comité du rendement du chef de la direction en fonction de critères fixés dans le cadre du processus Gestion et mesure du rendement (décrit ci-dessus) et en tenant compte de l'apport de M. Hunkin à la CIBC dans les secteurs suivants :

- Résultats financiers
- Résultats liés à la clientèle
- Efficacité opérationnelle
- Croissance de l'entreprise
- Compétences et aptitudes clés

En décembre 2004, le comité a examiné le rendement de M. Hunkin pour l'exercice 2004 en tenant compte des éléments de nature financière et de ceux relatifs à l'efficacité opérationnelle dont il est question à la page 23 de même que des éléments de nature non financière dont il est question ci-dessus, y compris les suivants :

- produire le meilleur rendement total des actionnaires affiché par une banque canadienne pour l'exercice 2004, pour quatre des cinq derniers exercices et pour la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2004;
- continuer de renforcer l'engagement de la CIBC à être une entreprise axée sur la clientèle;
- présenter l'autorité nécessaire pour améliorer les processus de gouvernance et de contrôle de la CIBC, de manière à ce que celle-ci respecte les exigences de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis un an avant l'échéance obligatoire;

- accroître l'utilisation des services électroniques aux employés à coût réduit pour les actionnaires en investissant de manière soutenue dans une technologie fondée sur le Web et en offrant des applications d'accès direct, y compris l'apprentissage virtuel;
- établir et transmettre la vision, la mission et les valeurs de la CIBC à l'ensemble du personnel.

Compte tenu du rendement obtenu en regard des objectifs, le comité a décidé d'accorder à M. Hunkin une prime en espèces de 3 050 000 \$ de même qu'un OAS d'une valeur de 4 207 500 \$ et un octroi aux termes du ROSA d'une valeur de 742 500 \$, soit une rémunération directe totale de 9 000 000 \$ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004. À la lumière de l'examen du rendement de même que des conseils reçus de conseillers indépendants, le comité est d'avis que ces décisions en matière de rémunération sont appropriées et conformes aux principes clés adoptés par la CIBC selon lesquels la rémunération doit être établie en fonction du rendement et en fonction de ce qui est offert sur le marché par les sociétés concurrentes.

Résumé

Le comité est d'avis que les politiques de la CIBC en matière de rémunération et les niveaux de rémunération sont conséquents avec le rendement de la CIBC et reflètent les pratiques de sociétés concurrentes sur les marchés canadien et nord-américain. Le comité croit fermement que ces politiques continueront de permettre à la CIBC d'attirer, de fidéliser et de motiver des dirigeants de talent et il continuera d'évaluer de façon rigoureuse l'efficacité de l'approche de la CIBC en matière de rémunération en gardant ces objectifs à l'esprit.

Le comité, au nom du conseil, réitère la confiance qu'il accorde au leadership du chef de la direction et de son équipe de direction en ce qui concerne la stratégie actuelle de la CIBC, de même qu'à la capacité de la présente équipe de direction de mettre en œuvre cette stratégie et de maximiser la valeur pour les actionnaires.

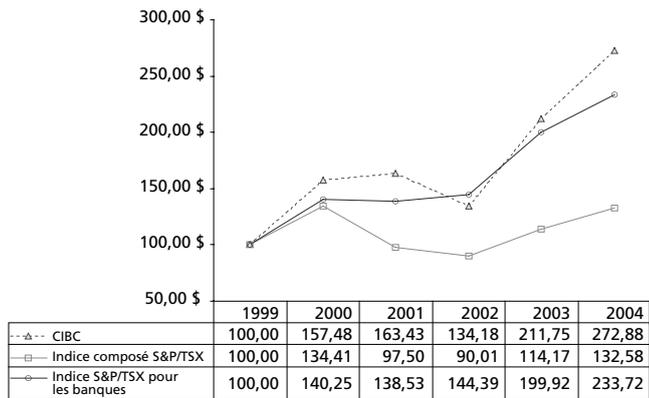
Présenté par le comité :

Charles Sirois, président
Jalynn H. Bennett
Margot A. Franssen
Linda S. Hasenfratz

GRAPHIQUE DE RENDEMENT

Le graphique suivant compare le rendement cumulé total pour les actionnaires au cours des cinq derniers exercices des actions ordinaires de la CIBC, et le rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX (auparavant l'indice TSE 300) et de l'indice S&P/TSX pour les banques (auparavant l'indice TSX pour les banques et les sociétés de fiducie), en supposant un réinvestissement de tous les dividendes.

RENDEMENT TOTAL SUR CINQ ANS – PLACEMENT DE 100 \$ (dividendes réinvestis)



Le tableau qui suit présente la rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers et des trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (les « hauts dirigeants désignés ») pour les exercices indiqués.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et principale fonction	Exercice	RÉMUNÉRATION ANNUELLE			RÉMUNÉRATION SOUS FORME DE PRIMES À LONG TERME		
		Salaire (\$)	Prime (\$)	Autre rémunération annuelle ¹⁾ (\$)	Titres visés par des options/ DPVA octroyés ²⁾ (nombre)	Actions subalternes ou octrois d'actions subalternes ³⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁴⁾ (\$)
J. S. Hunkin ⁵⁾ Président et chef de la direction	2004	1 000 000	3 050 000	Néant	50 560	4 207 500	6 393
	2003	900 000	3 450 000	Néant	Néant	3 150 000	26 926
	2002	900 000	Néant	Néant	Néant ⁶⁾	Néant	26 926
T. D. Woods Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	2004	400 000	1 000 000 ⁷⁾	Néant	12 010 ⁷⁾	1 190 000 ⁷⁾	4 250
	2003	400 000	800 000 ⁸⁾	Néant	10 100	1 090 824	11 500
	2002	300 000	350 000	Néant	11 900	1 055 856	9 000
G. H. Denham Vice-présidente du conseil, Marchés de détail CIBC	2004	500 000	1 625 000 ⁷⁾	Néant	17 015 ⁷⁾	1 806 250 ⁷⁾	4 750
	2003	483 334	1 412 500 ⁸⁾	Néant	50 000	1 797 026	14 500
	2002	400 000	250 000	Néant	57 000	1 909 032	12 000
W. C. Fox Vice-président du conseil et chef de la gestion du risque	2004	500 000	3 000 000 ⁷⁾	Néant	24 935 ⁷⁾	2 975 000 ⁷⁾	4 750
	2003	500 000	2 425 000 ⁸⁾	Néant	50 000	738 327	15 833
	2002	500 000	300 000	Néant	108 000	400 000	20 000
G. T. McCaughey ⁹⁾ Président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC et vice-président du conseil, Gestion des avoirs CIBC	2004	500 000	3 250 000 ⁷⁾	Néant	31 535 ⁷⁾	3 187 500 ⁷⁾	4 552
	2003	483 334	2 000 000 ⁸⁾	Néant	50 000	450 352	15 251
	2002	400 000	300 000	Néant	86 000	400 000	16 967

Notes :

- 1) Les avantages accessoires et autres avantages personnels n'excèdent pas le moindre de 50 000 \$ ou 10 % du total du salaire et des primes versés annuellement à l'un ou l'autre des hauts dirigeants désignés et ne sont donc pas déclarés, conformément à la législation en valeurs mobilières applicable.
- 2) Les chiffres de la colonne reflètent le nombre d'options octroyées (s'il en est) à chacun des hauts dirigeants désignés, à titre de rémunération pour chacun des exercices 2004, 2003 et 2002. Pour les exercices 2002 et 2003, ces chiffres représentent des octrois d'options de décembre 2001 et 2002, respectivement. En 2003, la CIBC a changé son mode d'octroi d'options de sorte que les octrois d'options ont actuellement lieu après la fin de l'exercice et font partie intégrante des décisions relatives à la rémunération globale. Par conséquent, aucun octroi d'options n'a eu lieu en décembre 2003. Les octrois d'options comptabilisés dans le tableau pour l'exercice 2004 ont été faits en décembre 2004.
- 3) Les montants indiqués représentent la valeur des OAS aux termes du régime d'OAS, laquelle correspond au prix pondéré moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées sur le marché libre par une fiducie. Pour M. Woods, le montant de 2002, et pour M^{me} Denham, les montants de 2002 et de 2003 comprennent également des unités d'actions subalternes octroyées aux termes du programme incitatif spécial évaluées à la date de conversion des unités d'actions octroyées aux termes de ce programme en 2000. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la description des octrois d'actions subalternes à la page 21 et à la description du programme incitatif spécial à la même page sous la rubrique « Primes en actions » dans le Rapport sur la rémunération de la haute direction. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne à qui elles ont été octroyées choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les unités d'actions PIS attribuées aux termes du programme incitatif spécial ont été acquises et distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par unité d'action PIS le 31 octobre 2003. En date du 31 octobre 2004, M. Hunkin détenait, au total, 35 178 unités d'actions subalternes non acquises d'une valeur de 2 599 654 \$; M. Woods détenait, au total, 13 858 unités d'actions subalternes non acquises d'une valeur de 1 024 106 \$; M^{me} Denham détenait, au total, 5 029 unités d'actions subalternes non acquises d'une valeur de 371 643 \$; M. Fox détenait, au total 11 599 unités d'actions subalternes non acquises d'une valeur de 857 166 \$; M. McCaughey détenait, au total, 8 383 unités d'actions subalternes non acquises d'une valeur de 619 504 \$. Il n'y avait aucune unité d'action PIS non acquise en date du 31 octobre 2004. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur les unités d'actions PIS et les OAS en circulation.

- 4) Les montants indiqués dans la colonne pour l'exercice 2004 représentent les cotisations versées par la CIBC au Régime d'achat d'actions des employés (le « RAAE »). Aux termes du RAAE, un employé peut cotiser jusqu'à 10 % de sa rémunération annuelle de base selon ses années de service et le poste qu'il occupe et la CIBC cotise une somme correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % de la rémunération annuelle de base (sous réserve d'un plafond annuel de 2 250 \$ à compter du 1^{er} janvier 2004). Avant 2004, les montants de la colonne comprenaient également les cotisations faites par la CIBC pour le compte de certains régimes enregistrés d'épargne-retraite ou autres régimes similaires de hauts dirigeants désignés. Depuis le 1^{er} janvier 2003, MM. Fox et McCaughey participent au régime de pension de la CIBC et, par conséquent, la CIBC ne verse plus aucune cotisation dans leurs comptes de régime enregistré d'épargne-retraite.
- 5) Le 2 décembre 2004, M. Hunkin est devenu chef de la direction.
- 6) À la fin de 2002, M. Hunkin a renoncé à son octroi de 115 000 options de décembre 2001, et le comité a accepté la renonciation pour le compte de la CIBC. Par conséquent, M. Hunkin n'a pas reçu d'option pour l'exercice 2002.
- 7) MM. Woods, Fox et McCaughey et M^{me} Denham ont vu une partie de leurs années de service auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme étant des années de service admissibles pour le RRSHD au lieu d'une partie de la prime en espèces et des OAS mentionnés ci-dessus. Le nombre d'options octroyées pour 2004, conformément à ce qui est indiqué dans le tableau qui précède, a été réduit par rapport au nombre d'options qui auraient par ailleurs été octroyées aux termes des politiques en matière de rémunération de la direction pour tenir compte de l'incidence des attributions d'années de service pour le RRSHD. Les attributions de primes à chacun de ces dirigeants ont été réduites des montants suivants compte tenu des attributions d'années de service pour le RRSHD, soit 448 781 \$ pour M. Woods, 918 641 \$ pour M^{me} Denham, 2 118 244 \$ pour M. Fox et 1 325 543 \$ pour M. McCaughey.
- 8) L'affectation décrite ci-dessus d'une partie de la prime de 2003 pour M^{me} Denham et MM. Fox et McCaughey à titre de crédit d'années de service pour le RRSHD n'a pas été appliquée étant donné que l'entente était conditionnelle à l'obtention d'une décision anticipée satisfaisante en matière d'impôt sur le revenu qui n'a pas été obtenue et, pour ce motif, ces parties de la prime ont été payées en 2004. M. Woods, dont la rémunération n'avait pas été déclarée dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction antérieures étant donné qu'il n'était pas haut dirigeant désigné, devait également obtenir un crédit d'années de services pour le RRSHD en 2003. La partie applicable de sa prime a similairement été payée en 2004.
- 9) Le 2 décembre 2004, M. McCaughey est devenu président et chef de l'exploitation. Son salaire a été augmenté à 700 000 \$ le 1^{er} janvier 2005.

RÉGIME D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION D' ACTIONS DES EMPLOYÉS

Le tableau qui suit indique les options de souscription d'actions qui ont été octroyées aux hauts dirigeants désignés au cours de l'exercice 2004.

