

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
du 1^{er} mars 2007
et
circulaire de sollicitation de procurations par la direction



Pour ce qui compte dans votre vie.



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la *CIBC*) aura lieu au Calgary TELUS Convention Centre, situé à Calgary, en Alberta, le jeudi 1^{er} mars 2007 à 10 h (heure normale des Rocheuses) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent;
2. nommer des vérificateurs;
3. élire les administrateurs;
4. étudier une résolution visant à entériner une modification au paragraphe 5.2 du règlement n° 1 qui traite de l'indemnisation des administrateurs, dirigeants et autres;
5. étudier une résolution visant à modifier le régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC;
6. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
7. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 11 janvier 2007,

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

FORMULAIRES DE PROCURATION

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe fournie à cette fin ou le retourner par courrier à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au 416 368-2502 **au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 28 février 2007.**

ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 10 janvier 2007 (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 336 950 886.

QUESTIONS

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

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

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



Le 11 janvier 2007

Invitation adressée aux actionnaires

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC qui aura lieu au Calgary TELUS Convention Centre, situé à Calgary, en Alberta, le jeudi 1^{er} mars 2007 à 10 h (heure normale des Rocheuses).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2006 ainsi que des projets de la direction. Vous aurez également l'occasion de rencontrer les membres du conseil d'administration et de la direction et de leur poser des questions.

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

Nous espérons que vous serez en mesure de vous joindre à nous. Pour votre commodité, l'assemblée sera diffusée en direct sur le Web au www.cibc.com/francais. La version enregistrée de l'assemblée sera disponible sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Entre-temps, vous voudrez peut-être consulter la Reddition de comptes annuelle 2006 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant la société qui sont également disponibles sur notre site Web.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

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

William A. Etherington

Le président et chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "G. McCaughey".

Gerald T. McCaughey

Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle

Calgary TELUS Convention Centre
136-8th Avenue South East
North Building, 2nd Level
Exhibition Hall Annex E
Calgary (Alberta)

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
2	Vote par procuration
2	Sollicitation de procurations
2	Confidentialité

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

3	États financiers
3	Nomination des vérificateurs
3	Élection des administrateurs
12	Modification du règlement qui traite de l'indemnisation
13	Modification au régime d'options de souscription d'actions des employés
15	Propositions d'actionnaires

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

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

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

20	Rémunération des administrateurs
24	Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs
35	Graphique de rendement
35	Graphique de la rémunération selon le rendement
37	Tableau sommaire de la rémunération
41	Titres dont l'émission est autorisée aux termes de régimes de rémunération en actions
42	Dispositions relatives à la retraite
44	Contrats d'emploi
45	Contrats relatifs au changement de contrôle

AUTRES RENSEIGNEMENTS

46	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
47	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
47	Accessibilité de l'information
47	Pour communiquer avec le conseil
47	Approbation des administrateurs

ANNEXES

A	Propositions d'actionnaires
B	Énoncé des pratiques de gouvernance

ACRONYMES

DPVA	droit à la plus-value des actions	ROSAA	régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants	UADD	unité d'actions à dividende différé
GMR	processus Gestion et mesure du rendement	ROSAA	régime d'options de souscription d'actions des employés	UADD PISR	unité d'actions à dividende différé du programme incitatif spécial de retraite
OAS	octroi d'actions subalternes	RRCCS	régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
RAAE	régime d'achat d'actions par les employés			UARR	unité d'actions reportées en vue de la retraite
RELT	régime d'encouragement à long terme				

UN MOT SUR LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou oraux au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, notamment dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, dans d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ainsi que dans d'autres documents que nous publions. Ces énoncés comprennent notamment les déclarations que nous faisons à la rubrique « Examen du rendement de la société et de la rémunération pour 2006 » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ainsi que ceux que nous faisons dans d'autres déclarations. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « compter », « avoir l'intention », « estimer » et d'autres expressions de même nature et de verbes au futur ou au conditionnel. De par leur nature, ces énoncés prospectifs nous obligent à émettre des hypothèses et sont soumis à des risques et à des incertitudes de nature générale ou spécifique. Divers facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté, ont une incidence sur notre exploitation, notre rendement et nos résultats ainsi que sur l'exploitation, le rendement et les résultats de nos secteurs d'exploitation et pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats avancés dans ces énoncés. Ces facteurs comprennent les changements, d'ordre législatif ou réglementaire, dans les territoires où nous menons des activités; les modifications et l'interprétation de lignes directrices et d'instructions en matière d'information quant aux fonds propres à risque; l'issue d'actions en justice et les questions connexes; les conséquences d'éventuelles modifications comptables; les changements apportés aux estimations que nous faisons de nos réserves et provisions; les changements apportés aux lois fiscales; la conjoncture politique; les répercussions possibles de conflits internationaux et de la guerre contre le terrorisme sur nos activités; les calamités naturelles; les situations d'urgence en matière de santé publique et les autres événements catastrophiques; le recours aux services de tierces parties pour la fourniture de certaines composantes de notre infrastructure commerciale; l'exactitude et l'exhaustivité de l'information qui nous est fournie par nos clients et nos contreparties; l'intensification de la concurrence provenant de concurrents bien établis et de nouveaux arrivés dans l'industrie des services financiers; l'évolution des technologies; l'activité des marchés financiers mondiaux; les fluctuations des taux d'intérêt et des devises; la conjoncture économique mondiale en général et celle du Canada, des États-Unis et des autres pays dans lesquels nous menons des activités; les variations des prix et des taux du marché qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur des produits financiers; notre capacité de concevoir et de lancer de nouveaux produits et services, d'élargir nos canaux de distribution, d'en mettre au point de nouveaux et d'accroître les revenus que nous en tirons; les changements des habitudes de consommation et d'épargne des clients; et notre capacité de prévoir et de gérer les risques liés à ces facteurs. Cette énumération ne couvre pas tous les facteurs susceptibles d'influer sur nos énoncés prospectifs. Ces facteurs et d'autres doivent éclairer la lecture de nos énoncés prospectifs, et les lecteurs ne doivent pas accorder une confiance démesurée à ces derniers. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun des énoncés prospectifs que renferme la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou d'autres documents que nous publions.

À moins d'indication contraire, tous les renseignements sont fournis en date du 31 décembre 2006, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

Questions soumises au vote

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

- la nomination de vérificateurs;
- l'élection d'administrateurs;
- une résolution visant à entériner une modification au paragraphe 5.2 du règlement n° 1 qui traite de l'indemnisation des administrateurs, dirigeants et autres;
- une résolution visant à modifier le régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC;
- les propositions d'actionnaires.

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

Qui peut voter

À l'exception de certaines restrictions décrites ci-après à la rubrique **Restrictions concernant l'exercice du droit de vote**, chaque actionnaire peut exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont il est propriétaire le 10 janvier 2007. Si vous avez acquis vos actions après le 10 janvier 2007 et que vous souhaitez voter, vous devriez prendre les mesures suivantes au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le 19 février 2007 :

- (1) demander à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon (la *CIBC Mellon*) 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.

Le 10 janvier 2007, il y avait 336 950 886 actions ordinaires de la CIBC en circulation. Sous réserve de certaines restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada), elles donnaient à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC ou n'exerçait un contrôle ou une emprise sur plus d'un tel pourcentage des droits de vote.

Restrictions concernant l'exercice du droit de vote

La *Loi sur les banques* interdit l'exercice de droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes : le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un gouvernement d'un pays étranger, un de leurs organismes, 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 et qui représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées.

Comment voter

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

Actionnaires non inscrits – Les actionnaires non inscrits sont propriétaires véritables d'actions qui sont détenues au nom d'un prête-nom tel une banque, un courtier ou une société de fiducie. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'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 sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration;
- (2) retourner le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration 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 exercé votre droit de vote par l'intermédiaire de votre prête-nom et souhaitez maintenant 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 d'investissement*), CIBC Mellon exercera les droits de vote rattachés à vos actions du régime d'investissement conformément aux instructions données sur le formulaire de procuration que vous aurez rempli. Vous ne pouvez annuler les instructions concernant l'exercice du droit de vote qu'en révoquant la procuration de la façon décrite ci-après à la rubrique **Révocation de la procuration**.

Vote par procuration

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant la procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire, puis signer, dater et retourner le formulaire par courrier dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à CIBC Mellon au 416 368-2502, pour qu'il soit reçu au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 28 février 2007.

Nomination d'un fondé de pouvoir – Un fondé de pouvoir est une personne que vous nommez pour vous représenter à l'assemblée et pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. **Vous pouvez 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 Gerald T. McCaughey, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront vos fondés de pouvoir.

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

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

- EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs;

- EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- EN FAVEUR de la résolution visant à entériner une modification au règlement n° 1, qui traite de l'indemnisation des administrateurs, dirigeants et autres;
- EN FAVEUR de la résolution visant à modifier le régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC;
- CONTRE les propositions d'actionnaires nos 1 à 6.

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

Révocation de la procuration – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) un document écrit à cet effet qui doit parvenir à la secrétaire générale, au siège social de la CIBC, situé au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2, avant 10 h (heure normale de l'Est) le 28 février 2007 ou être remis au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 1^{er} mars 2007.

Sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la CIBC, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par courrier et par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la CIBC. Les frais de la sollicitation seront à la charge de 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. CIBC Mellon ne communique pas à la direction de la CIBC la façon dont certains actionnaires en particulier ont voté sauf lorsque certains actionnaires ont formulé des remarques à l'intention de la direction ou lorsque la loi l'exige.

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

1. États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 figurent dans la Reddition de comptes annuelle 2006 envoyée par courrier aux actionnaires avec la présente circulaire. Ces documents sont également disponibles sur le site Web de la CIBC au www.cibc.com/francais et sur le site Web du système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR) au www.sedar.com.

2. Nomination des vérificateurs

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

Ernst & Young s.r.l. agit à titre de vérificateurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002. Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2006, les vérificateurs de la CIBC 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

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par Ernst & Young s.r.l. (E&Y) pour les exercices terminés les 31 octobre 2006 et 2005, figurent ci-après.

	Honoraires se rapportant à l'exercice 2006 facturés par E&Y (\$)	Honoraires se rapportant à l'exercice 2005 facturés par E&Y (\$)
Honoraires de vérification ⁽¹⁾	13 880 000	16 121 000
Honoraires liés à la vérification ⁽²⁾	4 257 000	1 469 000
Honoraires liés à la fiscalité ⁽³⁾	446 000	376 000
Tous autres honoraires ⁽⁴⁾	—	16 000

Notes :

- (1) Dans le cadre de la vérification des états financiers annuels de la CIBC et des services normalement fournis par les principaux vérificateurs relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon la loi et les règlements. Les honoraires de vérification comprennent également la vérification du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux 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, 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).

Politique concernant les honoraires

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

3. Élection des administrateurs

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

Processus de nomination

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

Candidats

Le nombre des administrateurs à élire s'élève à 16. Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateur sont mentionnés ci-dessous aux pages 6 à 11. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC.

Tous les candidats proposés ont été dûment élus administrateurs à la dernière assemblée annuelle des actionnaires du 2 mars 2006.

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.

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*, des règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (la *NYSE*) et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les *ACVM*). Les normes d'indépendance du conseil d'administration de la CIBC peuvent être consultées au www.cibc.com/francais.

Le conseil détermine 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 15 des 16 candidats proposés aux élections à titre d'administrateurs n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendants. La décision qu'a prise le conseil à l'égard de chaque candidat est indiquée ci-après.

Nom	Indépendance des candidats à un poste d'administrateur			Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	
Brent S. Belzberg		✓		
Jalynn H. Bennett		✓		
Gary F. Colter		✓		
William L. Duke		✓		
Ivan E. H. Duvar		✓		
William A. Etherington		✓		
Margot A. Franssen		✓		
Gordon D. Giffin		✓		
Linda S. Hasenfratz		✓		
John S. Lacey		✓		
John P. Manley		✓		
Gerald T. McCaughey	✓		✓	M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC.
Charles Sirois		✓		
Stephen G. Snyder		✓		
Cynthia M. Trudell		✓		
Ronald W. Tysoe		✓		

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

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations – À la connaissance de la CIBC, les candidats suivants proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la CIBC ont été, au cours des dix dernières années, administrateurs d'une société qui a) 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 ou b) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs :

(1) M^{me} Jalynn H. Bennett était administratrice de Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les *sociétés Nortel*) lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour

l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises. La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la *CVMO*) a émis une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux dirigeants et à certains employés actuels et anciens des sociétés Nortel, dont M^{me} Bennett, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel sont tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La Commission des valeurs mobilières de la Colombie-Britannique (la *BCSC*) et l'Autorité des marchés financiers (l'*AMF*) ont émis des ordonnances similaires. M^{me} Bennett n'était pas visée par les ordonnances émises par la BCSC et l'AMF. La CVMO a levé son interdiction le 8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après. M^{me} Bennett siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel.