OPTIONS OCTROYÉES AU COURS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2004

Nom	Titres visés par des options/DPVA octroyés ¹⁾ (nombre)	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'exercice	Prix de levée ou de base (\$ le titre)	Cours des titres visés par les options/DPVA à la date d'octroi (\$ le titre)	Date d'expiration
J. S. Hunkin	50 560	7,25 %	73,10 \$	73,10 \$	1 ^{er} décembre 2014
T. D. Woods	12 010	1,72 %	73,10 \$	73,10 \$	1 ^{er} décembre 2014
G. H. Denham	17 015	2,44 %	73,10 \$	73,10 \$	1 ^{er} décembre 2014
W. C. Fox	24 935	3,58 %	73,10 \$	73,10 \$	1 ^{er} décembre 2014
G. T. McCaughey	31 535	4,52 %	73,10 \$	73,10 \$	1 ^{er} décembre 2014

Note :

- 1) Les chiffres du tableau qui précède représentent des options de souscription d'actions pour l'exercice 2004. Les options de souscription d'actions sont acquises au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de la date d'octroi et visent des actions ordinaires de la CIBC.

OPTIONS ET DROITS À LA PLUS-VALUE

Le tableau suivant indique, pour chacun des hauts dirigeants désignés, le total des options levées et des droits à la plus-value des actions exercés au cours de l'exercice 2004, de même que la valeur des options et des droits à la plus-value des actions à la fin de l'exercice.

TOTAL DES OPTIONS LEVÉES ET DES DROITS A LA PLUS-VALUE DES ACTIONS EXERCÉS AU COURS DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 OCTOBRE 2004 ET VALEUR DES OPTIONS ET DES DROITS À LA PLUS-VALUE DES ACTIONS À LA FIN DE L'EXERCICE

Nom	Titres acquis à la levée ou à l'exercice (nombre)	Valeur totale matérialisée (\$)	Options non levées/DPVA non exercés à la fin de l'exercice pouvant être levées ou exercés/ne pouvant être levées ou exercés (nombre)	Valeur des options/DPVA en jeu non levées ou non exercés à la fin de l'exercice ¹⁾ pouvant être levées ou exercés/ne pouvant être levées ni exercés (\$)
J. S. Hunkin	188 917	4 829 410	62 500 / 80 083	2 565 625 / 2 679 888
T. D. Woods	Néant	Néant	34 725 / 17 275	1 053 630 / 451 670
G. H. Denham	Néant	Néant	41 000 / 66 000	920 800 / 1 690 800
W. C. Fox	Néant	Néant	354 659 / 221 454	11 190 847 / 6 664 355
G. T. McCaughey	149 997	4 251 818	58 300 / 188 296	1 272 920 / 5 698 645

Note :

- 1) Les montants déclarés sont fondés sur l'écart entre le prix de levée de l'option et le prix des actions ordinaires de la CIBC à la fin de l'exercice 2004, qui s'établissait à 73,90 \$.

TITRES DONT L'ÉMISSION EST AUTORISÉE AUX TERMES DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION EN ACTIONS

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 octobre 2004 quant aux actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du ROSA et du régime d'achat d'actions à l'intention des administrateurs non dirigeants (le « RAAA »), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission d'actions. Bien qu'il reste des actions dont l'octroi est autorisé aux termes du RAAA, conformément à ce qui est indiqué ci-dessous, en janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs aux termes de celui-ci.

Catégorie de régime	A Titres à émettre à la levée d'options en cours de validité (nombre)	B Prix de levée moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	C Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés dans la colonne A) (nombre)
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	13 424 875	41,96	9 899 383
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	13 424 875	41,96	9 899 383

Le comité peut désigner des employés à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) à titre de personnes admissibles aux fins des octrois d'options de souscription d'actions aux termes du ROSA. La durée d'une option est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi et, bien que le comité ait discrétion en ce qui concerne la période d'acquisition, les options sont généralement acquises au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Le prix de levée de l'option est fixé par le comité mais ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

Le nombre maximum d'actions ordinaires qui peuvent être émises à la même personne à la levée d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation. L'employé perd les options 30 jours après sa démission ou son congédiement pour un motif valable. Dans le cas d'un congédiement sans motif valable, les options demeurent en cours de validité et peuvent être levées pendant la période consécutive à la cessation d'emploi.

Au plus 50 % des options octroyées avant 2000 peuvent être levées à titre de droits à la plus-value des actions (« DPVA »). Les DPVA peuvent être échangés contre un montant en espèces égal à l'écart entre le prix de levée de l'option et le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement celui de l'exercice des DPVA. Depuis le 1^{er} janvier 2000, les options octroyées ne sont plus accompagnées de DPVA.

Le ROSA prévoit que, sous réserve des lois applicables, la CIBC peut faire des prêts pour aider les employés à lever leurs options; toutefois, ces prêts ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts faits aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Le ROSA permet au comité de modifier le régime, sous réserve de l'obtention de toutes les approbations nécessaires des organismes de réglementation et des bourses. Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSA ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Toutefois, le ROSA permet à l'employé de céder ses droits à un conjoint ou à un enfant ou un petit-enfant mineur avec l'approbation préalable de la CIBC.

Au cours des exercices 2000, 2001 et 2002, des administrateurs non dirigeants ont obtenu des octrois d'options de souscription d'actions aux termes du RAAA. En janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux termes du régime. Les options octroyées aux termes de ce régime ont une durée de 10 ans et étaient acquises sans délai au moment de l'octroi. Le RAAA prévoit l'établissement du prix de levée de l'option en fonction de la moyenne sur cinq jours du cours de clôture par action à la TSX au cours des cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi.

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

Le RAAA permet à la CIBC d'accorder une aide financière aux administrateurs pour la levée de leurs options. Toutefois, ces prêts doivent être soumis aux normes d'attribution de crédit normales de la CIBC et les taux d'intérêt doivent être les mêmes que ceux qui s'appliquent aux prêts aux clients réguliers. Le conseil peut suspendre l'octroi d'options ou modifier par ailleurs le RAAA dans la mesure où il obtient les approbations et respecte les exigences nécessaires en vertu des lois applicables ou des règles des bourses. Conformément à ce qui est indiqué ci-dessus, en janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Le tableau suivant présente des renseignements supplémentaires sur les options en cours de validité et les options pouvant être octroyées aux termes du ROSA et du RAAA au 31 octobre 2004.

OPTIONS EN COURS DE VALIDITÉ ET OPTIONS POUVANT ÊTRE OCTROYÉES

Régime	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation
ROSA	13 344 875	3,84 %	9 831 383	2,83 %	23 176 258	6,67 %
RAAA ¹⁾	80 000	0,02 %	68 000	0,02 %	148 000	0,04 %
Total	13 424 875	3,86 %	9 899 383	2,85 %	23 324 258	6,71 %

Note :

1) En janvier 2003, le conseil a modifié le RAAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

UNITÉ D' ACTIONS À DIVIDENDE DIFFÉRÉ DU PROGRAMME INCITATIF SPÉCIAL DE RETRAITE

Aux termes du programme incitatif spécial (décrit à la page 21), la valeur des unités octroyées au cours de l'exercice 2000 à certains membres de la haute direction, y compris certains hauts dirigeants désignés (voir la circulaire de sollicitation de procurations de cette année-là) a été convertie en UADD PISR compte tenu des gains nets réalisés par la CIBC sur certains de ses placements au cours d'un exercice (sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction de reporter le crédit de tels gains réalisés à un exercice subséquent). Chaque UADD PISR donne droit à une action ordinaire de la CIBC. Des UADD PISR supplémentaires sont octroyées relativement aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la CIBC détenues par une fiducie. Les UADD PISR ont été acquises le 31 octobre 2003, lorsque certains critères de rendement à long terme ont été respectés, et seront distribuées aux participants sous forme d'actions ordinaires de la CIBC à la retraite ou à la cessation d'emploi. Les unités octroyées au cours de l'exercice 2000 ont été converties en UADD PISR. Les hauts dirigeants désignés ont ainsi reçu, pour les exercices indiqués, les nombres suivants d'UADD PISR : M. Hunkin : 2000 – 119 002, 2001 – 78 822, 2002 – 51 815 et 2003 – 63 330; M. Fox : 2000 – 95 202, 2001 – 63 066, 2002 – 41 458 et 2003 – 50 671; M. McCaughey : 2000 – 83 301, 2001 – 55 182, 2002 – 36 275 et 2003 – 44 337. Conformément à ce programme, les unités n'ont été octroyées qu'une seule fois, soit au cours de l'exercice 2000, et aucune autre unité n'a été ni ne devrait être octroyée dans le cadre du programme.

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RETRAITE

Les hauts dirigeants de la CIBC (dans la présente rubrique, les hauts dirigeants renvoient aux personnes occupant un poste de vice-président à la direction

ou un poste supérieur), autres que les personnes participant à des ententes de filiales, peuvent participer au volet contributif ou non contributif du régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC.

De plus, les hauts dirigeants peuvent être désignés pour participer au RRSHD. Le RRSHD n'est offert qu'aux personnes qui occupent le poste de premier vice-président ou un poste supérieur et assure une prestation de retraite correspondant à 2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), ce qui comprend les prestations de retraite au titre du Régime de pension de la CIBC. Le revenu moyen de fin de carrière correspond, à cette fin, à la moyenne annuelle du salaire versé pendant les cinq meilleures années de salaire consécutives au cours des dix années précédant la retraite, majorée de la moyenne des primes les plus élevées sur cinq années au cours de la période de dix ans précédant la retraite, jusqu'à concurrence des limites fixées. Ces limites constituent une mesure de contrôle adéquate du salaire admissible absolu utilisé dans le calcul des prestations de retraite. Les limites actuelles du revenu moyen de fin de carrière sont de 1 877 750 \$ pour le chef de la direction et se situent entre 406 000 \$ et 913 500 \$, selon le poste, pour les autres hauts dirigeants. Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du dirigeant. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements actuariellement équivalents sont offertes. Les hauts dirigeants qui ont versé des cotisations au Régime de pension de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Certains hauts dirigeants, y compris M. Woods, M^{me} Denham, M. Fox et M. McCaughey, ont vu 10 ans de leurs années de service auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme étant des années de service admissibles pour le RRSHD au lieu d'une autre rémunération. Les années de service ont été accordées au 31 octobre 2004 et sont prises en compte dans les années de service créditées indiquées ci-dessous. La valeur de cet octroi pour M. Woods sera acquise et comptabilisée dans la rémunération sur une période de quatre ans.

Le tableau qui suit présente les prestations de retraite annuelles payables aux participants au RRSHD, à leur retraite, selon le revenu admissible et les années de service ouvrant droit à pension. Les prestations de retraite indiquées incluent celles qui sont payables aux termes du Régime de pension de la CIBC, avant la réduction au titre des prestations de retraite versées en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, et ne tiennent pas compte des cotisations cumulées d'un dirigeant majorées de l'intérêt. Le tableau tient compte d'un départ à la retraite à l'âge de 61 ans, soit l'âge minimal auquel un haut dirigeant peut prendre sa retraite sans réduction des prestations de retraite.

Prestations de retraite annuelles

Revenu moyen de fin de carrière	Années de service				
	15 (\$)	20 (\$)	25 (\$)	30 (\$)	35 (\$)
300 000	90 000	120 000	150 000	180 000	210 000
400 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
600 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
700 000	210 000	280 000	350 000	420 000	490 000
800 000	240 000	320 000	400 000	480 000	560 000
900 000	270 000	360 000	450 000	540 000	630 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 250 000	375 000	500 000	625 000	750 000	875 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
1 750 000	525 000	700 000	875 000	1 050 000	1 225 000
2 000 000	563 325	751 100	938 875	1 126 650	1 314 425

Aux fins de l'établissement des prestations de retraite annuelles, les années de service ouvrant droit à pension (années de service créditées) en date du 31 octobre 2004 s'établissaient à 34,4 années pour M. Hunkin, 15,3 années pour M. Woods, 11,8 années pour M^{me} Denham, 11,8 années pour M. Fox et 11,8 années pour M. McCaughey.

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

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA RETRAITE

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du RRSHD sont considérées comme faisant partie intégrante de la rémunération globale versée aux dirigeants, y compris les hauts dirigeants désignés. Lorsqu'il examine la valeur des prestations de retraite des dirigeants, le comité tient compte du coût annuel des prestations de retraite, du passif relatif aux prestations de retraite et de la rente annuelle qui serait à la disposition du particulier à la retraite. Le tableau suivant illustre ces valeurs pour les hauts dirigeants désignés, calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus, et comprend l'incidence des octrois d'années de service pour le RRSHD conformément à ce qui est indiqué ci-dessous.

	Coût annuel des prestations de retraite pour 2004 (\$) ¹⁾	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2004 (\$) ¹⁾	Rente annuelle disponible à 61 ans (\$) ²⁾
J. S. Hunkin	343 000	11 937 000	1 328 877
T. D. Woods	117 000	2 217 000	441 525
G. H. Denham	66 000	941 000	534 387
W. C. Fox	150 000	2 337 000	286 265
G. T. McCaughey	95 000	1 421 000	444 538

Notes :

- Le coût des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice 2004. Le passif relatif aux prestations de retraite est la valeur de la rente gagnée prévisionnelle pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2004, en supposant un crédit de 10 années de service, dans le cadre de l'octroi d'années de service pour le RRSHD à MM. Woods, Fox et McCaughey et à M^{me} Denham. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus. Aucune provision n'a été constituée quant aux

hausses futures des plafonds de rémunération actuels appliqués au revenu moyen de fin de carrière ouvrant droit à pension aux termes du RRSHD. Le plafond actuel du revenu moyen de fin de carrière est de 1 877 750 \$ dans le cas du chef de la direction et de 913 500 \$ dans le cas des autres hauts dirigeants désignés. Ce mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés comparativement aux prestations supplémentaires de retraite.