(2) Un groupe d'actionnaires a demandé à M. John S. 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 *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (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 demeuré président du conseil d'administration jusqu'en novembre 2006.

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

M. Manley était également administrateur des sociétés Nortel lorsque la CVMO a émis une ordonnance définitive le 31 mai 2004 interdisant aux administrateurs, aux dirigeants et à certains employés actuels et anciens des sociétés Nortel d'effectuer des opérations après que les sociétés Nortel eurent annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de leurs états financiers intermédiaires et annuels pour certaines périodes par rapport aux dates de dépôt prévues par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a levé l'interdiction le 21 juin 2005. M. Manley siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel.

- (4) M. Charles Sirois agissait à titre de président du conseil d'administration de Microcell Télécommunications Inc. (*Microcell*) lorsque celle-ci a décidé de restructurer son capital et qu'elle s'est prévaluée de la LACC en janvier 2003. En mai 2003, Microcell s'est sortie avec succès des procédures aux termes de la LACC et a fait l'objet d'une restructuration conformément à un plan de réorganisation et d'arrangement déposé en février 2003, adopté par les créanciers concernés et sanctionné par le tribunal. M. Sirois a cessé de siéger au conseil d'administration de Microcell en 2004.

Candidats à un poste d'administrateur



BRENT S. BELZBERG

Toronto, Ontario

Âge : 56 ans

Indépendant

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 ⁽¹⁾
Conseil (2005)	16/16	4/4
Comité de gestion du risque (2005)	6/6	7/7
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Hôtels Quatre Saisons Inc.	2002 – à ce jour	Rémunération
Fonds de placement immobilier O&Y	2001 – 2005	—



JALYNN H. BENNETT

C.M.

Toronto, Ontario

Âge : 63 ans

Indépendante

M^{me} Bennett est présidente de Jalynn H. Bennett and Associates Ltd., société d'experts-conseils de Toronto spécialisée dans la planification stratégique et le développement organisationnel. M^{me} Bennett a agi à titre d'administratrice de la Banque du Canada et de commissaire à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Avant de mettre sur pied sa propre société d'experts-conseils, M^{me} Bennett a travaillé pendant près de 25 ans à la Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers. Outre ses fonctions d'administratrice au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Bennett siège au conseil de La Corporation Cadillac Fairview Limitée. 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. Elle est en outre vice-présidente du Conseil des comptables publics de la province de l'Ontario.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (1994)	16/16	4/4
Comité de gouvernance (2000), présidente (2003)	6/6	1/1
Comité de vérification (2005)	8/8	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Bombardier Inc.	2002 – 2004	—
CanWest Global Communications Corp.	1998 – 2005	—
Corporation Nortel Networks	2005 – à ce jour	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée	2005 – à ce jour	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite
Sears Canada Inc.	1993 – 2005	—
Teck Cominco Limited	2005 – à ce jour	Vérification, gouvernance

Candidats à un poste d'administrateur



GARY F. COLTER
Mississauga, Ontario
Âge : 60 ans
Indépendant

M. Colter est président de CRS Inc., société de conseils en restructuration et en gestion stratégique de sociétés. Avant de mettre sur pied CRS Inc., M. Colter a longtemps été membre de 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.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (2003)	16/16	3/4
Comité de gouvernance (2003)	6/6	1/1
Comité de vérification (2003), président (2003)	8/8	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 – à ce jour	Vérification, rémunération (président), gouvernance
Owens-Illinois Inc.	2002 – à ce jour	Vérification (président), gouvernance
Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités	2005 – à ce jour	Vérification (président)
Saskatchewan Wheat Pool Inc.	2003 – 2006	—



WILLIAM L. DUKE
Kenosee Lake, Saskatchewan
Âge : 60 ans
Indépendant

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (1991)	16/16	3/4
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2005)	5/5	6/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Aucune	—	—



IVAN E.H. DUVAR
Amherst, Nouvelle-Écosse
Âge : 67 ans
Indépendant

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-dessous, notamment Fonds de revenu WAJAX.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (1989)	16/16	4/4
Comité de vérification (1997)	8/8	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Aliant Inc.	2000 – 2002	—
ING Canada Inc.	2005 – à ce jour	Vérification (président)
WAJAX Limitée	2001 – à ce jour	Gouvernance, ressources humaines (président)

Candidats à un poste d'administrateur



WILLIAM A. ETHERINGTON
Toronto, Ontario
Âge : 65 ans
Indépendant

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, M. Etherington était premier administrateur 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 premier vice-président et coordonnateur en chef, Ventes et distribution d'IBM Corporation et son poste de président du conseil et président et chef de la direction d'IBM World Trade Corporation. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre de President's Council, de la University of Western Ontario et de CNIB Lake Joseph Centre Campaign Cabinet. M. Etherington est également administrateur de SS&C Technologies, Inc., société de capital-investissement.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (1994)		16/16	4/4
M. Etherington n'est pas membre de comités du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des comités.			
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Allstream Inc.	2003 – 2004	—	
Celestica Inc.	2001 – à ce jour	Vérification, rémunération (président), gouvernance, direction	
Dofasco Inc.	2002 – 2006	—	
MDS Inc.	2001 – à ce jour	Gouvernance, rémunération (président)	



MARGOT A. FRANSSSEN
Toronto, Ontario
Âge : 54 ans
Indépendante

M^{me} Franssen est présidente et chef de la direction de Bibelot Inc. et coprésidente de la Fondation canadienne des femmes. Elle a reçu plusieurs prix, notamment le York University Bruce Bryden Alumni Recognition for Leadership Award en 2000. M^{me} Franssen est Fellow de la Ryerson Polytechnical University et elle a reçu des doctorats honorifiques de la Mount Saint Vincent University et de la University of Windsor.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (1992)		16/16	4/4
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (1997)		5/5	6/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Aucune		—	



L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN
Atlanta, Géorgie, États-Unis
Âge : 57 ans
Indépendant

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

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 95 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 ⁽¹⁾
Conseil (2001)		15/16	4/4
Comité de gestion du risque (2003)		6/6	6/7
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Bowater Incorporated	2003 – à ce jour	Vérification, mises en candidature et régie d'entreprise	
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 – à ce jour	Environnement, sûreté et sécurité, finance, ressources humaines et rémunération	
Canadian Natural Resources Limited	2002 – à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance	
Ontario Energy Savings Corp.	2006 – à ce jour	Vérification, rémunération et ressources humaines	
TransAlta Corporation	2002 – à ce jour	Gouvernance et mises en candidature	

Candidats à un poste d'administrateur



LINDA S. HASENFRATZ
Guelph, Ontario
Âge : 40 ans
Indépendante

M^{me} Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar conçoit, crée et fabrique des composants, des modules et des systèmes usinés de précision pour des moteurs, des transmissions et des châssis destinés principalement au marché de l'automobile en Amérique du Nord et en Europe. Elle est vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario, membre du comité consultatif canadien de Catalyst et coprésidente du conseil d'administration du Conseil nord-américain de la compétitivité. M^{me} Hasenfratz a été élue au conseil d'administration de la Original Equipment Suppliers Association en novembre 2005. Le magazine Report on Business a classé M^{me} Hasenfratz à son palmarès 2003 des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (Canada's Top 40 under 40).

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (2004)	16/16	1/4
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)	5/5	5/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Linamar Corporation	1998 – à ce jour	—



JOHN S. LACEY
Toronto, Ontario
Âge : 63 ans
Indépendant

M. Lacey est président du conseil consultatif de Tricap Restructuring Fund. Il a été président du conseil d'Alderwoods Group, Inc. de 2002 à 2006. Auparavant, il a été président 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 administrateur d'Action Cancer Ontario et président du conseil de Doncaster Racing Inc. et de Doncaster Consolidated Ltd.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 81 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (2004)	13/16	3/4
Comité de gouvernance (2005)	4/6	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2005)	5/5	4/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Alderwoods Group Inc.	2002 – 2006	—
La Société Canadian Tire Limitée	2003 – 2006	—
The Loewen Group Inc.	1998 – 2002	—
Stelco Inc.	2006 – à ce jour	Rémunération, gouvernance
TELUS Corporation	2000 – à ce jour	Rémunération, gouvernance
Western Forest Products Inc.	2004 – 2006	—



L'HONORABLE JOHN P. MANLEY
C.P.
Ottawa, Ontario
Âge : 56 ans
Indépendant

M. Manley est avocat-conseil chez McCarthy Tétraut S.E.N.C.R.L., s.r.l. Pendant plus de 15 ans de vie publique, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien. Il a été nommé au Cabinet en novembre 1993, a été nommé vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et a également été ministre des Finances de juin 2002 à décembre 2003. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration de DG Acquisition Corp., d'Optosécurité inc., de CARE Canada, de la Fondation du Centre national des Arts et du District de la découverte maRS. Il est également membre du Conseil des gouverneurs de la University of Waterloo.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (2005)	16/16	4/4
Comité de vérification (2005)	8/8	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 – à ce jour	Vérification, gouvernance d'entreprise et nomination, caisse fiduciaire de retraite
Corporation Nortel Networks	2004 – à ce jour	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée	2004 – à ce jour	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite

Candidats à un poste d'administrateur



GERALD T. McCAUGHEY

Toronto, Ontario

Âge : 50 ans

Non indépendant⁽⁴⁾

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (2005)	16/16	4/4
M. McCaughey n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des comités.		
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Aucune	—	



CHARLES SIROIS

C.M., O.Q.,

Montréal, Québec

Âge : 52 ans

Indépendant

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Conseil (1997)	16/16	4/4
Comité de gouvernance (2003)	6/6	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (1997), président (2003)	5/5	6/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
Groupe CGI Inc.	2000 – 2002	—
Microcell Télécommunications Inc.	1997 – 2004	—
Télésystèmes Mobiles International Inc.	1997 – 2004	—



STEPHEN G. SNYDER

Calgary, Alberta

Âge : 57 ans

Indépendant

M. Snyder est président et chef de la direction de TransAlta Corporation, société d'énergie axée sur la production d'électricité ainsi que la commercialisation et le commerce d'énergie. Il a été président du conseil du Conference Board du Canada et est actuellement président du comité de gouvernance de celui-ci. Il est également président du conseil de la Calgary Stampede Foundation et membre du conseil d'administration de l'Alberta College of Art and Design et du Calgary Exhibition & Stampede. Il est en outre membre du World President's Organization.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 ⁽¹⁾
Conseil (2000)	16/16	4/4
Comité de gouvernance (2004)	6/6	1/1
Comité de gestion du risque (2004), président (2004)	6/6	6/7
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années ⁽²⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes ⁽³⁾	
TransAlta Corporation	1996 – à ce jour	—

Candidats à un poste d'administrateur



CYNTHIA M. TRUDELL
Knoxville, Tennessee,
États-Unis
Âge : 53 ans
Indépendante

M^{me} Trudell est administratrice de sociétés. Elle 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 d'IBC Vehicles à Luton, en Angleterre, coentreprise de General Motors et d'Isuzu. Elle a occupé, de 1999 à 2001, les postes de vice-présidente de General Motors ainsi que de présidente du conseil et présidente de Saturn Corporation, filiale en propriété exclusive de General Motors. M^{me} Trudell a occupé, de 2001 à 2006, les postes de vice-présidente de Brunswick Corporation et de présidente de Sea Ray Group. Elle est membre du conseil consultatif de la School of Business Administration de la University of Tennessee.

	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 87 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006
Admission au conseil et aux comités du conseil		
Conseil (2005)	15/16	3/4
Comité de vérification (2005)	6/8	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽²⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽³⁾
PepsiCo, Inc.	2000 – à ce jour	Vérification



RONALD W. TYSOE
Cincinnati, Ohio,
États-Unis
Âge : 53 ans
Indépendant

M. Tysoe est conseiller principal chez Perella Weineberg Partners LP, société de services financiers qui fournit des conseils et des services de gestion d'actifs à des clients de partout dans le monde. Il a été vice-président du conseil d'administration de Federated Department Stores, Inc. de 1990 à octobre 2006 et chef des finances de cette même société de 1990 à 1997.