- 2) Rente annuelle estimative qui serait reçue, en supposant un crédit de 10 années de service, dans le cadre de l'octroi d'années de service pour le RRSHD à MM. Woods, Fox et McCaughey et à M^{me} Denham, en supposant la retraite à 61 ans et les mêmes niveaux de rémunération jusqu'à l'âge de 61 ans.

CONTRATS DE TRAVAIL

La CIBC a conclu des contrats relatifs au changement de contrôle avec certains des membres de sa haute direction, y compris chacun des hauts dirigeants désignés. Chaque contrat est en vigueur tant que le haut dirigeant désigné occupe son poste. Les contrats prévoient le paiement aux hauts dirigeants désignés d'une indemnité de départ lorsqu'un changement de contrôle, tel qu'il est défini dans le contrat, survient et que, dans les 36 mois après ce changement de contrôle (la « période visée »), le dirigeant est congédié sans motif ou qu'il démissionne pour des raisons indiquées dans le contrat. Le montant de l'indemnité de départ payable à chacun des hauts dirigeants désignés correspond à deux fois le salaire annuel et les primes. De plus, les contrats prévoient un règlement en espèces au titre des avantages qui devraient par ailleurs être payés pendant la période consécutive à la cessation d'emploi. Au moment d'un changement de contrôle, toute rémunération incitative en actions différée devient acquise et susceptible d'exercice ou de levée, notamment les octrois d'options de souscription d'actions et d'actions subalternes aux employés, et il sera renoncé à toutes les conditions d'acquisition ayant trait aux dispositions relatives à la retraite.

En 2004, le comité a examiné les contrats relatifs au changement de contrôle. Sur le fondement de cet examen, il a approuvé certains changements aux contrats, et les dirigeants participants, y compris chacun des hauts dirigeants désignés, a été avisé du fait que les contrats seront modifiés à l'expiration de la période de un an visée par le préavis. Les principales modifications aux contrats consistent en la réduction de la période

visée, qui passe d'une période maximale de 36 mois à 24 mois pour tous les participants, et en la modification du traitement de la rémunération incitative en actions différée pour que celle-ci, qui était acquise immédiatement en cas de changement de contrôle, soit acquise en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente. De manière similaire, les dispositions relatives à la retraite seront acquises uniquement en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente.

RÉMUNÉRATION GLOBALE

Pour établir les niveaux de la rémunération globale des dirigeants et communiquer ces montants à ces derniers, la CIBC exprime la rémunération directe globale de l'exercice en cours comme étant l'ensemble du salaire de base, de la prime en espèces et des primes en actions (p. ex., les OAS et les octrois d'options). La rémunération globale est définie comme étant la rémunération directe globale à laquelle s'ajoute le coût annuel des prestations de retraite.

Les tableaux suivants présente la rémunération globale des exercices 2002, 2003 et 2004 fixée par le comité pour chacun des hauts dirigeants désignés. En particulier, pour les dirigeants qui ont reçu un octroi d'années de service pour le RRSHD durant l'exercice 2004, les tableaux présentent tant la prime annuelle réelle et les octrois de primes en actions faits que les octrois de primes qui auraient été reçus selon les politiques de rémunération de la direction de la CIBC s'ils n'avaient pas été réduits en raison des octrois d'années de service pour le RRSHD.

Même si les prestations de retraite ne sont pas versées ou octroyées annuellement, la CIBC considère que la valeur annuelle du régime de pension agréé et du RRSHD fait partie intégrante du programme de rémunération globale. Les renseignements relatifs au coût des prestations annuelles sont présentés dans le tableau ci-dessous. Les renseignements relatifs au passif et aux prestations disponibles à la retraite ont été présentés ci-dessus dans les Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite.

J. S. Hunkin Chef de la direction et président	2004	2003	2002
	\$	\$	\$
ESPÈCES			
Salaire de base annualisé ¹⁾	1 000 000	900 000	900 000
Prime en espèces	3 050 000	3 450 000	Néant
Total des espèces	4 050 000	4 350 000	900 000
ACTIONS			
Octrois d'actions subalternes ²⁾	4 207 500	3 150 000	Néant
Options de souscription d'actions ³⁾	742 500	Néant	Néant
Programme incitatif spécial de retraite ⁴⁾	Néant	2 870 249	2 348 386
Total des actions	4 950 000	6 020 249	2 348 386
Rémunération directe globale	9 000 000	10 370 249	3 248 386
Coût annuel des prestations de retraite ⁵⁾	343 000	319 000	320 000
Total	9 343 000	10 689 249	3 568 386

Notes :

- 1) Selon un salaire de base annuel de 900 000 \$ jusqu'au 31 décembre 2003 et de 1 000 000 \$ par la suite.
- 2) Ce poste représente la partie de la rémunération directe globale octroyée sous forme d'octrois d'actions subalternes. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- 3) Pour 2002, ce poste représente la valeur en dollars de 115 000 options auxquelles M. Hunkin a renoncé. Aucun octroi d'option n'a été fait au cours de l'exercice 2003. Pour l'exercice 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 50 560 options octroyées aux termes du ROSA au prix par option de 73,10 \$. Les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi.
- 4) Ce poste représente la valeur en dollars, au moment de la conversion, de 5 000 unités dans le cadre du PISR octroyées en 2000, converties en unités d'actions à dividende différé au titre du PISR (les « UADD PISR ») au cours des exercices indiqués, acquises le 31 octobre 2003, certains critères de rendement à long terme ayant été respectés. Les UADD PISR seront distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi à la CIBC. Les UADD PISR comportent des équivalents de dividendes qui sont réinvestis en UADD PISR supplémentaires. Pour 2003, le montant représente 55 % des gains provenant de l'exercice 2002. Le reste des gains de 2002, soit 45 %, est présenté pour 2002.
- 5) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

T. D. Woods Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	2004		2003	2002
	Avant l'octroi d'années de service pour le RRSHD	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRSHD		
	\$	\$	\$	\$
ESPÈCES				
Salaire de base annualisé ¹⁾	400 000	400 000	400 000	300 000
Prime en espèces	1 000 000	775 610	800 000	350 000
Total des espèces	1 400 000	1 175 610	1 200 000	650 000
ACTIONS				
Octrois d'actions subalternes ²⁾	1 190 000	999 268	1 090 824	200 000
Options de souscription d'actions ³⁾	210 000	176 341	109 176	210 345
Programme incitatif spécial ⁴⁾	Néant	Néant	Néant	855 856
Total des actions	1 400 000	1 175 609	1 200 000	1 266 201
Octroi d'années de services pour le RRSHD⁵⁾	Néant	448 781	Néant	Néant
Rémunération directe globale	2 800 000	2 800 000	2 400 000	1 916 201
Coût annuel des prestations de retraite ⁶⁾	117 000	117 000	74 000	47 000
Total	2 917 000	2 917 000	2 474 000	1 963 201

Notes :

- 1) Selon un salaire de base annuel de 300 000 \$ jusqu'au 31 décembre 2002 et de 400 000 \$ en 2003 et en 2004.
- 2) Ce poste représente la partie de la rémunération directe globale octroyée sous forme d'octrois d'actions subalternes. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- 3) Pour 2002, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 11 900 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 55,10 \$. Pour 2003, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 10 100 options à un prix par action de 43,10 \$. Pour 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 12 010 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 73,10 \$. Toutes les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi.
- 4) Ce poste représente la valeur en dollars, au moment de la conversion, de 820 unités octroyées en 2000 aux termes du programme incitatif spécial et converties en unités d'actions PIS au cours de l'exercice indiqué. Les unités d'actions PIS ont été acquises et distribuées sous forme de une action ordinaire de la CIBC par unité d'action PIS le 31 octobre 2003.
- 5) Pour l'exercice 2004, ce poste représente la réduction d'autres rémunérations versées compte tenu de l'octroi de 10 années de service pour le RRSMD, calculée selon la valeur économique. Cette réduction vise 50 % des octrois de primes en actions et 50 % des octrois de primes en espèces. La valeur de l'octroi des années de service pour M. Woods sera acquise et comptabilisée aux fins de la rémunération sur 4 ans.
- 6) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

G. H. Denham Vice-présidente du conseil, Marchés de détail CIBC	2004		2003	2002
	Avant l'octroi d'années de service pour le RRSHD	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRSHD		
	\$	\$	\$	\$
ESPÈCES				
Salaire de base annualisé ¹⁾	500 000	500 000	500 000	400 000
Prime en espèces	1 625 000	1 165 680	1 412 500	250 000
Total des espèces	2 125 000	1 665 680	1 912 500	650 000
ACTIONS				
Octrois d'actions subalternes ²⁾	1 806 250	1 415 828	74 876	500 000
Options de souscription d'actions ³⁾	318 750	249 851	540 474	1 007 536
Programme incitatif spécial ⁴⁾	Néant	Néant	1 722 150	1 409 032
Total des actions	2 125 000	1 665 679	2 337 500	2 916 568
Octroi d'années de services pour le RRSHD⁵⁾	Néant	918 641	Néant	Néant
Rémunération directe globale	4 250 000	4 250 000	4 250 000	3 566 568
Coût annuel des prestations de retraite ⁶⁾	66 000	66 000	41 000	8 000
Total	4 316 000	4 316 000	4 291 000	3 574 568

Notes :

- 1) Selon un salaire de base annuel de 400 000 \$ jusqu'au 5 décembre 2002 et de 500 000 \$ par la suite.
- 2) Ce poste représente la partie de la rémunération directe globale octroyée sous forme d'octrois d'actions subalternes. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- 3) Pour 2002, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 57 000 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 55,10 \$. Pour 2003, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 50 000 options à un prix par action de 43,10 \$. Pour 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 17 015 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 73,10 \$. Toutes les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi.
- 4) Ce poste représente la valeur en dollars, au moment de la conversion, de 3 000 unités octroyées en 2000 aux termes du programme incitatif spécial et converties en unités d'actions PIS au cours des exercices indiqués. Les unités d'actions PIS ont été acquises et distribuées sous forme de une action ordinaire de la CIBC par unité d'action PIS le 21 octobre 2003. Pour 2003, le montant représente 55 % des gains provenant de l'exercice 2002. Le reste des gains de 2002, soit 45 %, est présenté pour 2002.
- 5) Pour l'exercice 2004, ce poste représente la réduction d'autres rémunérations versées compte tenu de l'octroi de 10 années de service pour le RRSMD, calculée selon la valeur économique. Cette réduction vise 50 % des octrois de primes en actions et 50 % des octrois de primes en espèces.
- 6) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

W. C. Fox Vice-président du conseil et chef de la gestion du risque	2004		2003	2002
	Avant l'octroi d'années de service pour le RRSHD	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRSHD		
	\$	\$	\$	\$
ESPÈCES				
Salaire de base annualisé ¹⁾	500 000	500 000	500 000	500 000
Prime en espèces	3 000 000	1 940 878	2 425 000	300 000
Total des espèces	3 500 000	2 440 878	2 925 000	800 000
ACTIONS				
Octrois d'actions subalternes ²⁾	2 975 000	2 074 746	738 327	400 000
Options de souscription d'actions ³⁾	525 000	366 132	540 474	1 909 017
Programme incitatif spécial de retraite ⁴⁾	Néant	Néant	2 296 199	1 878 709
Total des actions	3 500 000	2 440 878	3 575 000	4 187 726
Octroi d'années de services pour le RRSHD⁵⁾	Néant	2 118 244	Néant	Néant
Rémunération directe globale	7 000 000	7 000 000	6 500 000	4 987 726
Coût annuel des prestations de retraite ⁶⁾	150 000	150 000	117 000	5 000
Total	7 150 000	7 150 000	6 617 000	4 992 726

Notes :

- 1) Selon un salaire de base annuel de 500 000 \$.
- 2) Ce poste représente la partie de la rémunération directe globale octroyée sous forme d'octrois d'actions subalternes. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- 3) Pour 2002, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 108 000 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 55,10 \$. Pour 2003, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 50 000 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par action de 43,10 \$. Pour 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 24 935 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 73,10 \$. Toutes les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi.
- 4) Ce poste représente la valeur en dollars, au moment de la conversion, de 4 000 unités dans le cadre du PISR octroyées en 2000, converties en unités d'actions à dividende différé au titre du PISR (les « UADD PISR ») au cours des exercices indiqués, acquises le 31 octobre 2003, certains critères de rendement à long terme ayant été respectés. Les UADD PISR seront distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi à la CIBC. Les UADD PISR comportent des équivalents de dividendes qui sont réinvestis en UADD PISR supplémentaires. Pour 2003, le montant représente 55 % des gains provenant de l'exercice 2002. Le reste des gains de 2002, soit 45 %, est présenté pour 2002.
- 5) Pour l'exercice 2004, ce poste représente la réduction d'autres rémunérations versées compte tenu de l'octroi de 10 années de service pour le RRSHD, calculée selon la valeur économique. Cette réduction vise 50 % des octrois de primes en actions et 50 % des octrois de primes en espèces.
- 6) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