	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2006 ⁽¹⁾
Admission au conseil et aux comités du conseil		
Conseil (2004)	16/16	4/4
Comité de gestion du risque (2004)	6/6	6/7
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽²⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽³⁾
The E.W. Scripps Company	1996 – à ce jour	Vérification (président), rémunération
Federated Department Stores, Inc.	1988 – 2005	—
Great American Financial Resources, Inc.	1999 – 2004	—
Ohio Casualty Corporation	2006 – à ce jour	Vérification, finance

Notes :

- (1) Une réunion spéciale du Comité de gestion du risque a été tenue dans le cadre d'une réunion du conseil qui était déjà en cours. Les membres du Comité de gestion du risque ont renoncé à leur jeton de présence pour la réunion de leur comité. Il est tenu compte de cette réunion dans le nombre de réunions tenues ainsi que dans le nombre de réunions auxquelles les administrateurs ont assisté au cours de l'exercice. Étant donné qu'aucun jeton de présence n'a été versé pour la réunion spéciale du comité de gestion du risque, le nombre de réunions auxquelles les administrateurs ont assisté au cours de l'exercice, qui est indiqué dans le tableau à la page 21, ne tient pas compte de cette réunion.
- (2) Seules les sociétés inscrites à la cote d'une bourse de valeurs en Amérique du Nord sont mentionnées; ne comprend pas la CIBC.
- (3) Comités actuels.
- (4) Voir le tableau intitulé « Indépendance des candidats à un poste d'administrateur » à la page 4.

Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2006

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2006. Le registre des présences de chaque candidat à un poste d'administrateur est indiqué en regard de ses renseignements biographiques aux pages 6 à 11. Chaque candidat à un poste d'administrateur a assisté à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités.

	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil	16	4
Comité de vérification	8	–
Comité de gouvernance	6	1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	5	6
Comité de gestion du risque	6	7

Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités

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

Présence des administrateurs qui ne se présentent pas à la réélection

James A. Grant :

Conseil – réunions ordinaires : 15/16

réunions extraordinaires : 3/4

Comité de gestion du risque – réunions ordinaires : 5/6

réunions extraordinaires : 6/7

Pat M. Hayles :

Conseil – réunions ordinaires : 16/16

réunions extraordinaires : 3/4

Comité de gestion du risque – réunions ordinaires : 6/6

réunions extraordinaires : 7/7

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 2 mars 2006, tous les candidats aux élections à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

4. Modification du règlement qui traite de l'indemnisation

En 2006, le gouvernement fédéral a révisé les normes de gouvernance qui s'appliquent aux banques en vertu de la *Loi sur les banques*. Le rôle des administrateurs a ainsi été clarifié, les

droits des actionnaires accrus et les pratiques en matière de gouvernance modernisées. Parmi les dispositions touchées, on trouvait notamment celle qui traite du droit qu'ont les banques d'indemniser leurs administrateurs, leurs dirigeants et d'autres personnes. Les règlements de la CIBC renferment une disposition à cet effet fondée sur l'ancienne disposition de la *Loi sur les banques*. Les modifications apportées aux dispositions de la *Loi sur les banques* relatives à l'indemnisation font en sorte d'élargir les catégories de personnes que la Banque peut indemniser et clarifient la façon dont l'indemnisation s'applique aux personnes qui ont un lien avec la CIBC ou une de ses entités. La CIBC estime que ses règlements devraient concorder avec les nouvelles dispositions de la *Loi sur les banques*. Le 7 décembre 2006, le conseil d'administration a autorisé une modification aux règlements de la CIBC qui visaient à remplacer, par une nouvelle disposition, l'ancienne disposition qui traitait de l'indemnisation. Cette autorisation du conseil doit être ratifiée par les actionnaires.

Résolution des porteurs d'actions ordinaires

La résolution visant à entériner la modification au règlement n° 1 de la CIBC est reproduite ci-après. Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette résolution.

IL EST RÉSOLU QUE les modifications du règlement n° 1 dont il est question ci-dessous et la reformulation de celui-ci sont entérinées :

Le paragraphe 5.2 est modifié par la suppression dudit paragraphe et son remplacement par le paragraphe suivant :

« 5.2 Indemnisation des administrateurs, dirigeants et autres

Sous réserve des limites prévues par la Loi, sans toutefois restreindre le droit qu'a la Banque d'indemniser une personne ou de lui avancer un certain montant, notamment en vertu de la Loi, la Banque indemnise ses administrateurs ou dirigeants, ses anciens administrateurs ou dirigeants et les personnes qui, à sa demande, agissent ou ont agi en qualité d'administrateur ou de dirigeants d'une autre entité, ou en semblable qualité, ainsi que leurs héritiers et mandataires, de tous les frais et dépenses, y compris les sommes versées pour régler un procès ou exécuter un jugement, qu'ils ont raisonnablement engagés dans le cadre de poursuites civiles, pénales ou administratives ou encore d'une enquête ou d'une autre procédure auxquelles ils étaient parties en raison de leur lien avec la Banque ou l'autre entité, dans la mesure où 1) ils ont agi avec intégrité et de bonne foi, au mieux des intérêts de la Banque ou de l'autre entité, selon le cas, pour laquelle ils ont agi en qualité d'administrateur ou de cadre supérieur ou encore en semblable qualité à la demande de la Banque et 2) dans le cas de procédures pénales ou administratives donnant lieu au paiement d'une amende, ils avaient de bonnes raisons de croire que leur conduite était conforme à la loi. Rien dans le présent règlement ne restreint le droit de toute personne ayant droit à une indemnisation de la réclamer autrement qu'en vertu des dispositions du présent règlement. »

5. Modification au régime d'options de souscription d'actions des employés

En 2006, la Bourse de Toronto (la *TSX*) a adopté de nouvelles règles qui ont un effet sur le régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC (le *régime*). La CIBC aimerait modifier le régime pour tenir compte de ces nouvelles règles. Pour que les modifications aient force exécutoire, les porteurs d'actions ordinaires de la CIBC doivent voter majoritairement en faveur de la résolution visant à modifier le régime qui est reproduite ci-après. Les modifications dont il est question sont décrites ci-après et ont été approuvées par le conseil et la *TSX*, sous réserve de l'approbation des actionnaires.

Procédure de modification – La *TSX* recommande fortement que les régimes d'options de souscription d'actions comportent des dispositions qui énoncent le type de modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires et celles qu'une société peut adopter sans leur approbation. L'ensemble de ces dispositions constitue la « procédure de modification ». Avant que la *TSX* ne modifie ses règles, une société devait obtenir l'approbation des actionnaires pour modifier un régime ou une option si une telle modification était considérée importante par la *TSX*. Les nouvelles règles visent à permettre aux actionnaires de déterminer le type de modifications au régime ou aux options qu'ils doivent approuver avant que la société ne les adopte. Les nouvelles règles prévoient que, si le 30 juin 2007, un régime ne comporte pas de dispositions prévoyant une procédure de modification, toutes les modifications proposées devront être approuvées expressément par les actionnaires, même celles qui sont considérées comme étant d'ordre administratif comme un changement de coordonnées des personnes-ressources.

La procédure de modification proposée par la CIBC prévoit que les modifications au régime ou aux options octroyées aux termes de celui-ci, qui sont énumérées ci-dessous, doivent être approuvées par les actionnaires, sauf si elles résultent de l'application des dispositions touchant les dilutions négatives du régime :

1. l'augmentation du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime;
2. la réduction du prix de levée d'une option en circulation (y compris l'annulation et le réoctroi d'une option qui constitue une réduction du prix de levée de l'option);
3. le report de la date d'expiration d'une option en circulation ou la modification du régime afin de permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après sa date d'octroi;
4. la modification des dispositions relatives à la cessibilité des options, sauf si cette modification a pour but de permettre au titulaire d'options de céder des options à un membre de sa famille, à une entité contrôlée par lui ou un membre de sa famille, à un organisme de bienfaisance ou encore afin de régler ou de planifier une succession;
5. l'ajout de certaines catégories de personnes à celles qui peuvent participer au régime;

6. la modification du régime afin de prévoir d'autres types de rémunération versée sous forme d'options de souscription d'actions.

Voici quelques exemples de modifications au régime ou aux options octroyées aux termes de celui-ci que la CIBC pourrait apporter sans l'approbation des actionnaires :

1. les modifications qui sont considérées comme étant d'ordre administratif (comme celles qui visent à corriger une erreur de rédaction ou une incompatibilité non importante ou à mettre à jour des renseignements d'ordre administratif courants comme les coordonnées des personnes-ressources);
2. une modification aux dispositions qui permettent de dissoudre le régime ou de résilier une option, pourvu que la modification en question ne permette pas à la CIBC d'octroyer des options dont la date d'expiration tombe plus de dix ans après leur date d'octroi ou de reporter la date d'expiration d'une option en circulation;
3. des modifications aux dispositions relatives à la cessibilité des options, notamment afin de permettre à un titulaire d'options de céder des options à un membre de sa famille, à une entité contrôlée par lui ou par un membre de sa famille, à un organisme de bienfaisance ou encore afin de régler ou de planifier une succession;
4. une modification que la CIBC considère nécessaire ou souhaitable afin de se conformer aux lois ou aux règlements applicables.

Périodes d'interdiction d'opérations sur titres – La *TSX* reconnaît que dans un souci de mettre en œuvre de saines pratiques en matière de gouvernance, bon nombre de sociétés ouvertes ont adopté des politiques internes qui interdisent à certains de leurs employés d'acheter ou de vendre des titres de la société ou de lever des options de souscription d'actions au cours de périodes données. Les périodes au cours desquelles ces employés ne peuvent effectuer d'opérations sur les titres de la société sont souvent appelées des « périodes d'interdiction d'opérations sur titres ». Outre le fait qu'elles font partie de saines pratiques en matière de gouvernance, les politiques relatives aux interdictions d'opérations sur titres favorisent le respect des dispositions des lois qui interdisent à certaines personnes d'effectuer des opérations sur les titres d'une société ouverte lorsqu'elles possèdent des renseignements importants sur la société qui n'ont pas encore été publiés. Une période d'interdiction d'opérations sur titres vise à empêcher une personne d'effectuer des opérations sur titres sur la foi de renseignements importants qui n'ont pas encore été communiqués aux autres actionnaires.

Par exemple, les jours qui précèdent et qui suivent la date à laquelle une société annonce ses résultats trimestriels ou annuels constituent une période d'interdiction d'opérations sur titres. La période pendant laquelle une société dispose de renseignements confidentiels notables sur une opération éventuelle d'envergure qu'elle songe à réaliser, comme une fusion ou une acquisition importante, pourrait également constituer une période d'interdiction d'opérations sur titres. À la CIBC, il n'y a que quatre périodes pendant l'année où un employé assujéti à des

restrictions peut effectuer des opérations sur les titres de la CIBC. Ces périodes sont d'une durée d'environ 30 jours. Toutefois, si au cours d'une de ces quatre périodes l'employé est au courant de renseignements importants, celui-ci ne pourra effectuer d'opérations sur les titres de la CIBC qu'une fois que ces renseignements auront été publiés.

La TSX reconnaît que ces périodes d'interdiction d'opérations sur titres pourraient pénaliser involontairement les employés qui ne peuvent exercer leurs options au cours de cette période même si celles-ci sont arrivées à échéance en raison des politiques internes que la société a adoptées en matière d'opérations sur titres. Par conséquent, la TSX a élaboré un cadre qui permet de reporter la date d'expiration des options qui arriveraient à échéance au cours d'une période d'interdiction d'opérations sur titres. La CIBC propose d'adopter le cadre élaboré par la TSX afin que les options émises aux termes du régime arrivent à échéance à la date d'expiration initiale dont elles sont assorties (soit la date qui tombe habituellement dix ans après leur date d'octroi) ou, si cette date d'expiration tombe un jour qui fait partie d'une période d'interdiction d'opérations sur titres ou peu de temps après, qu'elles arrivent à échéance dix jours après la fin de la période d'interdiction d'opérations sur titres en cause. Cette modification n'a aucun effet dilutif supplémentaire sur les actions de la CIBC ni aucune incidence négative sur la CIBC ou ses actionnaires.

Résolution des porteurs d'actions ordinaires

La résolution visant à autoriser la modification du régime afin d'y inclure des dispositions relatives à la procédure de modification et aux périodes d'interdiction d'opérations sur titres est reproduite ci-après. Une description des conditions principales du régime est donnée à la page 41 de la présente circulaire. Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de cette résolution.

IL EST RÉSOLU QUE le régime d'options de souscription d'actions des employés de la CIBC daté du 21 janvier 1993 (dans sa version modifiée) (le *régime*) est modifié comme suit :

Le sous-alinéa 2.1(g) du régime est modifié par l'ajout, à la définition de « date d'expiration », de l'énoncé « sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 4.2 », de sorte que ce sous-alinéa se lit maintenant comme suit :

« (g) « Date d'expiration » signifie la date désignée par le comité à laquelle l'option arrive à échéance et n'est plus en vigueur, sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 4.2; »

Le sous-alinéa 2.1 du régime est modifié par l'ajout des définitions suivantes et la renumérotation des sous-alinéas 2.1 de (a) à (q) en conséquence :

« (a) « Période d'interdiction d'opérations sur titres » désigne la période au cours de laquelle le participant pertinent

n'a pas le droit de lever une option en raison des restrictions imposées par la CIBC en matière d'opérations sur titres conformément aux politiques qu'elle a adoptées en la matière à l'égard des opérations sur des titres de la CIBC qui sont effectuées par ses employés;

(b) « Jour ouvrable » désigne un jour où les actions peuvent être négociées à la Bourse de Toronto et à la New York Stock Exchange; »

Le sous-alinéa 4.1 du régime est modifié par l'ajout, dans le premier paragraphe de ce sous-alinéa, de l'énoncé « sous réserve du sous-alinéa 4.2 », de sorte que ce paragraphe se lit maintenant comme suit :

« À moins que le comité n'en décide autrement et sous réserve du sous-alinéa 4.2, les options arriveront à échéance et ne pourront être levées après la première date parmi les suivantes (date de résiliation) : »

Le sous-alinéa 4.1 du régime est modifié par l'ajout, dans le dernier paragraphe de ce sous-alinéa, de l'énoncé « sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 4.2 », de sorte que ce paragraphe se lit maintenant comme suit :

« à condition qu'en aucun cas la résiliation de l'option ne sera postérieure au dixième anniversaire de l'octroi de l'option, sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 4.2. »

L'alinéa 4 du régime est modifié par l'ajout du texte suivant à titre de sous-alinéa 4.2 :

« 4.2 Si la date de résiliation d'une option survient au cours d'une des périodes d'interdiction d'opérations sur titres qui s'appliquent au participant pertinent ou dans les dix jours ouvrables qui suivent la fin d'une telle période, la date de résiliation de cette option sera la date qui tombe le dixième jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction d'opérations sur titres applicable (date d'expiration de la période d'interdiction d'opérations sur titres). Le présent sous-alinéa 4.2 s'applique à toutes les options en circulation aux termes du présent régime. Ni le conseil d'administration ni le comité ne peuvent modifier la date d'expiration de la période d'interdiction d'opérations sur titres sans l'approbation des porteurs d'actions, comme il est indiqué au sous-alinéa 12.1 du régime. »

L'alinéa 12.1 du régime est supprimé et remplacé par ce qui suit :

« 12.1 Le comité peut suspendre, annuler ou dissoudre le régime en tout temps, étant toutefois entendu que, à moins que le participant n'y consente, cette suspension, cette annulation ou cette dissolution ne s'appliquera pas à l'égard des options qui ont été octroyées avant la date de cette mesure. »

Le régime est modifié par la renumérotation de l'alinéa 12, celui-ci portant maintenant le numéro 13, ainsi que par l'ajout du texte suivant à titre d'alinéa 12 :

« 12. PROCÉDURES DE MODIFICATION

12.1 Sous réserve du sous-alinéa 12.2, le comité peut, en tout temps et à l'occasion, modifier le régime ou une option.

12.2 Nonobstant le sous-alinéa 12.1, le comité ne peut modifier le régime ni une option, afin de prendre l'une ou l'autre des mesures indiquées ci-après, sans avoir obtenu l'approbation des porteurs de la majorité des actions présents et qui votent en personne ou qui votent par procuration à une assemblée des porteurs d'actions, sauf si la modification au régime ou à l'option découle de l'application de l'alinéa 7 du régime, qui s'intitule « Dispositions touchant les restructurations et les dilutions négatives » :

- (a) augmenter le nombre d'actions à émettre aux termes du régime;
- (b) apporter une modification qui aurait pour effet de réduire le prix de levée d'une option en circulation (y compris l'annulation et le réoctroi d'une option qui constitue une réduction du prix de levée);
- (c) modifier ou supprimer l'alinéa 4 afin de reporter la date d'expiration d'une option octroyée aux termes du régime ou permettre que la date d'expiration d'une option tombe plus de dix ans après sa date d'octroi;
- (d) accroître les pouvoirs de la Banque afin de lui permettre d'autoriser la cession d'options autrement que dans les cas prévus à l'alinéa 13.4, sauf si une telle modification aurait pour effet de permettre à un titulaire d'options de céder une option à (i) un membre de sa famille immédiate à titre gratuit, (ii) à une entité dont le participant ou un cessionnaire autorisé est propriétaire de plus de 50 % des titres à droit de vote en échange d'une participation dans l'entité ou à titre gratuit, (iii) à un organisme de bienfaisance ou (iv) pour régler ou planifier une succession;
- (e) élargir la définition d'« employé admissible » aux fins de participation au régime pour inclure d'autres personnes;
- (f) modifier le régime afin de prévoir d'autres types de rémunération versée sous forme d'options de souscription d'actions.

12.3 À moins que le participant n'y consente, toute modification apportée au régime ou à une option ne s'appliquera qu'à l'égard des options qui seront octroyées à compter de la date de cette modification. »

6. Propositions d'actionnaires

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

Les actionnaires devraient savoir que le gouvernement fédéral a modifié la *Loi sur les banques* en 2006 et que cela a eu pour effet de modifier le processus relatif à la soumission de propositions par les actionnaires. Aux termes de la *Loi sur les banques* actuelle, les personnes qui souhaitent soumettre une proposition doivent respecter les exigences indiquées ci-dessous.

1. La date limite pour la soumission de propositions d'actionnaires a été devancée. Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2007 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 13 octobre 2007.
2. Les personnes qui souhaitent soumettre une proposition doivent détenir des actions de la CIBC d'une valeur d'au moins 2 000 \$ depuis au moins six mois ou avoir l'appui d'actionnaires de la CIBC qui respectent cette exigence.
3. La proposition doit être accompagnée des renseignements suivants :
 - a) le nom et l'adresse de la personne qui soumet la proposition et, le cas échéant, des actionnaires de la CIBC qui l'appuient (seuls le nom et l'adresse de la personne qui soumet la proposition paraîtront dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction);
 - b) le nombre d'actions détenues par cette personne et, le cas échéant, par les actionnaires de la CIBC qui l'appuient;
 - c) la date à laquelle ces actions ont été acquises.

Des preuves peuvent être requises dans un délai précisé.

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte quatre comités, soit :

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

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

Chaque année, les comités examinent leur mandat et déterminent s'ils s'en sont acquittés. Le Comité de gouvernance examine tous les ans les révisions apportées aux mandats, et le conseil les approuve. Pour l'exercice 2006, les comités estiment qu'ils se sont acquittés de leur mandat.

Afin d'améliorer la communication des responsabilités et des activités des comités du conseil, chaque comité a transmis un rapport, mettant en relief sa structure, son mandat et ses réalisations importantes en 2006.

Rapport du Comité de vérification

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

<p>MANDAT</p> <p><i>Le mandat intégral du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i></p> <p><i>Le mandat du président du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i></p>	<p>S'acquitter des responsabilités relatives aux sujets suivants : la révision de l'intégrité des états financiers de la CIBC, la divulgation de renseignements financiers et le contrôle interne sur l'information financière, la surveillance du système de contrôles internes et du respect par la CIBC des lois et des règlements, le choix des vérificateurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, l'examen des compétences requises, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC et l'obligation d'agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales de la CIBC sous réglementation fédérale.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapports financiers <ul style="list-style-type: none"> ✓ examiner l'intégrité des états financiers de la CIBC et de l'information financière communiquée et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ examiner les états financiers annuels et intermédiaires consolidés, le rapport des vérificateurs externes et le rapport de gestion et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ revoir toute autre information financière communiquée et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ revoir les changements importants dans les conventions et les pratiques comptables • Vérificateurs externes <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des vérificateurs externes ✓ examiner et approuver le plan de vérification annuel des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, examiner et évaluer l'indépendance des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, examiner les compétences et le rendement des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, revoir la rémunération des vérificateurs externes et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ examiner et approuver au préalable les services non liés à la vérification offerts par les vérificateurs externes ✓ examiner le rapport annuel des vérificateurs externes qui décrit les procédures internes de contrôle de la qualité ✓ choisir les vérificateurs externes et en recommander la nomination à l'approbation des actionnaires • Fonction de vérification interne <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, examiner le rendement du vérificateur principal et le nommer ✓ examiner et approuver le plan de vérification annuel des vérificateurs internes ✓ une fois l'an, examiner et approuver le mandat de vérification interne et la charte • Contrôles internes <ul style="list-style-type: none"> ✓ examiner le rapport de la direction sur l'efficacité des systèmes de contrôles internes visant à évaluer l'efficacité de la conception ou de la mise en œuvre des contrôles internes de la CIBC • Certaines filiales sous réglementation fédérale <ul style="list-style-type: none"> ✓ agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale • Respect des lois et des règlements <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir les rapports de la haute direction sur le respect des lois et des règlements • Procédures de dénonciation <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir et approuver les procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification • Planification de la relève <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir, de concert avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, les plans de relève pour le chef des services financiers, le vérificateur principal, le chef comptable et le contrôleur
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006	<p>Évaluation des vérificateurs : Le Comité a réalisé une évaluation formelle des vérificateurs des actionnaires, Ernst & Young s.r.l., qui traite notamment de la qualité, du service, des coûts et de la planification de la relève.</p> <p>Contrôles internes : Le Comité a surveillé activement le processus de règlement des questions liées au contrôle.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Dans le cadre de son programme de formation continue, le Comité a mis au point un programme de perfectionnement personnalisé pour chacun de ses membres.</p>
APERÇU DES MEMBRES	<ul style="list-style-type: none"> • G.F. Colter, <i>président</i> • J.H. Bennett • I.E.H. Duvar • J.P. Manley • C.M. Trudell <ul style="list-style-type: none"> • Tous les membres possèdent certaines compétences financières conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM. • Tous les membres sont des « experts financiers du Comité de vérification » au sens des règles de la SEC.
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> , des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles au www.cibc.com/francais .

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

La responsabilité principale des états financiers et de l'ensemble du processus de présentation de l'information financière de la CIBC, y compris le système de contrôles internes, incombe à la direction de la CIBC. Les vérificateurs des actionnaires, E&Y, sont responsables de la vérification indépendante des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis, et d'une vérification indépendante portant sur l'efficacité du contrôle interne sur la présentation de l'information financière et l'évaluation qu'en fait la direction, conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Ces vérifications servent de base aux opinions des vérificateurs incluses dans la Reddition de comptes annuelle portant sur la question de savoir si les états financiers consolidés présentent fidèlement la situation financière de la CIBC, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. La responsabilité du Comité 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'American Institute of Certified Public Accountants (*Communication with Audit Committees*) et le chapitre 5751 du manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (*Communications avec les responsables de la surveillance du processus d'information financière*), y compris les questions ayant trait à l'exécution de la vérification des états financiers de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

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

D'après cet examen et ces discussions, le Comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés vérifiés auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur le formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 pour dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de E&Y à titre de vérificateurs des actionnaires de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Gary F. Colter, président, Jalyann H. Bennett, Ivan E.H. Duvar, John P. Manley et Cynthia M. Trudell.