G. T. McCaughey Président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC, et vice-président du conseil, Gestion des avoirs CIBC	2004		2003	2002
	Avant l'octroi d'années de service pour le RRSHD	Compte tenu de l'octroi d'années de service pour le RRSHD		
	\$	\$	\$	\$
ESPÈCES				
Salaire de base annualisé ¹⁾	500 000	500 000	500 000	400 000
Prime en espèces	3 250 000	2 587 229	2 000 000	300 000
Total des espèces	3 750 000	3 087 229	2 500 000	700 000
ACTIONS				
Octrois d'actions subalternes ²⁾	3 187 500	2 624 144	450 352	400 000
Options de souscription d'actions ³⁾	562 500	463 084	540 474	1 520 143
Programme incitatif spécial de retraite ⁴⁾	Néant	Néant	2 009 174	1 643 870
Total des actions	3 750 000	3 087 228	3 000 000	3 564 013
Octroi d'années de services pour le RRSHD⁵⁾	Néant	1 325 543	Néant	Néant
Rémunération directe globale	7 500 000	7 500 000	5 500 000	4 264 013
Coût annuel des prestations de retraite ⁶⁾	95 000	95 000	61 000	5 000
Total	7 595 000	7 595 000	5 561 000	4 269 013

Notes :

- 1) Selon un salaire de base annuel de 400 000 \$ jusqu'au 31 décembre 2002 et de 500 000 \$ en 2003 et en 2004. Le 2 décembre 2004, M. McCaughey est devenu président et chef de l'exploitation. Son salaire a été augmenté à 700 000 \$ le 1^{er} janvier 2005.
- 2) Ce poste représente la partie de la rémunération directe globale octroyée sous forme d'octrois d'actions subalternes. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'octroi se rapporte, à moins que la personne visée par l'octroi choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement.
- 3) Pour 2002, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 86 000 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 55,10 \$. Pour 2003, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 50 000 options à un prix par action de 43,10 \$. Pour 2004, ce poste représente la valeur selon l'évaluation de Black et Scholes de 31 535 options octroyées aux termes du ROSA à un prix par option de 73,10 \$. Toutes les options sont acquises à raison du quart chaque année à compter du premier anniversaire de la date de l'octroi.
- 4) Ce poste représente la valeur en dollars, au moment de la conversion, de 3 500 unités dans le cadre du PISR octroyées en 2000, converties en unités d'actions à dividende différé au titre du PISR (les « UADD PISR ») au cours des exercices indiqués, acquises le 31 octobre 2003, certains critères de rendement à long terme ayant été respectés. Les UADD PISR seront distribuées sous forme d'actions ordinaires de la CIBC au moment de la retraite ou de la cessation d'emploi à la CIBC. Les UADD PISR comportent des équivalents de dividendes qui sont réinvestis en UADD PISR supplémentaires. Pour 2003, le montant représente 55 % des gains provenant de l'exercice 2002. Le reste des gains de 2002, soit 45 %, est présenté pour 2002.
- 5) Pour l'exercice 2004, ce poste représente la réduction d'autres rémunérations versées compte tenu de l'octroi de 10 années de service pour le RRSHD, calculée selon la valeur économique. Cette réduction vise 50 % des octrois de primes en actions et 50 % des octrois de primes en espèces.
- 6) Le coût annuel des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice pertinent. Aux fins de comparaison et d'uniformité, ces valeurs ont été calculées selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice présenté dans les états financiers, conformément aux principes comptables généralement reconnus.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX HAUTS DIRIGEANTS

Prêts aux administrateurs¹⁾ et aux hauts dirigeants²⁾ dans le cadre 1) de programmes d'achat de titres et 2) d'autres programmes

Nom et principale fonction	Participation de la Banque ou d'une filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice terminé le 04-10-31 ³⁾ \$	Encours au 04-12-09 ³⁾ \$	Achat de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 04-10-31 ³⁾ \$	Garantie de la dette ⁴⁾	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 04-10-31 \$
Programmes d'achat de titres⁵⁾						
aucun	—	—	—	—	—	—
Autres programmes⁶⁾						
G. H. Denham, vice-présidente du conseil	CIBC à titre de prêteur	557 430 \$ US	517 973 \$ US	—	—	—
W. C. Fox, vice-président du conseil	CIBC à titre de prêteur	2 229 757 \$ US	2 071 924 \$ US	—	—	—
D. J. Kassie, ancien vice-président du conseil ⁷⁾	CIBC à titre de prêteur	4 459 503 \$ US	4 143 838 \$ US	—	—	—
R. A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	1 114 868 \$ US	1 035 952 \$ US	—	—	—
R. E. Venn, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	4 459 503 \$ US	4 143 838 \$ US	—	—	—
T. D. Woods, premier vice-président à la direction	CIBC à titre de prêteur	1 114 868 \$ US	1 035 952 \$ US	—	—	—

Notes :

- 1) Les prêts aux administrateurs de la CIBC et aux candidats proposés aux postes d'administrateur qui ne sont pas employés de la CIBC ou d'une filiale, ainsi qu'aux personnes ayant des liens avec eux, sont consentis essentiellement aux mêmes conditions, y compris en ce qui concerne les taux d'intérêt et les garanties, que celles offertes lorsqu'un prêt est accordé à d'autres clients de la CIBC ayant des cotes de crédit comparables, et ils ne comportent pas plus de risques que les risques habituels en matière de recouvrement. Ils sont par conséquent considérés comme des « prêts courants » en vertu de la législation canadienne pertinente sur les valeurs mobilières et ils n'ont donc pas à être déclarés.
- 2) Les « hauts dirigeants » comprennent un président du conseil, un vice-président du conseil, un président, un vice-président chargé d'une division, d'une fonction ou d'une unité d'exploitation principale (y compris les ventes, les finances ou la production) et dirigeant de la CIBC ou d'une de ses filiales chargé de l'élaboration des politiques de la CIBC ou un autre particulier chargé de l'élaboration des politiques de la CIBC.
- 3) Les montants des prêts sont libellés dans la devise qui a servi à faire ces opérations et, à moins d'indication contraire, sont exprimés en dollars canadiens.
- 4) Nombre d'actions ordinaires de la CIBC que celle-ci détenait en garantie au 9 décembre 2004.
- 5) Les conditions des prêts consentis pour la souscription d'actions ordinaires de la CIBC ne sont pas plus favorables que les prêts aux employés en général, ils sont considérés comme des « prêts courants » en vertu de la législation canadienne pertinente sur les valeurs mobilières et n'ont donc pas à être déclarés.
- 6) Sous réserve des restrictions prévues par la loi applicable, tous les employés permanents à temps plein et à temps partiel, y compris les membres de la haute direction, sont admissibles à des prêts à des taux d'intérêt privilégiés pour les aider à acheter leur maison et répondre à d'autres exigences en matière de crédit. La politique de la CIBC veut que les limites de prêts consentis aux employés, comme à tous les autres clients, soient fondées sur le revenu du ménage et le profil des risques, à l'exception de certains dirigeants pour lesquels le montant maximum total des prêts

excluant le prêt hypothécaire à l'habitation, garanti par la résidence principale, et les prêts sur marge est limité à deux fois le salaire annuel. Le taux d'intérêt sur les prêts personnels à taux variable de la CIBC est inférieur de 1 % au taux préférentiel jusqu'au taux plancher prescrit par le gouvernement. Le taux préférentiel est exigé pour une marge de crédit personnelle de la CIBC, garantie ou non. Certains employés de la CIBC et des membres de son groupe ont droit à des prêts afin de financer une partie de leur participation à un fonds qui effectue des placements en capitaux propres sur une base identique à celles de la banque et des membres de son groupe. Les prêts viendront à échéance en janvier 2012 ou à la liquidation du fonds, selon la première éventualité, et sont garantis par la participation que détient l'employé dans le fonds. Environ la moitié de chaque prêt est sans recours. Le taux d'intérêt sur les prêts octroyés aux employés résidents canadiens est fixé trimestriellement au taux prescrit en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). L'intérêt sur les prêts aux employés résidents américains court au taux d'intérêt fédéral américain à moyen terme applicable et en vigueur lorsque ces prêts sont contractés. Sur certaines cartes VISA, les frais d'intérêt sont égaux à la moitié des taux et des droits annuels normalement demandés aux clients. Les prêts destinés à l'achat d'ordinateurs sont libres d'intérêt à hauteur de 5 000 \$ et sont assortis d'une option de remboursement sur 48 mois. Les prêts hypothécaires résidentiels sont accordés à un taux inférieur de 1 % à celui qui est normalement demandé aux clients pour des prêts fermés à taux fixes de deux à dix ans (à l'exception de l'hypothèque éconoStable CIBC); à un taux inférieur de 0,50 % au taux normalement demandé aux clients dans le cas d'un prêt hypothécaire ouvert à taux variable de cinq ans; et à un taux inférieur de 0,50 % au taux normalement demandé aux clients pour une durée de six mois ou un an, pour le montant total du prêt hypothécaire. De plus, en 2002, une offre de courte durée comportait un taux inférieur de 1,5 % au taux normalement demandé aux clients pour une hypothèque éconoStable CIBC de cinq ans.

- 7) Au 5 février 2004, M. Kassie n'était ni un haut dirigeant ni un employé de la CIBC.

Encours total (\$) ¹⁾

Objet	Dettes envers la Banque ou une de ses filiales au 04-12-09	Dettes envers une autre entité
Souscription d'actions	néant	—
Autre	201 384 527	—

Note :

1) Conformément à la législation sur les valeurs mobilières pertinente, les prêts courants n'ont pas à être déclarés.

RAPPORT SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

La CIBC a des lignes directrices, politiques, procédures et normes détaillées qui forment la démarche de gouvernance à la CIBC. Cette démarche aide le conseil à remplir son obligation première de superviser la gestion des activités de la CIBC. Le conseil comprend que les normes et exigences en matière de gouvernance évoluent continuellement. À cet égard, le conseil a entrepris plusieurs initiatives quant à la composition et aux activités du conseil et de ses comités au cours de 2004, de même qu'aux importants travaux de renouvellement du conseil décrits dans la Reddition de comptes annuelle de 2004 de la CIBC (pages 167 à 174), postée aux actionnaires avec la présente circulaire et pouvant être consultée au www.cibc.com/francais.

Démarche de gouvernance

Le conseil a confié au comité de gouvernance le mandat de revoir la démarche de gouvernance et les activités de gouvernance de la CIBC. À cette fin, le comité de gouvernance tient compte des nouvelles tendances relatives à la gouvernance, aux exigences réglementaires et aux meilleures pratiques. Un survol de la démarche de gouvernance qui guide le conseil et la direction est exposé à l'annexe B de la présente circulaire (page 48).

Comparaison en matière de gouvernance

La direction de la CIBC et le comité de gouvernance surveillent l'évolution de la réglementation et compare les pratiques de gouvernance de la CIBC avec les meilleures pratiques et les exigences réglementaires en matière de gouvernance des ACVM, de la TSX, de la SEC et de la NYSE. À cet égard, les employés de la CIBC s'emploient à documenter et à évaluer l'efficacité des contrôles financiers internes de la CIBC conformément à l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis. Ces travaux d'envergure ont permis à la CIBC de respecter les exigences en matière d'information par la

direction fixées par l'article 404 un an plus tôt que ce qu'exige la loi. Ces travaux ont également facilité le rapport des vérificateurs de la CIBC, E&Y, sur les états financiers et les contrôles internes de la CIBC selon les normes du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis). De plus, le chef de la direction et le chef des services financiers de la CIBC déposent, à la SEC et aux commissions des valeurs mobilières au Canada, des attestations sur l'exactitude des rapports financiers annuels et intermédiaires de la CIBC.

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

Le 1^{er} novembre 2004, la CIBC a acheté à ses frais un programme d'assurance intégré comportant une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants aux termes de deux polices. La première police protège les administrateurs et les dirigeants à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions à titre d'administrateur et de dirigeant de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 400 000 000 \$ par réclamation et globalement pour les 12 mois se terminant le 31 octobre 2005. Elle ne comporte aucune franchise.