Rapport du Comité de gouvernance

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

<p>MANDAT</p> <p><i>Le mandat intégral du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i></p> <p><i>Le mandat du président du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i></p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et agir à titre de Comité de révision de la CIBC en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveillance des questions de gouvernance <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir la structure et les activités de gouvernance et faire rapport au conseil d'administration de l'état des activités de gouvernance de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC ✓ revoir la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance • Composition et rendement du conseil d'administration et de ses comités <ul style="list-style-type: none"> ✓ examiner les mises en candidature et les nominations au conseil d'administration et à ses comités et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ recommander au conseil d'administration de destituer un administrateur d'un de ses comités ✓ une fois l'an, élaborer et revoir les critères appropriés pour le choix des membres du conseil d'administration et de ses comités et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, superviser et revoir les programmes de perfectionnement des administrateurs ✓ une fois l'an, revoir les objectifs de rendement du président du conseil d'administration et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, revoir la rémunération des administrateurs ✓ une fois l'an, revoir les mandats du conseil d'administration, des comités, des administrateurs, du chef de la direction et du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, évaluer le rendement du conseil d'administration, des administrateurs, des comités et du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, évaluer l'indépendance des administrateurs • Relève du chef de la direction et du président du conseil d'administration <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir le processus de planification de la relève et les procédures d'urgence pour le chef de la direction et pour le président du conseil d'administration et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Conflits d'intérêts et révision de la conduite <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts ✓ une fois l'an, vérifier le respect du code de conduite des employés et du code de déontologie des administrateurs de la CIBC ✓ une fois l'an, revoir certaines politiques et procédures relatives aux risques de réputation ✓ agir à titre de Comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006</p>	<p>Processus d'évaluation du rendement du chef de la direction : Le Comité a, en collaboration avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le président du conseil, amélioré le processus d'évaluation du chef de la direction en faisant appel aux services d'un conseiller externe en gouvernance afin d'obtenir les commentaires de tous les administrateurs sur des éléments spécifiques qui servent à évaluer le rendement du chef de la direction.</p> <p>Fonctionnement du conseil : En tant que mesure de contrôle générale, le Comité a continué d'améliorer les procédures mises en place par le conseil en vue d'exercer un meilleur contrôle au sein de la CIBC. Le Comité a notamment étoffé ses normes d'indépendance en décrivant les liens entre les administrateurs et la CIBC qui sont considérés comme peu importants et qui n'ont pas d'incidence sur leur indépendance. De plus, le Comité supervise la poursuite des travaux effectués en collaboration avec la direction afin d'obtenir et de passer en revue les renseignements dont le conseil a besoin pour fournir une orientation stratégique. Par conséquent, la direction revoit périodiquement la forme et le fond des renseignements communiqués au conseil et sollicite ses commentaires afin d'améliorer la façon dont elle lui présente l'information.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Le Comité a continué de surveiller l'application du programme de perfectionnement des administrateurs. Le conseil vise à ce qu'environ 10 % du temps combiné des réunions ordinaires du conseil et des comités soit éventuellement consacré à des présentations éducatives en plus des questions à l'ordre du jour concernant des examens et des prises de décision. Des progrès ont été réalisés à cet égard au cours de l'exercice 2006, 8 % du temps combiné des réunions ordinaires du conseil et des comités ayant été consacré à des présentations éducatives. Pour ce qui est des administrateurs, le programme de perfectionnement était axé sur la gestion des risques en vertu de l'Accord de Bâle II, la rémunération qui est versée aux cadres supérieurs en fonction du rendement et les tendances qui se dessinent en matière de gouvernance. Tous les comités du conseil ont fait des présentations éducatives sur les sujets qui relevaient de leurs responsabilités.</p>
<p>APERÇU DES MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J.H. Bennett, <i>présidente</i> • G.F. Colter, <i>président, Comité de vérification</i> • J.S. Lacey • C. Sirois, <i>président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i> • S.G. Snyder, <i>président, Comité de gestion du risque</i> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins un membre de chaque autre comité du conseil siège au Comité de gouvernance afin d'améliorer la communication et l'ensemble de la gouvernance.
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles au www.cibc.com/francais.</p>

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

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a transmis son « Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs » qui débute à la page 24.

<p>MANDAT</p> <p><i>Le mandat intégral du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i></p> <p><i>Le mandat du président du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i></p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gestion relativement aux politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines, y compris la surveillance des régimes de retraite de la CIBC.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendement, évaluation et rémunération du chef de la direction <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir les objectifs du chef de la direction et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, évaluer le rendement du chef de la direction et recommander sa rémunération à l'approbation du conseil d'administration ✓ revoir l'entente d'emploi conclue avec le chef de la direction • Nomination et rémunération d'un membre de la haute direction autre que le chef de la direction <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir les principes, politiques et plans de rémunération des membres de la haute direction ✓ revoir les ententes d'emploi conclues avec les membres de la haute direction et les changements organisationnels ✓ revoir le plan de relève et de procédures d'urgence pour le chef des services financiers et tous les membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction • Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir l'évaluation de la direction des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes ✓ revoir les changements organisationnels importants et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Principes, politiques et plans de rémunération, régimes de primes d'encouragement et régimes de rémunération à caractère participatif <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir les principes et les politiques de rémunération et superviser leur élaboration ✓ revoir les régimes de rémunération et recommander au conseil d'administration de nouveaux régimes ou des modifications à apporter aux régimes actuels • Caisses de retraite et régimes de retraite de la CIBC <ul style="list-style-type: none"> ✓ agir à titre d'administrateur des caisses de retraite et des régimes de retraite de la CIBC ✓ revoir le rendement, les risques importants et la structure des régimes de retraite de la CIBC ✓ revoir les modifications à apporter aux régimes de retraite • Présentation de l'information <ul style="list-style-type: none"> ✓ préparer le Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006</p>	<p>Rémunération des cadres supérieurs : Le Comité a approuvé des modifications aux principes et à la philosophie de rémunération afin de mettre l'accent sur l'engagement qu'a pris la CIBC de verser une rémunération en fonction du rendement. Il a adopté une approche plus structurée pour ce qui est de l'évaluation du rendement et de la rémunération de l'équipe de haute direction et qui établit un lien plus solide entre la rémunération et le rendement de l'entreprise et du cadre supérieur.</p> <p>Gestion du personnel qualifié et planification de la relève : Le Comité a revu et approuvé une stratégie de gestion du personnel qualifié échelonné sur cinq ans afin d'accorder plus d'importance au recrutement, au perfectionnement et au maintien en poste de personnel qualifié à la CIBC. On compte parmi les principales mesures mises en œuvre pendant l'exercice en cours la fin de l'élaboration du programme de planification de la relève à l'intention de l'équipe de haute direction et l'évaluation exhaustive des 50 cadres supérieurs les plus performants.</p> <p>Gouvernance : Le Comité a embauché un nouveau conseiller dans le cadre de ses efforts continus visant à affirmer davantage son indépendance. Il a approuvé une politique officielle concernant l'établissement des prix des options de souscription d'actions qui est plus stricte que ce que la loi prévoit. De concert avec la direction, le Comité a continué à maintenir la position de chef de file de la CIBC en matière de divulgation de renseignements relatifs à la rémunération des cadres supérieurs en adoptant volontairement certaines exigences nouvellement adoptées par la SEC ainsi que certains principes directeurs mis en œuvre par des organismes faisant autorité en matière de gouvernance. Il a maintenu le dialogue avec les participants aux régimes de retraite de la CIBC en permettant à un représentant du Comité consultatif sur les régimes de retraite (CRR) d'assister à ses réunions.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Le Comité a donné deux présentations sur les tendances qui se dessinent et les questions les plus courantes en matière de rémunération des cadres supérieurs.</p>
<p>APERÇU DES MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • C. Sirois, <i>président</i> • W.L. Duke • M.A. Franssen • L.S. Hasenfratz • J.S. Lacey
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles au www.cibc.com/francais.</p>

Rapport du Comité de gestion du risque

MANDAT <i>Le mandat intégral du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i> <i>Le mandat du président du Comité est disponible au www.cibc.com/francais.</i>	Aider le conseil d'administration 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. Les responsabilités comprennent les suivantes : <ul style="list-style-type: none">• Risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation, de bilan (y compris le capital, les filiales, les sociétés affiliées et les entités juridiques) et de liquidité (ainsi que d'autres risques liés à la trésorerie)<ul style="list-style-type: none">✓ revoir les limites de risque et les politiques et procédures relatives aux risques de crédit, de marché, d'exploitation, de placement et de liquidité✓ vérifier le respect par la direction des politiques et des procédures relatives aux risques et au bilan• Délégation relative au crédit<ul style="list-style-type: none">✓ examiner et approuver les limites d'autorisation de crédit pour certains employés de la CIBC✓ faire un rapport au conseil d'administration concernant tous les prêts ou crédits qui sont consentis à des apparentés• Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation<ul style="list-style-type: none">✓ une fois l'an, vérifier le respect de la Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation de la Banque CIBC et les Procédures d'opérations de crédit de Marchés mondiaux CIBC et revoir et approuver les modifications importantes à apporter à ces politiques
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2006	Crédit de détail et crédit sur stock : Le Comité a supervisé le perfectionnement d'une infrastructure et d'outils visant à améliorer la gestion, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des portefeuilles de crédit de la CIBC. Bâle II : Le Comité a réalisé des progrès en vue d'atteindre l'objectif de la CIBC qui consiste à obtenir l'approbation du Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF) concernant les mises en œuvre des Approches de notations internes avancées et de mesures avancées pour la capitalisation réglementaire du risque de crédit et d'exploitation pour l'Accord de Bâle II sur les fonds propres. Autres risques : Le Comité a continué de réaliser des progrès pour ce qui est de l'évaluation, de la surveillance et du contrôle des risques liés au crédit sur stock, au marché, à la liquidité et à l'exploitation. Il a également réalisé des progrès au niveau de la gestion de la réputation et du risque d'ordre juridique ainsi qu'au niveau de l'atteinte de la rentabilité. Formation continue des administrateurs : Le Comité a assisté à des présentations sur Bâle II, y compris sur l'étendue de ses responsabilités en matière de surveillance et d'approbation, ainsi que sur les produits dérivés liés au crédit et leur utilisation dans le cadre de la gestion du risque lié au crédit.
APERÇU DES MEMBRES	<ul style="list-style-type: none">• S.G. Snyder, <i>président</i>• B.S. Belzberg• G.D. Giffin• J.A. Grant• P.M. Hayles• R.W. Tysoe
MAJORITAIREMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres sauf un répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> , des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles au www.cibc.com/francais .

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

Rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs et recommande au conseil les rajustements qu'il juge appropriés ou nécessaires afin de constater la charge de travail, les heures qui sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil d'administration et de comités et pour qu'elle demeure concurrentielle par rapport à la tendance en matière de rémunération offerte aux administrateurs en Amérique du Nord. Pour ce faire, le Comité se sert des données comparatives provenant de sondages effectués dans le secteur et, de temps à autre, retient les services d'un conseiller externe indépendant afin de l'aider dans l'examen de la rémunération des administrateurs.

L'administrateur qui n'est pas un dirigeant de la CIBC ou de l'une de ses filiales est rémunéré pour les services qu'il rend à

titre d'administrateur au moyen d'une combinaison d'honoraires. Ces honoraires peuvent être versés de diverses façons : en espèces, en actions ordinaires de la CIBC ou en unités d'actions à dividende différé (une UADD), ou les deux. Une UADD est une écriture comptable qui est portée au compte ouvert au nom de l'administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil d'administration. La valeur d'une UADD équivaut à la valeur d'une action ordinaire de la CIBC. Ces UADD engendrent des paiements qui équivalent à des dividendes qui sont portés au compte d'un administrateur sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. La valeur des UADD portées au compte d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque ce dernier n'est plus administrateur de la CIBC. Les UADD ne confèrent pas à leur porteur un droit de vote ni aucun autre droit d'actionnaire. Les frais remboursables engagés par

l'administrateur pour assister aux réunions ou pour s'acquitter par ailleurs de ses responsabilités à titre d'administrateur sont remboursés.

Rémunération des administrateurs

Rémunération du président du conseil ⁽¹⁾	300 000 \$ par année
Rémunération d'administrateur :	
– en espèces	30 000 \$ par année
– en unités d'actions à dividende différé/actions ordinaires	50 000 \$ par année
Rémunération du président de comité ⁽²⁾	
– Comité de vérification	40 000 \$ par année
– Autres comités	25 000 \$ par année
Rémunération de membre de comité	5 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du conseil et de comité	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence d'administrateur non résident ⁽³⁾	2 000 \$ par voyage

Notes :

- (1) Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- (2) Les présidents de comité ne reçoivent pas de rémunération en tant que membres du Comité de gouvernance. Un membre du Comité de gouvernance qui n'est pas président d'un comité reçoit une rémunération de membre de comité.
- (3) Le jeton de présence d'administrateur non résident est versé à l'administrateur qui assiste à une réunion du conseil ou de comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

Rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2006

Le tableau suivant présente la rémunération versée au cours de l'exercice 2006 à chaque personne qui est actuellement administrateur.

Rémunération versée aux administrateurs au cours de la période du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2006

	Rémunération de membre du conseil (\$)	Rémunération de membre de comité (\$)	Rémunération de président de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions du conseil (\$)	Jetons de présence aux réunions de comité (\$)	Jetons de présence d'administrateur non résident (\$)	Total de la rémunération versée (\$)	Rémunération totale allouée aux actions/UADD
Brent S. Belzberg	80 000	5 000	—	40 000	24 000	4 000	153 000	100 %
Jalynn H. Bennett	80 000	5 000	25 000	40 000	30 000	4 000	184 000	27 %
Gary F. Colter	80 000	5 000	40 000	38 000	30 000	4 000	197 000	25 %
William L. Duke	80 000	5 000	—	38 000	22 000	16 000	161 000	100 %
Ivan E.H. Duvar	80 000	5 000	—	40 000	16 000	18 000	159 000	31 %
William A. Etherington ⁽¹⁾	300 000	—	—	—	—	—	300 000	100 %
Margot A. Franssen	80 000	5 000	—	40 000	22 000	4 000	151 000	100 %
Gordon D. Giffin	80 000	5 000	—	38 000	22 000	18 000	163 000	31 %
James A. Grant	80 000	5 000	—	36 000	20 000	14 000	155 000	52 %
Linda S. Hasenfratz	80 000	5 000	—	34 000	20 000	4 000	143 000	35 %
Pat M. Hayles	80 000	5 000	—	38 000	24 000	4 000	151 000	53 %
John S. Lacey	80 000	10 000	—	32 000	28 000	4 000	154 000	100 %
John P. Manley	80 000	5 000	—	40 000	16 000	4 000	145 000	100 %
Gerald T. McCaughey ⁽²⁾	—	—	—	—	—	—	—	s.o.
Charles Sirois	80 000	5 000	25 000	40 000	36 000	16 000	202 000	100 %
Stephen G. Snyder	80 000	5 000	25 000	40 000	36 000	18 000	204 000	100 %
Cynthia M. Trudell	80 000	5 000	—	36 000	12 000	16 000	149 000	100 %
Ronald W. Tysoe	80 000	5 000	—	40 000	22 000	18 000	165 000	100 %
TOTAL	1 580 000	85 000	115 000	610 000	380 000	166 000	2 936 000	—

Notes :

- (1) À titre de président du conseil, M. Etherington reçoit une rémunération annuelle de 300 000 \$. Il ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- (2) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur.

Régimes d'actions des administrateurs

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

Régime d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants – Ce régime permet aux administrateurs non dirigeants de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Dans le cadre de ce régime, la

rémunération en espèces comprend la composante en espèces de la rémunération d'administrateur, les jetons de présence aux réunions, les jetons de présence d'administrateur non résident, la rémunération de président de comité, la rémunération de membre de comité et la rémunération de président du conseil d'administration.

Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs – Ce régime prévoit que la composante en actions ordinaires ou en UADD de la rémunération d'administrateur lui sera versée sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

Les UADD attribuées dans le cadre des régimes d'actions des administrateurs rapportent des paiements qui équivalent à des dividendes sous forme d'UADD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la CIBC. La valeur des UADD portées au crédit d'un administrateur est payable en espèces sous forme de somme forfaitaire lorsqu'il cesse d'être administrateur 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 en espèces lorsque

l'administrateur n'est plus *lié* ou *affilié* à la CIBC au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada. La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX à la date à laquelle l'UADD est payable. La valeur des UADD attribuées aux administrateurs dans le cadre des régimes mentionnés ci-dessus au cours de l'exercice 2006 s'élève à 1 167 250 \$.

Ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir actionnaires de la CIBC. Selon la ligne directrice du conseil en matière d'actionariat des administrateurs, un administrateur doit investir au moins la moitié de la composante en espèces de sa rémunération 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 \$. On s'attend à ce qu'un administrateur atteigne un tel niveau de propriété dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil.

Tous les administrateurs de la CIBC respectent actuellement, ou sont en voie de respecter, la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionariat. Le tableau suivant présente la participation en matière d'actionariat de chaque administrateur de la CIBC de même que les variations d'actionariat survenues depuis le 3 janvier 2006.

Nom	Actionariat au 31 décembre 2006		Actionariat au 3 janvier 2006		Variation nette de l'actionariat		Valeur marchande de la participation au 31 décembre 2006 ⁽²⁾ (\$)	Ligne directrice respectée (✓) OU investissement nécessaire pour que la ligne directrice soit respectée (\$)
	Actions ordinaires ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})	Actions ordinaires ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})	Actions ordinaires (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})		
Brent S. Belzberg ⁽³⁾⁽⁴⁾	500	2 419	300	524	200	1 895	287 638	12 362
Jalynn H. Bennett	13 362	—	13 045	—	317	—	1 316 691	✓
Gary F. Colter	9 429	—	8 612	—	817	—	929 134	✓
William L. Duke	16 138	—	12 760	—	3 378	—	1 590 239	✓
Ivan E. H. Duvar	8 419	4 424	8 143	3 684	276	740	1 265 549	✓
William A. Etherington	52 471	—	50 588	—	1 883	—	5 170 492	✓
Margot A. Franssen	15 508	2 623	14 551	1 943	957	680	1 786 629	✓
Gordon D. Giffin	1 000	6 568	2 000	5 757	(1 000)	811	745 751	✓
James A. Grant	5 000	8 771	5 000	7 531	—	1 240	1 356 994	✓
Linda S. Hasenfratz	4 878	—	4 562	—	316	—	480 678	✓
Pat M. Hayles	3 611	11 753	3 493	10 415	118	1 338	1 513 969	✓
John S. Lacey	3 558	4 766	3 558	2 775	—	1 991	820 247	✓
John P. Manley	—	3 274	—	1 442	—	1 832	322 620	✓
Gerald T. McCaughey ⁽⁵⁾	91 159	—	83 035	—	8 124	—	8 982 808	✓
Charles Sirois	10 346	4 424	9 186	3 684	1 160	740	1 455 436	✓
Steven G. Snyder	15 878	—	14 455	—	1 423	—	1 564 618	✓
Cynthia M. Trudell	—	3 384	—	1 499	—	1 885	333 459	✓
Ronald W. Tysoe	6 000	6 003	10 000	3 843	(4 000)	2 160	1 182 776	✓

Notes :

(1) Les renseignements concernant la propriété effective des actions ordinaires ou sur lesquelles une emprise est exercée ont été fournis par les administrateurs concernés, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements.

- (2) La valeur d'une UADD est liée à la valeur des actions ordinaires de la CIBC. La valeur marchande de l'actionnariat a été calculée selon un prix de 98,54 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire sur la Bourse de Toronto le 29 décembre 2006.
- (3) M. Belzberg s'est joint au conseil le 1^{er} août 2005 et doit se conformer à la ligne directrice en matière d'actionnariat avant le 1^{er} août 2010. Depuis sa nomination au conseil, M. Belzberg a choisi de voir la totalité de sa rémunération en tant qu'administrateur versée sous forme d'UADD. La valeur de son actionnariat devrait respecter la ligne directrice d'ici février 2007.
- (4) M. Belzberg exerce une emprise sur plus de 4 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 23 de la CIBC dont la valeur marchande était de 105 360 \$ le 31 décembre 2006.
- (5) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur et, par conséquent, ne peut recevoir d'UADD aux termes des régimes de rémunération des administrateurs.

Options de souscription d'actions attribuées aux administrateurs

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

Nom	Date d'attribution (aa/mm/jj)	Date d'expiration ⁽¹⁾ (aa/mm/jj)	Prix de levée (\$)	Options attribuées et acquises (N ^{bre})	Options acquises au 31 décembre 2006		
					Levées (N ^{bre})	Non levées (N ^{bre})	Valeur des options non levées ⁽²⁾ (\$)
Jalynn H. Bennett	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	116 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	99 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
William L. Duke	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	99 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
Ivan E.H. Duvar	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	116 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	99 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
William A. Etherington	00/06/01	10/06/01	40,37	4 000	4 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	4 000	4 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	4 000	4 000	—	—
Margot A. Franssen	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	2 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
Gordon D. Giffin	01/09/11	11/09/11	56,08	2 000	—	2 000	84 920
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
James A. Grant	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	116 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	99 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
Pat M. Hayles	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	116 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	99 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
Charles Sirois	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	116 340
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	99 120
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	92 500
Steven G. Snyder	00/08/08	10/08/08	42,89	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	2 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	2 000	—	—

Notes :

- (1) Les options expirent à la première des éventualités suivantes : 10 ans à compter de la date d'octroi ou 60 mois après le départ du conseil.
- (2) La valeur des options non levées correspond à la valeur dans le cours au 31 décembre 2006. Ce calcul se fonde sur un prix de 98,54 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire sur la TSX le 29 décembre 2006.

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

Les membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *Comité*) sont William L. Duke, Margot A. Franssen, Linda S. Hasenfratz, John S. Lacey et Charles Sirois, président du Comité. Chaque membre du Comité respecte les normes d'indépendance du conseil, tirées des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM, des règles de la NYSE en matière de gouvernance et du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* de la *Loi sur les banques*.

Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs

Le Comité aide le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance concernant les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines de la CIBC. Chaque année, dans le cadre de son mandat, le Comité examine les principes, les politiques et les régimes de rémunération de la CIBC et présente au conseil un rapport sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, tout spécialement celle de l'équipe de la haute direction. Cette équipe comprend les dirigeants qui assument la responsabilité d'une unité d'exploitation stratégique ou qui établissent les politiques, notamment les hauts dirigeants désignés dont il est fait mention au « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 37. Chaque membre de l'équipe de la haute direction relève directement du chef de la direction.

Le Comité a soumis un rapport distinct sur sa structure, son mandat et ses réalisations clés au cours de l'exercice 2006, lequel figure à la page 19.

Faits saillants de 2006

- La CIBC a annoncé qu'elle avait réalisé un bénéfice net annuel de 2 646 M\$ pour l'exercice et fait d'excellents progrès en ce qui touchait ses trois priorités : la vigueur de l'entreprise, la productivité, et la solidité du bilan et l'utilisation des fonds propres.
- La CIBC a été, parmi les grandes banques canadiennes, celle qui a réalisé le rendement total pour l'actionnaire le plus élevé au cours de l'année.
- La CIBC a réalisé des progrès intéressants en ce qui a trait aux objectifs non financiers liés à la culture, la gestion des risques, la satisfaction de la clientèle et l'engagement des employés.
- Le financement de la rémunération de l'ensemble de l'organisation présente un équilibre entre le rendement de la CIBC, les conditions du marché et les exigences concurrentielles.

Conseils indépendants fournis au Comité – Le Comité demande conseil à des conseillers indépendants sur diverses questions en matière de rémunération. Il utilise les services d'une firme d'experts-conseils qui, à titre de conseiller du Comité, participe à toutes les réunions du Comité et fournit des conseils fondés sur des analyses indépendantes concernant les questions soumises à l'examen et aux recommandations du Comité. Les conseils portent, entre autres, sur la philosophie de rémunération, l'élaboration des groupes de référence, les pratiques et les niveaux de rémunération sur le marché, les recommandations visant la

rémunération directe globale annuelle de l'équipe de la haute direction, l'élaboration de régimes incitatifs, y compris les mesures de rendement, et les régimes de retraite complémentaires.

Les décisions prises par le Comité demeurent la responsabilité de ce dernier.

Examen du mandat du conseiller en rémunération pour l'exercice 2007 – Au cours de l'exercice 2006, le Comité a examiné sa relation avec son conseiller en rémunération, Mercer, Consultation en ressources humaines (*Mercer*). Dans le cadre de son examen, le Comité a pris en considération les lignes directrices de la société en matière de gouvernance à l'égard de l'indépendance des conseillers et, plus particulièrement, celles concernant le travail effectué par le conseiller pour le compte du Comité et de la direction ainsi que les honoraires qui y étaient liés.

À la suite de cet examen, le Comité a mis en place un processus d'appel d'offres visant son mandat de conseiller en rémunération. Les offres de service de sept firmes ont été évaluées en fonction d'un ensemble de critères détaillés (y compris la restriction voulant que les firmes ne devaient pas être mandatées pour agir à titre de conseiller du Comité de la rémunération d'un concurrent direct de la CIBC) et le Comité a sélectionné Watson Wyatt Worldwide (*Watson Wyatt*) pour devenir son nouveau conseiller en rémunération. Afin de s'assurer que Watson Wyatt répondait aux exigences d'indépendance continue du Comité, les restrictions suivantes régissent son mandat :

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

La substitution du conseiller en rémunération du Comité a eu lieu au cours de l'année, c'est pourquoi le tableau suivant fait état, pour l'exercice 2006, des honoraires totaux visant les services fournis à la CIBC par Mercer et Watson Wyatt.