La seconde police s'applique lorsque la loi permet ou exige que la CIBC indemnise les administrateurs et les dirigeants. Elle prévoit le paiement pour le compte de la CIBC dans la mesure où une indemnisation a été accordée. Cette police est assortie d'une limite de 300 000 000 \$ par sinistre ou réclamation et globalement, également pour les 12 mois se terminant le 31 octobre 2005. Aux termes de ce programme d'assurance intégré, ces limites pour cette police sont également susceptibles d'être abaissées selon les sinistres remboursés dans d'autres sections. La limite est en sus d'une part conservée ou d'une franchise de 25 000 000 \$ par sinistre ou réclamation. Les primes payées par la CIBC comprennent un montant d'environ 5 000 000 \$ par année ayant trait à ces polices d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants.

OFFRE PUBLIQUE DE RACHAT DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS

L'actuelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la CIBC a débuté le 24 décembre 2004 et doit prendre fin le 23 décembre 2005. La CIBC compte racheter, à l'occasion jusqu'au 23 décembre 2005, à hauteur de 17 000 000 de ses actions ordinaires émises et en circulation conformément aux exigences de la TSX. Chaque actionnaire de la CIBC peut obtenir, sans frais, un exemplaire de l'avis d'intention de faire une telle offre que la CIBC a déposé auprès de la TSX, sur demande adressée à la secrétaire générale, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

ACCESSIBILITÉ DE L'INFORMATION

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

- 1) la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 ainsi que des exemplaires des pages de la Reddition de comptes annuelle 2004 qui y sont intégrées par renvoi,
- 2) les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 ainsi que le rapport connexe des vérificateurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières,
- 3) la présente circulaire.

POUR COMMUNIQUER AVEC LE CONSEIL

Les actionnaires qui désirent communiquer avec le conseil peuvent s'adresser à la secrétaire générale de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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

La secrétaire générale,



Michelle Caturay
Le 6 janvier 2005

ANNEXE A

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les propositions 1 et 2 ont été soumises par M. Yves Michaud, 4765, avenue Méridien, Montréal (Québec) H3W 2C3, n° de téléphone (514) 487-1849, courriel : yvesmichaud@sympatico.ca.

Les propositions 3 à 5 ont été soumises par l'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec (l'« APÉIQ »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, n° de téléphone (514) 286-1155, courriel admin@apeiq.com.

Les propositions 6 et 7 ont été soumises par M. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, n° de téléphone (519) 574-0252.

PROPOSITION N° 1

Il est proposé que la banque procède à la fermeture de sa ou ses filiales dans les paradis fiscaux

M. Michaud a soumis l'énoncé suivant au soutien de sa proposition :

Les paradis fiscaux représentent une grave menace pour le fonctionnement d'un sain capitalisme en facilitant l'évasion et l'escroquerie fiscales, de même que les activités illicites de blanchiment d'argent et autres transactions financières menées par des éléments criminels.

L'ensemble des contribuables canadiens souffrent de cette situation. Encourager cette pratique, y participer largement comme le font les banques, c'est priver le Canada et les États fédérés de revenus qui autrement iraient à la santé, à l'éducation, à la recherche et au développement économique. L'OCDE publiait en avril 2001, un rapport sur le dossier des centres *offshore*, dans lequel il est demandé aux pays membres « de mettre au point des mesures pour limiter les distorsions qu'une concurrence fiscale dommageable introduit dans les décisions d'investissement et leurs conséquences pour la matière imposable au niveau national ». Denis Desautels, ancien vérificateur général du Canada et Mme Sheila Fraser ont par ailleurs soulevé les graves problèmes reliés aux conventions fiscales intervenues avec les pays qui pratiquent une concurrence fiscale dommageable comme la Barbade, les Bahamas et les Bermudes.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction :

En tant que société ouverte internationale, la CIBC a pour objectif premier de maximiser la valeur pour ses actionnaires tout en assumant ses obligations juridiques, réglementaires, sociales et environnementales. La CIBC convient que ses services ne devraient pas être utilisés entre autres par les fraudeurs fiscaux ni être offerts à ceux-ci et à d'autres pour les aider dans le cadre d'activités illicites. À cette fin, la CIBC se conforme aux exigences des lois fiscales, des lois sur le blanchiment d'argent et des autres lois de tous les pays où elle exerce une activité commerciale et suit des procédures strictes sous sa politique générale en matière de risques juridiques et de risques liés à la réputation. La CIBC appuie aussi le besoin pour tous les pays, y compris les prétendus paradis fiscaux, de mettre en œuvre des lois et règlements qui empêchent l'activité illicite au lieu de la faciliter. La CIBC continuera d'appuyer la mise en œuvre de ces lois.

PROPOSITION N° 2

Il est proposé que le conseil d'administration de la banque fixe un plafond salarial pour les hauts dirigeants de la banque et de ses filiales, incluant toute forme de rémunération et avantages.

M. Michaud a soumis l'énoncé suivant au soutien de sa proposition :

Les rémunérations indécentes des hauts dirigeants révoltent des dizaines, voire des centaines de milliers d'actionnaires qui assistent impuissants à une véritable curée vers l'enrichissement sans cause déconnecté des progrès réels de l'entreprise. « *L'économie de marché repose sur un mythe pour le plus grand profit de quelques initiés*, écrit Kenneth Galbraith dans son dernier livre *LES MENSONGES DE L'ÉCONOMIE. Les dirigeants d'entreprise sont les seuls à pouvoir fixer eux-mêmes leurs salaires à des niveaux exorbitants. Dans ce monde de dupes, l'inertie des gendarmes boursiers, l'impuissance des actionnaires, les collusions d'intérêts et l'incompétence de nombre d'experts financiers ne risquent pas d'inverser la tendance* ».

Les rémunérations extravagantes induisent les dirigeants en tentation permanente de faire passer leur intérêt personnel avant ceux des actionnaires. Les rapports de soi-disant experts en rémunération, soustraits à la connaissance des actionnaires, sont une fumisterie. Leurs intérêts sont d'aller dans le sens de la direction comme ceux des membres du comité de rémunération. Le premier mandat des membres du conseil d'administration est de veiller à la protection des intérêts des actionnaires. Ils ont, à cet égard,

l'impératif devoir de mettre fin à cette course folle vers des rémunérations de plus en plus scandaleuses et provocantes.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction :

Le conseil juge adéquate la méthode utilisée par la CIBC pour établir la rémunération et les avantages des membres de la direction de la CIBC. Le conseil a délégué, au comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction, la supervision et l'examen des politiques et des pratiques relatives aux ressources humaines de la CIBC. Dans le cadre de son mandat, le comité étudie et approuve les programmes de rémunération de la CIBC. Lorsqu'il étudie ces programmes, le comité vérifie si ceux-ci s'harmonisent avec les objectifs stratégiques et les stratégies commerciales de la CIBC et s'ils permettent d'attirer, de fidéliser et former les personnes les plus compétentes pour soutenir la maximisation de la valeur pour les actionnaires.

La philosophie du comité quant à la rémunération de la haute direction vise à faire coïncider le salaire avec le rendement et doit être structuré de manière à être concurrentiel par rapport aux pratiques du marché, de sorte que la CIBC puisse engager et fidéliser des dirigeants compétents et chevronnés. Un processus structuré d'évaluation permettant de mesurer le rendement, selon les secteurs d'activité et les personnes, sous-tend la méthode de rémunération à la CIBC. Le comité examine trimestriellement le rendement de la CIBC et étudie plus officiellement ce rendement et celui des dirigeants clés de la CIBC, annuellement, à la fin de l'exercice.

Le comité sollicite également l'avis indépendant de consultants externes au sujet des niveaux de rémunération des marchés concurrents sur lesquels la CIBC exerce ses activités et dans le contexte du rendement financier. Cet avis indépendant valide le processus d'examen de l'information financière et de l'information sur la rémunération utilisé par le comité. Celui-ci est convaincu que les politiques de rémunération sont alignées sur le rendement de la CIBC et reflètent les pratiques des marchés canadiens et nord-américains, s'il y a lieu. Le comité croit que ces politiques permettront à la CIBC de continuer d'attirer, de fidéliser et de motiver des dirigeants talentueux et c'est dans cette optique qu'il poursuivra son évaluation de l'efficacité du mode de rémunération de la CIBC.

PROPOSITION N° 3

Il est proposé que la Banque CIBC limite à 10 le nombre d'années pendant lesquelles un administrateur indépendant peut siéger au conseil d'administration.

L'APÉIQ a soumis l'énoncé suivant au soutien de sa proposition :

La complexité des contextes économique, technologique et politique dans lesquels évoluent les entreprises exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs. Il est donc normal qu'un administrateur siège au conseil d'administration pendant quelques années, après avoir acquis une bonne compréhension des enjeux de l'entreprise.

Le changement fait aussi partie de l'évolution des entreprises. Dans ce contexte, il est dans l'intérêt des sociétés de renouveler régulièrement leur conseil d'administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences mais peuvent analyser les défis de l'entreprise avec un certain recul. Warren Buffet, qui possède une connaissance approfondie du fonctionnement des conseils d'administration, a maintes fois dénoncé l'esprit de conformité qui règne dans les salles de conseil et il a souligné les difficultés liées à la perte d'objectivité et de sens critique des administrateurs. Le renouvellement constant des administrateurs indépendants vise à contrer les effets néfastes d'une participation prolongée au conseil d'administration d'une entreprise, dont une capacité émoussée de perception et d'analyse et l'inhibition de l'expression de vues incommodes pour les collègues ou les dirigeants.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction :

Comme il est mentionné dans la Reddition de comptes annuelle 2004 de la CIBC, le conseil a approuvé, en 2004, une politique officielle sur la durée d'affectation des administrateurs. La politique vise à fournir au conseil et au comité de gouvernance un guide quant aux facteurs influençant la durée d'affectation d'un administrateur au conseil, notamment des circonstances qui entraîneraient la démission de l'administrateur, influenceraient sa réélection ou occasionneraient son retrait du conseil. La politique est détaillée davantage à la page 51 de la présente circulaire. Aux termes de la politique, l'administrateur quitte le conseil dès que survient l'un des événements suivants, à savoir il atteint l'âge de 70 ans ou 15 ans se sont écoulés depuis qu'il s'est joint au conseil. Une période de transition est prévue pour les administrateurs nommés à la dernière assemblée annuelle des actionnaires, dont certains font partie du conseil de la CIBC depuis au moins 15 ans. Le comité de gouvernance a le pouvoir de recommander la réélection d'un administrateur après l'expiration de la période de 15 ans ou après que l'administrateur a atteint 70 ans lorsque cette recommandation sert les

intérêts de la CIBC. Le comité de gouvernance, lorsqu'il a élaboré la politique sur la durée d'affectation des administrateurs, a étudié des mandats plus courts, plus précisément des mandats de 10 et de 12 ans. Tout compte fait, il a été décidé qu'un mandat de 15 ans tenait compte de l'ampleur de l'engagement que nécessite la connaissance approfondie d'une institution financière diversifiée et la participation à son développement stratégique et convenait, par conséquent, à une grande société ouverte comme la CIBC, qui exerce des activités commerciales complexes à l'échelle internationale. Le conseil estime que cette politique constitue une pratique de gouvernance d'avant-garde au Canada qui trouve un juste équilibre entre les objectifs de la reddition de comptes, d'une gouvernance saine et du fonctionnement satisfaisant du conseil pour une institution financière.

PROPOSITION N° 4

Il est proposé que la Banque CIBC instaure le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du conseil d'administration donnant ainsi aux actionnaires minoritaires un rôle beaucoup plus actif dans la nomination des administrateurs.

L'APÉIQ a soumis l'énoncé suivant au soutien de sa proposition :

Élire les membres du conseil d'administration est l'un des droits élémentaires des actionnaires. Les codes de bonne gouvernance adoptés par les différents pays encouragent l'amélioration des processus de choix et d'élection des administrateurs. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. Ce mécanisme permet de porter tous les votes ou une partie des votes détenus par un actionnaire sur un ou plusieurs candidats aux différents postes d'administrateurs d'une société. Pour que le *vote cumulatif* puisse être exercé par les actionnaires, une société doit en instaurer le mécanisme. Compte tenu des responsabilités du conseil d'administration dans l'encadrement de la haute direction et de son devoir de veiller aux intérêts des actionnaires et de la société, il est indispensable que les actionnaires puissent participer de façon beaucoup plus active dans le choix des administrateurs des sociétés commerciales.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction :

Le conseil est d'avis que le vote cumulatif ne servirait pas les intérêts de la banque ni ceux de ses actionnaires et que le système de vote actuel est celui qui convient le mieux à l'élection des administrateurs.

Si le vote était cumulatif, chaque actionnaire obtiendrait un nombre de voix égal au nombre d'actions dont il est propriétaire, multiplié par le nombre

de candidats. L'actionnaire pourrait exercer ces voix en faveur de un ou de plusieurs des candidats proposés dans la circulaire de sollicitation de procurations. Par exemple, si 20 candidats étaient proposés, l'actionnaire porteur de une action pourrait exercer 20 voix qu'il pourrait exercer en totalité en faveur d'un seul candidat. L'administrateur élu dans un système de vote cumulatif pourrait se considérer comme le représentant des intérêts particuliers du groupe qui l'a élu. Ce système peut provoquer des querelles intestines et des dissensions qui nuisent à la capacité des administrateurs de travailler ensemble efficacement dans l'intérêt de la CIBC et de ses actionnaires globalement. Le conseil estime qu'une saine gouvernance signifie que la question de savoir si un administrateur agit au profit de l'ensemble des actionnaires ou représente un groupe particulier ne se pose même pas.