Honoraires pour l'exercice 2006	Mercer ⁽¹⁾	Watson Wyatt
Mandat du Comité	136 000 \$	105 000 \$
Total des autres mandats de la CIBC	5 400 000 \$(2)	605 000 \$(3)

Notes :

- (1) Mercer fait partie du groupe de sociétés Marsh & McLennan. En plus des honoraires payés à Mercer, la CIBC a également versé des honoraires d'environ 800 000 \$ à d'autres membres du groupe Marsh & McLennan.
- (2) Honoraires payés dans le cadre de divers mandats de la direction concernant l'administration, la communication, la retraite, les avantages sociaux, le placement et la conformité.
- (3) Honoraires payés relativement à une étude sur la rémunération (20 000 \$) et à une entente d'expert-conseil antérieure visant le régime de retraite américain de la CIBC (585 000 \$). Cette entente avait été approuvée préalablement par le Comité avant que Watson Wyatt ne reçoive le mandat de conseiller du Comité.

Méthode de révision de la rémunération – Pour mener à bien son examen des recommandations concernant la rémunération variable, le Comité adopte une approche à deux volets.

Premièrement, le Comité évalue la concordance entre la rémunération et le rendement selon une *approche descendante* en examinant :

- le rapport entre le coût total de la rémunération et le rendement de la CIBC. Cette analyse porte d’abord sur la charge totale de rémunération de la CIBC par rapport aux principales mesures de rendement d’entreprise (notamment le ratio du total des charges de rémunération par rapport aux produits d’exploitation). Ces ratios, rajustés pour tenir compte des différences quant à la composition des activités, sont également comparés à ceux des principaux concurrents de la CIBC;
- si la charge totale de rémunération variable reflète le rendement absolu de la CIBC et son rendement comparativement à celui de ses principaux concurrents à la même période de l’année précédente. On évalue le rendement de l’entreprise au moyen d’un système élaboré d’unités de mesure du rendement d’entreprise qui évalue le rendement financier et non financier de chacun de ses secteurs d’activité à l’aide de critères cohérents qui correspondent aux principales catégories d’évaluation utilisées dans le cadre des évaluations du rendement individuel, lesquelles sont présentées ci-après.

Le Comité examine annuellement le total des fonds alloués à la rémunération variable selon cette *approche descendante* et en fait rapport au conseil pour que celui-ci l’approuve.

Gouvernance en matière de rémunération de la direction

Le Comité estime que les gestes de la CIBC au cours des dernières années démontrent son engagement à lier la rémunération au rendement et à demeurer un chef de file en matière de transparence de l’information. Le tableau suivant met en lumière des exemples de l’engagement de la CIBC à cet égard.

Liens entre la rémunération et le rendement	<p>En 2005, une année de rendement inférieur pour la banque :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aucune prime variable en espèces n’a été attribuée et aucune option n’a été octroyée aux membres de l’équipe de la haute direction; • les niveaux de rémunération globale ont été réduits pour la majorité des cadres supérieurs et ceux des cadres supérieurs membres de la haute direction ont été réduits de façon importante; • la charge totale de rémunération incitative a été réduite de 20 % par rapport à celle de l’exercice 2004. <p>En 2006, une année où les résultats financiers se sont améliorés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la composition de la rémunération des cadres supérieurs était plus conforme à une structure de rémunération typique; • la charge totale de rémunération incitative s’est accrue de 6,5 % par rapport à l’exercice 2005.
Octroi au chef de la direction d’options dont l’acquisition est fondée sur le rendement	<p>M. McCaughey a reçu un octroi spécial d’options au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction. L’acquisition de cet octroi est conditionnelle à l’atteinte par la CIBC d’un rendement total pour l’actionnaire correspondant à au moins la moyenne de rendement total pour l’actionnaire des quatre autres grandes banques canadiennes pour des périodes de rendement précises. Cet octroi n’aura de valeur réalisable qu’au moment où ces objectifs seront atteints.</p> <p>La première tranche de cet octroi (50 000 options) a été acquise le 31 octobre 2006, car le rendement total pour l’actionnaire de la CIBC pour l’exercice 2006 surpassait la moyenne du rendement total pour l’actionnaire des quatre autres grandes banques canadiennes.</p>
Retenue sur la rémunération du chef de la direction	<p>Les attributions annuelles sous forme d’espèces et d’actions différées (sauf celles sous forme d’options) du chef de la direction pour un exercice donné sont établies par le Comité à la fin de l’exercice suivant. Cette pratique permet au Comité de réévaluer le rendement en prenant en compte des événements subséquents à la fin de l’exercice.</p>
Utilisation des options d’achat d’actions	<p>La CIBC continue de se servir prudemment des options d’achat d’actions dans le cadre de son régime de rémunération globale et a utilisé moins de 0,3 % des actions ordinaires en circulation pour chacun des trois derniers exercices (voir la description à la page 26).</p>

Deuxièmement, le Comité évalue la concordance entre la rémunération et le rendement selon une *approche ascendante*, laquelle porte d’abord sur les recommandations d’attribution individuelle et sur le rendement de la personne concernée. Le rendement individuel, pour tous les employés de la CIBC, y compris les membres de la haute direction visés, est évalué au moyen du processus Gestion et mesure du rendement (*GMR*) de la CIBC. Ce processus établit une grille de pointage équilibrée qui comprend les unités de mesure du rendement financier et non financier de la CIBC, des unités d’exploitation stratégiques et de l’employé, selon le cas. Les unités de mesure du rendement financier sont compatibles avec le système d’évaluation du rendement d’entreprise et celles du rendement non financier tiennent compte des clients, de la culture et des personnes, de l’efficacité opérationnelle, de la conduite éthique et de la manifestation des valeurs de la CIBC.

Le Comité examine les évaluations individuelles, effectuées dans le cadre du processus GMR, et approuve les attributions individuelles qui en résultent pour le chef de la direction, le chef des services financiers, tous les cadres supérieurs qui relèvent directement du chef de la direction et des autres titulaires d’un poste clé, notamment le chef comptable, le vérificateur principal et le chef de la conformité. Le Comité examine également les sommaires de la rémunération des cadres supérieurs et des cadres supérieurs non membres de la direction des diverses entreprises de la CIBC.

Le Comité est satisfait de la nature détaillée du processus d’évaluation du rendement des cadres supérieurs ainsi que de l’aptitude de la direction à distinguer adéquatement la rémunération entre chaque cadre supérieur membre de la haute direction des différents secteurs d’activité.

Lignes directrices en matière d'actionariat	Les cadres supérieurs sont assujettis aux lignes directrices en matière d'actionariat (énoncées à la page 26). L'actionariat actuel de chacun des hauts dirigeants désignés surpasse ces lignes directrices. En outre, selon les termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, celui-ci doit se conformer à ces lignes directrices pendant une période de deux ans à compter du moment de sa retraite ou, dans certaines circonstances, à compter du moment où il démissionne de ses fonctions auprès de la CIBC s'il n'a pas atteint l'âge de 55 ans.
Déclenchement en raison d'un changement de contrôle	Seul un double déclenchement peut entraîner le paiement des indemnités de départ de même que l'acquisition par anticipation des attributions d'actions différées, et de la prestation de retraite, soit le déclenchement simultané de : <ul style="list-style-type: none"> • la survenance d'un événement de changement de contrôle; et • la fin de l'emploi du cadre supérieur sans motif valable ou si celui-ci démissionne de ses fonctions au cours de la période de couverture pour des motifs énoncés dans la police.
Communication d'information accrue	La CIBC continue de fournir des précisions sur la rémunération des cadres supérieurs, allant ainsi au-delà des exigences des organismes de réglementation canadiens. Pour l'exercice 2006, la CIBC a volontairement adopté plusieurs nouvelles exigences de la SEC concernant la communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs afin de fournir plus d'information aux actionnaires.

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

Unités de mesure ⁽¹⁾	Exercice		
	2004	2005	2006
Taux de dilution possible • nombre d'options d'achat d'actions octroyées non levées/nombre total d'actions ordinaires en circulation	3,86 %	3,29 %	2,66 %
Taux de dilution excédentaire • (nombre d'options d'achat d'actions à octroyer + nombre d'options d'achat d'actions octroyées non levées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation	6,71 %	6,00 %	5,26 %
Taux de dilution possible par année • nombre total d'options émises au cours d'une année/nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,01 % ⁽²⁾	0,29 %	0,12 %

Notes :

- (1) Le régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (ROSAA) et le régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) (qui sont décrits aux pages 41 et 42) sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus. Tous les chiffres sont exprimés en fonction d'un pourcentage par rapport aux actions ordinaires en circulation.
- (2) Le tableau précédent fait état des chiffres de fin d'exercice comme ils sont publiés dans la Reddition de comptes annuelle. Au cours de 2003, la CIBC a modifié sa méthode d'octroi annuel d'options de sorte que les octrois d'options qui étaient effectués auparavant au début de l'exercice sont maintenant effectués après la fin de l'exercice et font partie intégrante des décisions sur l'ensemble de la rémunération. Par conséquent, l'octroi annuel d'options pour l'exercice 2003 a été effectué en décembre 2002 (le début de l'exercice 2003) et l'octroi annuel d'options pour l'exercice 2004 a été effectué en décembre 2004 (après la fin de l'exercice 2004). Si on incluait l'octroi annuel d'options pour l'exercice 2003 dans les chiffres du tableau précédent, le taux rajusté de dilution possible par année pour l'exercice 2004 est environ 0,57 %.

Lignes directrices en matière d'actionariat des cadres supérieurs – Le Comité est d'avis qu'il est important de rapprocher les intérêts de la direction de la CIBC de ceux de ses actionnaires et qu'il est possible d'atteindre cet objectif, en partie, en encourageant les cadres supérieurs de la CIBC à détenir personnellement un nombre important d'actions de la CIBC. Au cours de l'exercice 2003, le Comité a adopté des lignes directrices officielles qui indiquent le nombre d'actions ordinaires de la CIBC qui doit être détenu à chaque niveau de direction. Tous les cadres supérieurs doivent répondre aux exigences minimales des lignes directrices en matière d'actionariat au cours de l'exercice 2007, à l'exception des nouveaux membres de la direction, qui doivent répondre à ces exigences au cours des quatre années suivant leur nomination.

La propriété d'actions ordinaires de la CIBC inclut la propriété directe de même que les actions détenues dans le cadre du régime d'achat d'actions par les employés et de certains régimes sous forme d'actions différées. Les lignes directrices actuelles en matière d'actionariat sont les suivantes :

Niveau de direction	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

Philosophie en matière de rémunération

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

Les principes suivants guident les décisions relativement à la conception du régime de rémunération et à l'échelle salariale :

- le rapprochement de la rémunération et du rendement est obtenu au moyen de la rémunération variable, tant pour les attributions annuelles sous forme d'espèces que celles d'actions différées;
- les attributions d'actions différées sont utilisées pour rapprocher les intérêts des employés et ceux des actionnaires de la CIBC en accroissant l'actionnariat dans l'organisation et en permettant aux employés de participer au succès à long terme de la CIBC. L'acquisition des attributions est assujettie au calendrier d'acquisition différée et à l'emploi continu auprès de la CIBC;
- le rendement est évalué en fonction d'une combinaison du rendement de la CIBC, des unités d'exploitation et de l'employé :
 - le rendement de l'entreprise est évalué tant de façon absolue que relative tout en équilibrant les objectifs à court et à long terme de l'entreprise;
 - les objectifs de rendement reflètent le point de vue équilibré du rendement en tenant compte des unités de mesure du rendement financier et non financier;
- les attributions individuelles de rémunération variable différencient rigoureusement le rendement élevé, moyen et inférieur;
- la rémunération directe globale (la somme du salaire de base et de la rémunération variable) cible :
 - l'échelon supérieur de la rémunération sur le marché pertinent quant au rendement d'entreprise et individuel qui surpasse de façon substantielle les objectifs de rendement;
 - l'échelon inférieur de la rémunération sur le marché pertinent quant au rendement d'entreprise ou individuel, ou les deux, qui est largement inférieur aux objectifs de rendement.

La CIBC s'engage à maintenir une structure de coûts concurrentielle pour le bénéfice de ses actionnaires en rapprochant la rémunération variable et les indicateurs financiers importants (notamment le ratio de la rémunération globale par rapport aux produits d'exploitation).