À l'heure actuelle, les actionnaires peuvent exercer une voix par action. Au scrutin, ils peuvent exprimer leurs voix en faveur d'un candidat proposé dans la circulaire de sollicitation de procurations ou s'abstenir de voter quant à ce candidat. Ce système de vote, conforme à la *Loi sur les banques*, est le système le plus courant dans les grandes sociétés ouvertes d'Amérique du Nord. De plus, le conseil applique un processus de nomination rigoureux qui vise un conseil équilibré et efficace. Pour plus de détails sur ce processus, voir la rubrique « Élection des administrateurs – Processus de nomination » à la page 5 de la présente circulaire, et « Énoncé des pratiques de gouvernance : cadre de travail en matière de gouvernance de la CIBC – Compétences et indépendance des administrateurs », à la page 48 et « Mandat des administrateurs », à la page 51. Le conseil considère que le système actuel favorise la capacité du conseil d'agir au profit de la CIBC et de ses actionnaires collectivement et correspond davantage à une saine gouvernance.

PROPOSITION N° 5

Il est proposé que la Banque CIBC remplace le régime d'options d'achat d'actions pour les dirigeants par un régime d'octroi d'actions subalternes devant être détenues pendant au moins deux ans.

L'APÉIQ a soumis l'énoncé suivant au soutien de sa proposition :

Les régimes d'options d'achat d'actions doivent être éliminés car ils ont contribué à miner la crédibilité des politiques de rémunération des entreprises. Ces régimes sont inéquitables envers l'ensemble des actionnaires et il a été démontré que les régimes d'options d'achats d'actions ne sont pas compatibles avec une gestion à long terme.

Du point de vue des actionnaires, l'octroi d'actions à négociation restreinte aura pour effet de motiver les dirigeants à gérer en propriétaires avec une vision sur des objectifs à plus long terme. De plus, les coûts de la rémunération des hauts dirigeants seront plus facilement identifiables dans les états financiers. Il est important d'accorder des actions à négociation

restreinte devant être détenues pendant au moins deux ans obligeant ainsi les dirigeants à les conserver pendant un minimum de temps avant de les transiger. De cette manière, les dirigeants seront moins enclins à rechercher le profit à court terme. C'est pourquoi plusieurs entreprises aux États-Unis ont choisi de remplacer les régimes d'options d'achats d'actions par des régimes d'octroi d'actions à négociation restreinte.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction :

Le régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSA) constitue une composante importante du programme de rémunération globale de la CIBC. La CIBC utilise, en plus des options de souscription d'actions, des actions subalternes pour équilibrer la rémunération en actions. Chaque forme de rémunération en actions présente des avantages distincts. Les options de souscription d'actions demeurent un outil de rémunération légitime et concurrentiel – offrant des récompenses et une façon de participer à l'appréciation du cours des actions. L'élimination du programme d'options de souscription d'actions nuirait indûment à la CIBC dans les efforts qu'elle déploie pour attirer, fidéliser et motiver les plus grands professionnels du secteur financier.

Depuis plusieurs années, la CIBC adopte une approche équilibrée dans sa conception de la rémunération sous forme d'actions et est l'une des premières sociétés à adopter un régime de souscription d'actions subalternes. En 2002, la CIBC a adopté les exigences du chapitre 3870 de l'ICCA intitulé « Rémunération et autres paiements à base d'actions », prenant effet au 1^{er} novembre 2001, ce qui signifie qu'elle passe en charge maintenant la juste valeur des options de souscription d'actions au cours de la période d'acquisition pertinente.

En réponse à l'évolution continue du marché, la CIBC a réduit l'utilisation des options et continuera d'harmoniser l'utilisation des options avec les niveaux concurrentiels du marché. Cette année, le programme d'actions de la CIBC comporte une distribution composée de 15 % d'options et de 85 % d'actions subalternes. Même si la CIBC a réduit considérablement l'utilisation d'options de souscription d'actions, l'utilisation de ces options continue d'harmoniser les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires et aide à attirer et à fidéliser des employés compétents et chevronnés.

Il est à noter qu'en décembre 2002, la CIBC a adopté les lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction, qui énoncent le niveau d'actions de la CIBC que détiendront les membres de la direction selon leur poste et leur rémunération. Ces lignes directrices aident à mieux harmoniser les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires. À l'heure actuelle, la participation en actions des hauts dirigeants désignés est

supérieure aux niveaux prévus par ces directives. Les dirigeants qui n'ont pas accumulé la participation en actions minimum sont dissuadés de vendre les actions acquises aux termes des régimes de rémunération de la CIBC tant que leur participation n'a pas atteint le niveau prévu par les directives.

La CIBC et le conseil continuent à soutenir l'utilisation de primes en actions, y compris les options de souscription d'actions, dans la rémunération globale accordée aux dirigeants par la CIBC, étant donné que ces primes sont conçues de façon à constituer une mesure d'encouragement, à long terme visant à fidéliser les dirigeants et à lier directement leur rémunération aux intérêts des actionnaires.

PROPOSITION N° 6

Les candidats au poste d'administrateur doivent obtenir un appui d'au moins 75 %. Les actionnaires prennent acte de l'engagement qu'ont pris le conseil et la direction, l'an dernier, d'appliquer les normes du secteur en ce qui a trait à toutes les questions de gouvernance. Dans ce contexte, tous les candidats à l'élection au conseil d'administration doivent obtenir un appui de première qualité de la part des actionnaires. Plus précisément, aucun candidat ne doit pouvoir être élu au conseil d'administration à moins d'avoir obtenu l'appui d'au moins 75 % des actionnaires votants. Cette politique doit être mise en œuvre de manière entièrement conforme à la Loi sur les banques. Si moins de sept administrateurs obtiennent l'appui de 75 % des actionnaires votants, alors les candidats qui obtiennent le plus de voix décident des candidats qui combleront les postes vacants de manière à ce que le conseil compte au moins sept administrateurs, conformément au paragraphe 167(1) de la Loi sur les banques, même si plus de 25 % des actionnaires votants n'ont pas accordé leur appui.

M. Verdun a soumis l'énoncé suivant au soutien de sa proposition :

La Loi sur les banques vise clairement le choix des administrateurs dans le cadre d'élections contestées. Toutefois, tant que les pratiques d'entreprise feront obstacle à des élections vraiment démocratiques, aucun administrateur n'aura de mandat valide à moins que les actionnaires aient la possibilité réelle d'exprimer des voix significatives. Le seuil de 75 % est suffisamment élevé pour être significatif, mais pas assez élevé pour permettre des votes de protestation irresponsables. La Corporation Nortel Networks a un règlement qui exige que les candidats obtiennent au moins 66,7 % des voix exprimées par les actionnaires pour être élus administrateurs. Si une société de réputation aussi déshonorante que Nortel accepte uniquement des administrateurs qui ont obtenu un appui moyen de ses propriétaires, les actionnaires de la banque ne devraient accepter rien de moins qu'un appui de première qualité. La banque ne voudrait pas se retrouver dans une situation similaire à celle de La Banque de Nouvelle-Écosse, qui a « élu », l'an dernier,

Gerald Schwartz au conseil d'administration même si celui-ci affichait le pire dossier de présence de tous les administrateurs des grandes banques canadiennes. M. Schwartz avait obtenu l'appui de seulement 61,3 % des actionnaires votants.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction :

La direction et le conseil estiment que la mise en œuvre de cette proposition ne serait pas permise par la CIBC en vertu de la Loi sur les banques, selon l'avis d'un conseiller juridique externe. Contrairement à un certain nombre d'autres lois sur les sociétés, l'article 167(1) de la Loi sur les banques prévoit que les administrateurs élus aux conseils de banques qui n'appliquent pas le vote cumulatif seront ceux qui reçoivent le plus grand nombre de voix exprimées. Qui plus est, le formulaire de procuration de la CIBC offre aux actionnaires le choix d'exercer leur droit de vote pour les différents administrateurs ou de s'abstenir de voter pour un administrateur en particulier. Cette façon de procéder est considérée comme une pratique exemplaire du point de vue de la gouvernance. Le conseil estime que la possibilité pour un actionnaire de s'abstenir de voter pour un administrateur en particulier envoie un message important au conseil quant à sa composition.

PROPOSITION N° 7

Les administrateurs qui changent d'occupation principale doivent démissionner. Les actionnaires prennent acte de l'engagement qu'ont pris le conseil et la direction, l'an dernier, d'appliquer les normes du secteur en ce qui a trait à toutes les questions de gouvernance. Dans ce contexte, la banque devrait avoir pour politique d'exiger que l'administrateur dont l'occupation principale change considérablement démissionne dès que possible. (Une promotion au sein de la même entreprise ne constitue pas un changement pour l'application de la présente politique.) L'administrateur qui démissionne peut revenir au conseil s'il obtient le niveau nécessaire d'appui des actionnaires votants à l'assemblée générale suivante. Le conseil doit avoir le choix de refuser la démission dans le cas d'une personne qui a déjà occupé une fonction de direction importante, par exemple la présidence du conseil même ou du comité de vérification de la banque, pour assurer la continuité dans les postes principaux.

M. Verdun a soumis l'énoncé suivant au soutien de sa proposition :

La présente proposition en étoffant la politique interne exigeant ces démissions rendrait celle-ci officielle et transparente. Le comité des candidatures du conseil soupèse plusieurs facteurs lorsqu'il choisit les

candidats au poste d'administrateur, le plus important facteur pris en compte étant l'occupation principale du candidat au moment de ce choix. Si un administrateur quitte son poste ou sa profession, c'est le moment manifestement indiqué pour les actionnaires de réévaluer la pertinence de sa participation au conseil. Les administrateurs choisis réélus au conseil auraient renouvelé leur mandat en fonction de leur nouvelle situation, ce qui consoliderait leur capacité de représenter les actionnaires de manière indépendante et efficace. Une politique officielle exigeant que tous les administrateurs qui changent d'occupation principale démissionnent éviterait de placer la banque dans la position potentiellement délicate de devoir destituer une personne qui a perdu son poste à la suite d'un scandale.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction :

Comme il est mentionné dans la Reddition de comptes annuelle 2004 de la CIBC, le conseil a approuvé, en 2004, une politique officielle sur la durée d'affectation des administrateurs. La politique vise à fournir au conseil et au comité de gouvernance un guide quant aux facteurs influençant la durée d'affectation d'un administrateur au conseil, notamment des circonstances qui entraîneraient la démission de l'administrateur, influenceraient ou occasionneraient son retrait du conseil. La politique est détaillée davantage à la page 51 de la présente circulaire. Aux termes de la politique, le changement important de la situation d'emploi de l'administrateur fait partie des circonstances dans lesquelles l'administrateur devrait remettre sa démission. Le comité de gouvernance a le pouvoir de décider s'il est dans l'intérêt de la CIBC d'accepter la démission d'un administrateur. Grâce à cet important pouvoir d'appréciation, le comité peut remplir son rôle de supervision du rendement du conseil et de ses comités puisqu'il peut évaluer l'incidence du changement et la possibilité d'un conflit d'intérêts de même que la capacité de l'administrateur de continuer à s'acquitter de ses obligations d'administrateur de la CIBC. Le conseil estime que cette évaluation est nécessaire à une saine gouvernance afin d'éviter de perdre un administrateur qui demeure un membre précieux du conseil, par suite d'une politique inflexible.

Les actionnaires mentionnés ci-dessous ont convenu de retirer leur proposition d'actionnaire sur le fondement des pratiques, des engagements et des politiques de la banque.

1. L'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec a retiré une proposition fondée sur l'information relative aux frais et honoraires de vérification que la CIBC a communiquée et continue de communiquer dans la présente circulaire.

2. Real Assets Investment Management Inc. a retiré une proposition sur la divulgation des politiques, des pratiques et des stratégies actuelles visant à réduire l'incidence du risque de changement de conditions sur les secteurs d'activité clés de la CIBC, compte tenu de l'engagement de la CIBC à évaluer les risques liés aux changements de conditions et son intention d'étoffer la divulgation concernant ces risques à mesure qu'ils deviennent plus clairement définis.
3. M. Robert Verdun a retiré deux propositions :
 - a) les titulaires de cartes de crédit émises par la banque sont d'importants clients de celle-ci. La banque doit respecter les droits de ses clients titulaires de cartes en tout temps. La banque doit s'efforcer de faire corriger les politiques, s'il en est, aux termes de conventions internationales, qu'elle estime injustes pour ses titulaires de carte. Les marchands qui soumettent des demandes de paiement par l'entremise de comptes de titulaires de cartes doivent respecter les normes convenues des pratiques relatives aux délais et à l'éthique.
 - b) La banque doit faire en sorte que les organismes de placement collectif gérés par elle et ses filiales respectent les exigences de divulgation relatives au vote par procuration. Selon le projet d'exigences qui, selon la banque, devraient prendre effet à compter du printemps 2005, les organismes de placement collectif devront divulguer leurs politiques et la procédure à suivre pour établir si les droits de vote conférés par les titres dont ils sont propriétaires doivent être exercés et, dans l'affirmative, de quelle façon ils doivent l'être, et devront rendre accessibles leurs registres de vote par procuration. La banque se prépare, en vue de la date de prise d'effet de ces exigences, en élaborant ces politiques et procédures et en travaillant sur des systèmes visant à faciliter la divulgation de manière limpide et en temps voulu.

ANNEXE B

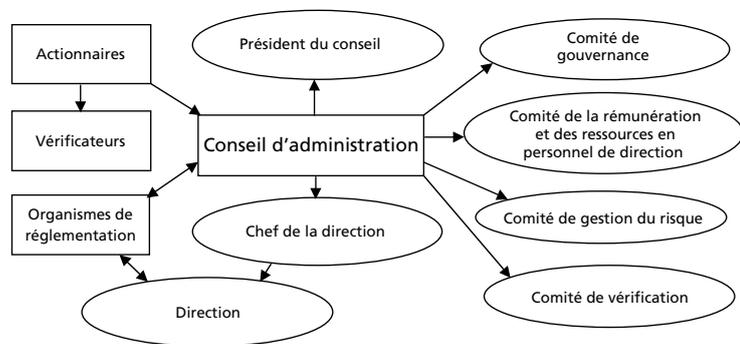
ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE : CADRE DE TRAVAIL EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA CIBC

La direction et le conseil estiment que la CIBC respecte les Lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la TSX et les règles de gouvernance de la NYSE. Il existe une différence importante entre la pratique de la CIBC en matière de gouvernance et les règles de gouvernance de la NYSE relatives à l'approbation des régimes de rémunération par actionnariat. La CIBC se conforme aux règles de la TSX pour ce qui est d'obtenir l'approbation des actionnaires quant aux ententes relatives à la rémunération par actionnariat qui supposent une nouvelle émission d'actions. Contrairement aux règles de la NYSE, les règles de la TSX n'exigent pas l'approbation des actionnaires pour les ententes relatives à la rémunération mettant en jeu l'achat d'actions en bourse à leur juste valeur marchande.

L'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil lorsque celui-ci remplit sa principale obligation de superviser la gestion des affaires externes et internes de la CIBC. Le présent énoncé a été examiné par le comité de gouvernance et approuvé par le conseil.

1. Structure de la gouvernance

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



2. Principaux documents en matière de gouvernance

De nombreuses politiques et procédures soutiennent le cadre de travail en matière de gouvernance à la CIBC. Les documents suivants approuvés par le conseil sont révisés annuellement et servent de base au cadre de

travail en matière de gouvernance de la CIBC. Ils sont accessibles au www.cibc.com/francais.

- Énoncé des pratiques de gouvernance : cadre de travail en matière de gouvernance de la CIBC
- Normes d'indépendance du conseil
- Mandat du conseil
- Mandat du chef de la direction
- Mandat du président du conseil
- Mandat des comités du conseil
- Code de déontologie des administrateurs
- Code de conduite des employés

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des affaires externes et internes de la CIBC. Il donne, directement et par l'entremise de ses comités et du président du conseil, des directives à la haute direction (par l'entremise du chef de la direction) afin de servir au mieux les intérêts de la CIBC. Son mandat décrit les principales responsabilités relatives à son rôle de direction et les fonctions relatives aux domaines suivants :

- **planification stratégique** : le conseil revoit et approuve le processus de planification stratégique de la CIBC et son plan stratégique annuel à la lumière des nouvelles tendances, de l'environnement concurrentiel, des questions relatives aux risques et des pratiques et produits commerciaux importants;
- **gestion du risque** : le conseil, avec l'aide du comité de gestion du risque et du comité de vérification, revoit les rapports présentés par la direction relativement aux risques importants associés aux activités et aux opérations de la CIBC, la mise en œuvre par la direction de systèmes visant à gérer ces risques et les lacunes importantes de ceux-ci;
- **gestion des ressources humaines** : le conseil, avec l'aide du comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération des cadres supérieurs, la mesure dans laquelle la haute direction s'efforce de créer une culture d'intégrité et les plans de relève du chef de la direction et des principaux membres de la haute direction;
- **gouvernance** : le conseil, avec l'aide du comité de gouvernance et du comité de gestion du risque, revoit la philosophie de la CIBC en

matière de gouvernance, l'indépendance des administrateurs, les codes de déontologie et de conduite de la CIBC ainsi que les politiques relatives à la réputation et aux risques juridiques;

- **renseignements financiers :** le conseil, avec l'aide du comité de vérification, revoit les contrôles internes de la CIBC relativement aux renseignements et aux rapports financiers présentés par la direction et portant sur des lacunes importantes de ces contrôles ainsi que l'intégrité des renseignements et des systèmes financiers de la CIBC;
- **communications :** le conseil revoit la stratégie globale de communication de la CIBC, les mesures visant la réception de commentaires de la part des actionnaires et le respect de la politique d'information de la CIBC;
- **comités du conseil :** le conseil crée des comités et définit leur mandat et exige que le président de chaque comité lui présente un rapport faisant état des questions importantes examinées par le comité à la réunion suivante du conseil;
- **perfectionnement et évaluation des administrateurs :** le conseil, avec l'aide de la direction, du président du conseil et des comités, élabore des programmes d'orientation et de perfectionnement continu à l'intention des administrateurs et évalue son rendement, celui de chacun de ses comités et de ses administrateurs.

Le mandat du conseil est révisé par le comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités du conseil, on peut consulter son mandat au www.cibc.com/francais.

4. Compétences et indépendance des administrateurs

La composition et l'organisation du conseil sont régies principalement par la *Loi sur les banques* (Canada), qui formule des exigences concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe et la résidence canadienne. Les normes relatives aux compétences du conseil tiennent également compte des exigences de la TSX, de la NYSE et de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

- **Normes d'indépendance**

Le conseil a approuvé des normes d'indépendance selon lesquelles une majorité importante des administrateurs doivent être des personnes indépendantes. Les mêmes normes d'indépendance s'appliquent aux quatre comités du conseil. Tous les membres des comités de vérification, de la rémunération et des ressources en personnel de direction et de gouvernance doivent être indépendants de même que la majorité des membres du comité de gestion du

risque. De plus, le comité de vérification doit remplir des critères supplémentaires exposés dans son mandat.

L'administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil décide positivement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de 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 important indirect. L'administrateur qui est jugé indépendant est également une personne non reliée pour l'application des Lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la TSX. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes précises tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), des règles de gouvernance de la NYSE et des Lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la TSX.

Le conseil prend une décision concernant l'indépendance des administrateurs chaque année au moment où il approuve les candidats au poste d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC. Lorsqu'un administrateur se joint au conseil au courant de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

- **Indépendance des candidats à l'élection de 2005**

D'après les résultats des questionnaires d'indépendance remplis par chaque candidat, le conseil a décidé positivement que seize des dix-huit candidats proposés aux postes d'administrateur à l'assemblée n'ont pas de lien important avec la CIBC et sont de ce fait indépendants. Les candidats sont présentés aux pages 7 à 15 de la présente circulaire. Le conseil a déterminé que MM. Hunkin et Grant n'étaient pas indépendants : le premier parce qu'il est chef de la direction de la CIBC et le second parce qu'il est associé d'un cabinet d'avocats auquel la CIBC a versé des sommes en contrepartie de services juridiques.

- **Membres d'autres conseils**

Le conseil n'a pas adopté de politique formelle limitant le nombre d'administrateurs qui sont également membres du conseil d'une autre société ouverte, mais il estime qu'il est important de communiquer cette information. Deux administrateurs de la CIBC sont membres du conseil d'une autre société ouverte. Il s'agit de M. Snyder, administrateur et président et chef de la direction de TransAlta Corporation, et de M. Griffin, administrateur de cette société.

• **Réunions à huis clos**

Le conseil et chacun des comités se réunissent régulièrement en l'absence de la direction. Le président du conseil dirige ces réunions du conseil et le président de chacun des comités, celles de son comité. Au moins une fois l'an, le président du conseil dirige une réunion à laquelle assistent uniquement des administrateurs externes. Au cours de 2004, le conseil et les comités se sont réunis au rythme et dans les conditions indiqués ci-dessous.

	Réunions tenues	Réunions tenues en l'absence de la direction
Conseil	24	12
Comité de vérification	12	7
Comité de gouvernance	11	10
Comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction	8	6
Comité de gestion du risque	11	7

• **Autres compétences des administrateurs**

En lien avec sa responsabilité de désigner et de recommander des candidats au conseil pour leur élection et leur réélection aux postes d'administrateur, le comité de gouvernance a mis au point un tableau d'évaluation qui l'aide à évaluer les compétences des candidats. Le tableau décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après les besoins actuels et prévus de la CIBC dans des catégories générales comme l'initiative, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience antérieure en tant que membre d'un conseil. Le tableau est passé en revue et mis à jour annuellement pour refléter l'évaluation que fait le comité des besoins actuels du conseil et des priorités stratégiques de la CIBC. Dans le cadre de cette évaluation, chaque administrateur existant autoévalue ses habiletés et compétences pour chaque catégorie du tableau. Le comité relève ensuite les lacunes, ce qui l'aide dans sa recherche de nouveaux candidats. Lorsqu'il examine la candidature d'un administrateur aux fins de sa réélection au conseil, le comité de gouvernance tient compte d'un certain nombre de facteurs, notamment les compétences d'un administrateur en vertu des lois applicables, les changements importants dans son emploi et sa présence aux réunions.

5. Le chef de la direction

Le chef de la direction doit être membre du conseil en vertu de la *Loi sur les banques*. Ses principales fonctions consistent à diriger la gestion des affaires externes et internes de la CIBC ainsi que la mise en œuvre des résolutions et politiques du conseil. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées à la planification stratégique, à la direction de l'exploitation de la CIBC, à l'interaction avec le conseil, à la planification de la relève et à la communication avec les actionnaires. Le mandat du chef de la direction est revu par le comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités du chef de la direction, on peut consulter son mandat au www.cibc.com/francais.

6. Le président du conseil

Le président du conseil est un administrateur externe et répond aux normes d'indépendance du conseil. Ses principales fonctions consistent à faciliter les travaux et délibérations du conseil et à assurer l'exécution en bonne et due forme des fonctions et responsabilités dont celui-ci est investi. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées à l'élaboration des ordres du jour du conseil, à la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, au perfectionnement des administrateurs, à la présentation de suggestions relativement à des candidats éventuels aux postes d'administrateur, à la formulation de commentaires à l'intention du chef de la direction ainsi qu'à la communication avec les actionnaires et les organismes de réglementation. Le mandat du président du conseil est revu par le comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités du président, on peut consulter son mandat au www.cibc.com/francais.

7. Les comités du conseil

Le conseil compte quatre comités. Le mandat de chacun est revu par le comité de gouvernance et examiné par le conseil à des fins d'approbation chaque année.

Les principales fonctions du **comité de vérification** consistent à s'acquitter des responsabilités relatives aux sujets suivants : la révision de l'intégrité des états financiers, de la divulgation de renseignements financiers et des contrôles internes sur l'information financière de la CIBC; la surveillance du système de contrôles internes et du respect par la CIBC des exigences légales et réglementaires; le choix du vérificateur externe en vue de son approbation par les actionnaires; l'examen des compétences requises, de l'indépendance et du rendement du vérificateur externe et des vérificateurs internes de la CIBC; et l'obligation d'agir à titre de comité de vérification pour certaines filiales de régime fédéral. Le comité a des responsabilités spécifiques

concernant les rapports financiers de la CIBC, le vérificateur externe, la fonction de vérificateur interne, les contrôles internes, les rapports et déclarations réglementaires, les questions juridiques ou les questions de conformité qui ont une incidence importante sur la CIBC et les procédures de dénonciation de celle-ci. Dans l'exercice de ses fonctions, il rencontre régulièrement les vérificateurs internes et le vérificateur externe, le Bureau du superintendant des institutions financières du Canada et les principaux membres de la direction, tels que le chef des services financiers, le chef de l'administration, le vérificateur principal et l'avocat général.

La principale fonction du **comité de gestion du risque** consiste à aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la détermination, à l'évaluation, à la surveillance et au contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC. Le comité a des responsabilités spécifiques concernant les risques liés au crédit, au marché, aux investissements, à l'exploitation, au bilan et aux liquidités, la délégation en matière de crédit, la politique sur la réputation et les risques juridiques de la CIBC ainsi que la définition, le mandat et l'efficacité des services indépendants de la CIBC en matière de gestion du risque.

La principale fonction du **comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction** est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement aux politiques et méthodes de la CIBC en matière de ressources humaines. Le comité a des responsabilités spécifiques concernant les évaluations des objectifs de rendement du chef de la direction, la révision de la nomination et de la rémunération d'autres postes clés de la haute direction, la planification de la relève pour le chef de la direction et d'autres postes clés de la haute direction, l'examen des pratiques, principes et régimes relatifs à la rémunération de la CIBC, l'exécution de certaines fonctions relatives aux caisses et aux régimes de retraite de la société et la préparation du *Rapport sur la rémunération de la haute direction* pour son inclusion à la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC.

La principale fonction du **comité de gouvernance** est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et de constituer le comité de révision de la CIBC aux termes de la *Loi sur les banques* (Canada). Le comité a des responsabilités spécifiques concernant la structure et les activités de gouvernance ainsi que la divulgation de renseignements relatifs à la gouvernance, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, la planification de la relève pour le chef de la direction, l'évaluation du respect du Code de conduite des employés et du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC et l'examen des politiques concernant les risques en matière de réputation.

Le conseil désigne un **président pour chaque comité**, qui en présidera toutes les réunions, coordonnera l'exécution de son mandat, élaborera son plan de travail annuel en collaboration avec la direction et remettra les rapports concernant ses principales activités au conseil.

Au cours de l'exercice 2004, tous les membres du comité de vérification, du comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction, du comité de gouvernance de même qu'une majorité importante des membres du comité de gestion du risque ont satisfait aux normes d'indépendance du conseil. Les membres du comité de vérification ont de plus satisfait aux critères supplémentaires précisés dans le mandat de leur comité. Le *Rapport sur la rémunération de la haute direction 2004* de la CIBC présente tous les membres des comités et décrit les principales réalisations de ceux-ci pour cet exercice. On peut consulter le mandat de chaque comité au www.cibc.com/francais.

8. Mandat des administrateurs

Le conseil a approuvé une politique relative aux mandats des administrateurs qu'il révisé annuellement. La politique vise à lui fournir des balises, ainsi qu'au comité de gouvernance, sur les facteurs influençant la durée du mandat d'un administrateur au sein du conseil. En vertu de la *Loi sur les banques* et de règlements de la CIBC, un administrateur peut être élu par les actionnaires ou nommé par les administrateurs pour un mandat se terminant à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

• Démission d'un administrateur

En vue de faciliter le rôle du président du conseil et du comité de gouvernance, la politique exige qu'un administrateur présente un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences relatives aux compétences des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement important survient dans son emploi, s'il accepte d'être administrateur pour une autre institution financière ou société et que cette situation pourrait créer un conflit d'intérêts important entre cette institution ou société et la CIBC, s'il fait subir à la CIBC une perte irrécouvrable ou s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de celle-ci. Le président du conseil fait parvenir un avis de démission au comité de gouvernance pour que celui-ci l'examine et recommande au conseil d'accepter ou de rejeter la démission au cours de la prochaine réunion prévue.

• Facteurs influençant la réélection d'un administrateur

Le comité de gouvernance, à titre de comité chargé des nominations de la CIBC, désigne les candidats admissibles à une réélection au conseil. Aux termes de la politique, il examine différents facteurs, notamment les compétences de l'administrateur en vertu des lois applicables, un changement important dans son emploi et sa présence aux réunions.

- **Âge de retraite et période maximale**

Aux termes de la politique, un administrateur démissionne à l'âge de 70 ans ou après un mandat de 15 ans, selon la première des éventualités à survenir. Une période de transition est prévue pour les administrateurs nommés au cours de la dernière assemblée des actionnaires, dont certains sont administrateurs de la CIBC depuis 15 ans ou plus. Dans l'intérêt de la CIBC, le comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de la période de 15 ans ou si celui-ci est âgé de 70 ans ou plus.

- **Présence aux réunions**

La politique encourage les administrateurs à assister à toutes les réunions du conseil, mais ceux-ci ont l'obligation d'assister au minimum à 75 % de celles-ci, 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.

9. Taille du conseil

Le comité de gouvernance est responsable de revoir l'efficacité du conseil dont il examine à cette fin la composition et la taille. Pour ce faire, il maintient un équilibre entre la taille du conseil et les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après les besoins actuels et prévus de la CIBC dans des catégories générales comme l'initiative, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience antérieure en tant que membre d'un conseil. En se fondant sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a accepté de proposer à l'assemblée les 18 candidats aux postes d'administrateur, présentés aux pages 7 à 15 de la présente circulaire.

10. Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance examine les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs de la CIBC et les recommande à l'approbation du conseil. Il tient compte de nombreux facteurs et s'assure entre autres que la rémunération reflète de manière réaliste les risques et les responsabilités associés à la charge d'administrateur. Il peut retenir les services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et un avis concernant la pertinence des politiques et des niveaux de rémunération à l'intention des administrateurs, compte tenu surtout du nombre de réunions et du temps exigés de leur part pour remplir les obligations reliées au conseil et aux comités. L'examen de la rémunération des administrateurs comporte une analyse comparative par rapport à d'autres grandes sociétés ouvertes tant au Canada qu'aux États-Unis, y compris les grandes banques du Canada. Le conseil a adopté une ligne directrice selon laquelle tous les administrateurs doivent acquérir, dans les

cinq ans de leur élection au poste d'administrateur, des actions ordinaires de la banque dont la valeur globale est d'au moins 300 000 \$.

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

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le conseil et tous les comités ont le pouvoir de retenir les services de conseillers externes et d'y mettre fin ainsi que d'établir et de verser la rémunération de ces conseillers sans consulter ou obtenir l'approbation d'un dirigeant de la CIBC. Le conseil et ses comités ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC. Au cours de l'exercice 2004, tous les comités ont retenu les services d'un conseiller indépendant concernant certaines questions liées à leur mandat.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

La CIBC s'est dotée d'un programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs aux termes duquel chaque administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction, les membres de l'équipe de haute direction et le secrétaire général. Les nouveaux administrateurs reçoivent un manuel qui passe en revue les politiques et les procédures du conseil, le plan stratégique actuel de la CIBC, le plan financier et le plan d'investissement, les rapports annuel et trimestriel les plus récents ainsi que des informations portant sur des questions d'affaires névralgiques. Le site Web du conseil constitue un des piliers du programme d'orientation; il donne accès aux administrateurs à une bibliothèque de référence en ligne qui contient les coordonnées de personnes-ressources et un recueil complet des politiques et procédures relatives au fonctionnement du conseil. Le code de déontologie représente une importante politique du conseil, et les nouveaux administrateurs doivent attester par écrit qu'ils en ont pris connaissance et qu'ils acceptent de s'y conformer.

Tous les présidents de comité coordonnent les programmes d'orientation et de perfectionnement continu des administrateurs en lien avec le mandat de leur comité. Chacun d'entre eux a adopté un programme de formation axé sur des sujets pertinents. La CIBC paie les coûts de déplacement et les autres coûts engagés pour assister aux programmes. Certains comités ont également mis en place des modules d'apprentissage en ligne à l'intention des membres portant sur des questions liées à leur mandat. De plus, le président du conseil ou le président d'un comité organise des présentations pour le conseil ou un comité sur des sujets d'intérêt pour les administrateurs. Au cours de l'exercice 2004, les sujets retenus par le conseil et ses comités étaient la gestion du risque et la rémunération de la haute direction.

13. Relève de la direction

Les mandats du conseil et de ses comités font état de la responsabilité de surveillance des plans de relève pour le chef de la direction, le chef des services financiers et d'autres postes clés de la haute direction. Au moins une fois l'an, le conseil examine les plans de relève pour ces postes avec l'aide du comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction et du comité de gouvernance.

Le comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction revoit le plan de relève du chef des services financiers et d'autres membres clés de la haute direction. Il incombe au comité de vérification, de concert avec le comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction, d'examiner le plan de relève du chef des services financiers, du vérificateur principal, du contrôleur et du chef comptable de la CIBC. Le comité de gouvernance est chargé de réviser le plan de relève du chef de la direction.

Pour sa part, le chef de la direction présente annuellement des plans de relève pour certains postes aux comités du conseil, à des fins d'examen, puis au conseil, à des fins d'approbation. Il soumet le plan de relève pour le chef des services financiers et d'autres postes clés de la haute direction au comité de la rémunération et des ressources en personnel de direction. Il présente finalement le plan de relève pour le chef de la direction au comité de gouvernance.

14. Politique d'information

Une politique d'information avalisée par le conseil reflète l'engagement des administrateurs et de la direction à promouvoir des pratiques d'information cohérentes destinées à une présentation exacte, rapide et largement diffusée au marché d'information importante sur la CIBC. Le conseil est responsable d'évaluer le respect de la politique d'information de la CIBC par la direction ainsi que d'examiner et d'approuver les changements importants qui y sont apportés. Le conseil est également chargé de réviser l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC.

15. Évaluation du rendement annuel du conseil

Le mandat du conseil exige que le conseil évalue et examine son rendement ainsi que celui de ses comités et de ses administrateurs chaque année. Le conseil a délégué cette fonction au comité de gouvernance qui, aux termes de son mandat, est tenu de procéder annuellement à l'évaluation du conseil. Le comité de gouvernance peut recourir à des consultants externes pour l'aider dans son évaluation.

Au cours de l'exercice 2004, tout comme au cours des exercices précédents, le conseil s'est livré à un processus approfondi d'auto-évaluation, facilité par un consultant externe spécialisé en gouvernance. L'évaluation

portait sur le conseil, chacun des comités du conseil, le président et le chef de la direction. Le consultant a élaboré des questionnaires distincts et faits sur mesure pour chacun de ces intervenants en vue de les aider à évaluer leur rendement en fonction de leur mandat et d'autres critères recommandés de son choix. Les questionnaires couvraient différentes facettes telles que le rendement général du conseil, la structure et la composition du conseil et des comités, la planification de la relève, le perfectionnement de la direction, la planification stratégique, la gestion du risque, le rendement opérationnel, l'évaluation du rendement du chef de la direction, la composition du conseil, les compétences des administrateurs, les procédures du conseil et la participation des administrateurs. Le consultant a également rencontré séparément chacun des membres du conseil. Il a compilé, analysé et comptabilisé les données recueillies à partir des questionnaires et des entrevues individuelles, puis les a communiquées sous forme de rapport d'évaluation formel au conseil. Ce rapport d'évaluation formel aide le conseil dans son auto-évaluation.

À la suite du processus d'évaluation formel, le président, comme il le fait annuellement, s'entretient avec chaque administrateur individuellement pour discuter de leur rendement et de leurs besoins de perfectionnement.

Le rapport d'évaluation indique les possibilités de perfectionnement, qui servent ensuite à élaborer les plans d'action pour l'amélioration. Les comités du conseil et le chef de la direction ont conçu les plans d'action pour 2004, qui ont ensuite été examinés et approuvés par le conseil. Le comité de gouvernance mesure le progrès accompli par rapport aux plans d'action.

16. Code de conduite et code de déontologie de la CIBC

Le Code de conduite de la CIBC s'applique à tous les employés (à temps plein, à temps partiel, occasionnels et contractuels) de la CIBC, y compris ceux au service de ses filiales, dans tous les pays où la CIBC exerce ses activités. Les principes énoncés dans ce document visent les fins suivantes :

- établir une norme de conduite globale minimale que tous les employés de la CIBC doivent respecter;
- protéger les intérêts commerciaux de la CIBC, de ses employés et de ses clients;
- préserver la réputation d'intégrité de la CIBC;
- faciliter le respect par les employés de la CIBC de toutes les obligations légales et réglementaires.

Le Code de conduite porte sur l'honnêteté et l'intégrité, le respect de la loi, les conflits d'intérêts, le comportement au travail, le service à la clientèle, la confidentialité et la protection de la vie privée et des biens de la CIBC.

Le Code de déontologie de la CIBC s'applique à tous les administrateurs. Les principes exposés dans ce document visent les fins suivantes :

- codifier une norme de conduite à laquelle tous les administrateurs doivent se conformer;
- protéger les intérêts commerciaux de la CIBC;
- maintenir l'image d'intégrité de la CIBC;
- faciliter le respect par les administrateurs de la CIBC de toutes les obligations légales et réglementaires.

Le Code de déontologie porte sur des questions analogues à celles abordées dans le Code de conduite.

Chaque année, le comité de gouvernance examine les codes ainsi que leur procédure d'administration et leur application. Le Code de conduite des employés et le Code de déontologie des administrateurs sont accessibles au www.cibc.com/francais.

17. Communications avec le conseil

La circulaire de sollicitation de procurations explique la façon dont les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil. Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec le conseil doivent s'adresser à : CIBC, Secrétaire générale, 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Banque Canadienne Impériale de Commerce

Siège social
Commerce Court
Toronto (Ontario)
CANADA
M5L 1A2

Division du secrétariat

199 Bay Street
Commerce Court West, 44th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2
Téléphone : (416) 980-3096
Télécopieur : (416) 980-7012
Courriel : corporate.secretary@cibc.com

Imprimé au Canada sur du papier recyclé