Comparaison des pratiques en matière de rémunération

La rémunération des cadres supérieurs (notamment les hauts dirigeants désignés) est établie en fonction d'un groupe de référence formé de sociétés comparables quant à leur taille, leur envergure et l'étendue géographique de leur exploitation. La rémunération d'une grande partie des cadres supérieurs de la CIBC est comparée à celle de groupes de référence formés de cadres supérieurs des quatre autres banques canadiennes importantes. En outre, les postes de cadre fonctionnel (p. ex., en matière juridique, de finance et de ressources humaines) peuvent faire l'objet d'une comparaison avec des groupes de référence formés de cadres fonctionnels d'autres institutions financières importantes (soit Manuvie et Sun Life) ainsi que d'un marché plus étendu, dont le secteur en général et des firmes de services professionnels.

Aux États-Unis, les fonctions bancaires sont comparées avec les fonctions bancaires de banques d'investissement, de divisions des marchés des capitaux de banques mondiales (notamment Bank of America, Wachovia et Wells Fargo) et de firmes de services bancaires. De la même façon qu'au Canada, les postes de cadre fonctionnel aux États-Unis font l'objet d'une comparaison avec ceux de l'ensemble du marché des services financiers de même que d'un marché plus étendu qui inclut d'autres employeurs importants. Au Royaume-Uni et en Asie, les groupes de référence varient selon le secteur d'activité précis mais incluent généralement des organisations de services financiers.

Aperçu de la structure de rémunération

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

- 1) **Salaire de base** – Le salaire de base est fixé en fonction du rôle, des responsabilités et des capacités du cadre supérieur ainsi que des niveaux de salaire versé pour le même poste sur le marché. La CIBC s'efforce de maintenir les salaires de base à la médiane du marché. Bien que les salaires de base soient révisés annuellement, ils ne sont pas augmentés automatiquement et ne le sont normalement que si un cadre supérieur prend en charge des responsabilités supplémentaires importantes ou si les niveaux de salaire de base augmentaient dans les groupes de référence du marché.
- 2) **Rémunération variable** – La rémunération variable comprend des attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées. Ces attributions sont les principales composantes de la rémunération dont la CIBC se sert pour rapprocher la rémunération du rendement. La rémunération variable est un montant fixé en fonction d'un pourcentage :
 - des bénéfices avant impôts de la CIBC et des bénéfices avant attributions de l'équipe de la haute direction et des groupes d'infrastructure;
 - des bénéfices avant impôts des unités d'exploitation et des bénéfices de Marchés de détail et de Gestion des avoirs;
 - des revenus de Marchés mondiaux.

Le montant de la rémunération variable peut être rajusté à la hausse ou à la baisse par le chef de la direction

en fonction du rendement financier et non financier réel par rapport aux objectifs pour un exercice donné ainsi que de toute question pertinente au marché de la rémunération. Le Comité examine le montant final à la fin de l'exercice et le conseil l'approuve.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont de par leur nature discrétionnaire. Les gérants évaluent au moyen du processus GMR la contribution individuelle, tant aux activités de la CIBC qu'à leurs propres activités, afin de déterminer une valeur en dollars de rémunération variable appropriée. Cette valeur en dollars est ensuite répartie entre des attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées selon une méthode prédéterminée. Le tableau suivant fait état des détails de la composition de la rémunération ainsi que de la description de chacun des régimes de rémunération variable :

a) **Composition de la rémunération** – La composition de la rémunération a été conçue pour refléter l'aptitude

d'un employé à obtenir des résultats tout en équilibrant les objectifs à court et à long terme de l'entreprise. En ce qui a trait aux cadres supérieurs membres de la haute direction, la composition de la rémunération est fortement axée sur la rémunération variable afin de renforcer le lien entre la rémunération et le rendement et, dans le cadre de la rémunération variable, la composition de la rémunération de ces cadres supérieurs membres de la haute direction est beaucoup plus axée sur les attributions d'actions différées, qui rapprochent encore plus la rémunération du rendement à moyen et à long terme de l'entreprise. Le tableau suivant fait état des pondérations habituelles de la CIBC, selon les données réelles de rémunération, en ce qui touche les éléments importants de la composition de la rémunération.

Niveau de direction	Salaire de base	Rémunération variable	
		Attributions annuelles en espèces	Attributions d'actions différées
Chef de la direction	11 %	34 %	55 %
Équipe de la haute direction	14 %	36 %	50 %
Vice-présidents à la direction	23 %	45 %	32 %
Premiers vice-présidents	34 %	40 %	26 %
Vice-présidents	48 %	34 %	18 %

b) **Attributions annuelles en espèces** – La CIBC accorde aux employés des attributions en espèces au moyen de deux régimes à grande échelle afin de récompenser leurs contributions au rendement annuel de l'entreprise :

- le régime d'encouragement annuel auquel participent les employés admissibles de la CIBC (y compris les hauts dirigeants désignés);
- le régime d'encouragement à court terme auquel participent les employés admissibles de Marchés mondiaux CIBC et de Gestion des avoirs.

c) **Attributions d'actions différées** – Les régimes d'actions différées de la CIBC ont un caractère incitatif à moyen et à long terme qui rapproche directement la rémunération des cadres supérieurs des intérêts des actionnaires et favorise leur fidélisation. Les régimes comprennent des octrois d'options d'achat d'actions, des octrois d'actions subalternes et des droits à la valeur d'actions liés au rendement.

La valeur des attributions annuelles d'actions différées est établie dans le cadre de la rémunération directe globale du cadre supérieur et est fondée sur les pratiques actuelles du marché; elle est aussi assujettie au rendement de l'entreprise et de l'employé. Ni le nombre ni les modalités d'octroi des unités d'actions en fonction du rendement, des actions subalternes et des options d'achat d'actions à une personne ni la valeur actuelle de son portefeuille ne sont pris en compte au moment de déterminer si des unités d'actions en fonction du rendement, des actions subalternes et des options d'achat d'actions doivent lui être attribuées ainsi que leur nombre.

Les régimes d'actions différées de la CIBC sont présentés dans le tableau suivant :

Régime d'actions différées	Période de rendement	Acquisition	Administration du régime
Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois d'options d'achat d'actions réguliers sont acquis en tranches annuelles équivalentes sur une période de quatre ans.⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'options attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC la veille de la date d'attribution; de l'évaluation de Black et Scholes de l'option.
Octroi d'actions subalternes (OAS)	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Les OAS sont acquis en tranches annuelles équivalentes sur une période de trois ans commençant au cours de l'année suivant la date de l'attribution.⁽¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'OAS attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime d'OAS sur le marché libre.⁽²⁾ Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition.
Unités d'actions en fonction du rendement (UAR)⁽³⁾	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR sont acquises après trois ans. Les versements peuvent varier de 75 % à 125 % selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui des grandes banques canadiennes pendant la même période. 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'UAR attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du même coût moyen des actions ordinaires de la CIBC utilisé pour déterminer le nombre d'OAS attribué aux termes du régime d'OAS.⁽²⁾ Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction du nombre minimum d'unités (c'est-à-dire 75 %) qui seront acquises. À la fin des trois années, le montant des dividendes versés sera rajusté, s'il y a lieu, en fonction du nombre actuel d'unités qui sont acquises.

Notes :

- (1) Dans certaines circonstances exceptionnelles, des options et des OAS ont été attribués assortis de conditions d'acquisition liées au rendement.
- (2) En ce qui a trait au chef de la direction, le coût moyen des actions ordinaires de la CIBC est déterminé selon les modalités de son contrat, comme il a été mentionné à la page 32.
- (3) Seuls les membres de l'équipe de la haute direction participent actuellement au régime d'UAR.
- (4) Comprend BMO Groupe financier, Banque Scotia, RBC Groupe Financier et Groupe Financier Banque TD.

d) **Composition des actions différées** – Le tableau suivant fait état du détail d'une répartition typique d'attributions d'actions différées entre les différents régimes et illustre l'utilisation prudente des options d'achat d'actions par la CIBC.

Régime	En pourcentage du total des attributions d'actions différées	
	Équipe de la haute direction	Cadres supérieurs
OAS	60 %	85 %
UAR	25 %	0 %
Options d'achat d'actions	15 %	15 %

- 3) **Avantages sociaux** – Les régimes d'avantages sociaux de la CIBC sont concurrentiels par rapport à ceux du groupe de référence d'organisations de services financiers qui sont mentionnées à la page 27. Ils comprennent des régimes et des avantages accessoires en matière de soins médicaux, de bien-être et de retraite et destinés aux cadres supérieurs, y compris des frais d'adhésion à des clubs et des indemnités de déplacement automobile. Les dispositions relatives à la retraite spécifiques aux cadres supérieurs, notamment aux hauts dirigeants désignés, sont mentionnées à la page 42.

Examen du rendement de la société et de la rémunération pour 2006

Le tableau suivant présente les objectifs financiers clés et les résultats obtenus en 2006 par rapport aux unités de mesure.

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats	Commentaires
Croissance du résultat par action (RPA)	<ul style="list-style-type: none"> Croissance du RPA dilué de 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices. 	<ul style="list-style-type: none"> RPA de 7,43 \$ en 2006 par rapport à une perte par action de 0,46 \$ en 2005. 	<ul style="list-style-type: none"> Le RPA de 2006 et la perte par action de 2005 ont souffert des éléments expliqués dans la section « Sommaire de la direction » du rapport de gestion, qui se trouve dans notre Reddition de comptes annuelle 2006.⁽¹⁾
Rendement des capitaux propres (RCP) (calculé comme le bénéfice net moins les dividendes sur actions privilégiées et les primes au rachat, en pourcentage des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires)	<ul style="list-style-type: none"> L'objectif établi antérieurement visait un rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires de 17 à 20 % durant le cycle. Nous visons dorénavant un rendement des capitaux propres moyens d'au moins 20 % durant le cycle. 	<ul style="list-style-type: none"> 27,9 % 	<ul style="list-style-type: none"> Le RCP a dépassé notre fourchette cible. Le RCP s'est senti des éléments expliqués dans la section « Sommaire de la direction » du rapport de gestion, qui se trouve dans notre Reddition de comptes annuelle 2006.⁽¹⁾
Solidité du capital	<ul style="list-style-type: none"> Ratio des fonds propres de première catégorie de 8,5 %. Ratio du total des fonds propres ciblé de 11,5 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Ratio des fonds propres de première catégorie de 10,4 %. Ratio du total des fonds propres de 14,5 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Les ratios des fonds propres réglementaires ont dépassé nos cibles.
Composition des activités⁽²⁾ (selon les unités de mesure du capital économique)	<ul style="list-style-type: none"> Activités de détail : de 65 à 75 %. Activités de gros : de 25 à 35 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Activités de détail : 72 %. Activités de gros : 28 %. 	<ul style="list-style-type: none"> La composition des activités se situe dans notre fourchette cible.
Risque	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir la dotation à la provision pour pertes sur créances en pourcentage des prêts et des acceptations bancaires, déduction faite des conventions de revente (coefficient des pertes sur créances), à une fourchette entre 50 et 65 points de base tout au long du cycle économique. L'objectif établi antérieurement était de réduire la valeur comptable du portefeuille de Services de banque d'affaires à 1,5 G\$ d'ici 2007. Nous visons dorénavant de maintenir la valeur comptable du portefeuille de Services de banque d'affaires à moins de 1,4 G\$. 	<ul style="list-style-type: none"> Coefficient des pertes sur créances : 40 points de base. Portefeuille de Services de banque d'affaires : 1,4 G\$. 	<ul style="list-style-type: none"> Notre rendement à l'égard des pertes sur créances a été supérieur à notre objectif à moyen terme. Nous avons dépassé notre objectif pour Services de banques d'affaires avant l'échéance prévue.

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats	Commentaires
Productivité et efficacité	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre des réductions annuelles des frais de 250 M\$ d'ici la fin de 2006, d'après les frais autres que d'intérêts du quatrième trimestre de 2006, annualisés, moins les frais autres que d'intérêts du deuxième trimestre de 2005 (à l'exception de la provision de 75 M\$ pour règlements relatifs aux fonds de couverture), annualisés. Obtenir un classement médian au sein de notre groupe de pairs du secteur pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des revenus (coefficient d'efficacité (BIE)⁽²⁾). 	<ul style="list-style-type: none"> Réductions annuelles des frais de 272 M\$. Coefficient d'efficacité (BIE)⁽²⁾ : 64,6 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons surpassé notre objectif en matière de réduction annuelle des frais. Le coefficient d'efficacité de la CIBC s'est amélioré relativement à la médiane de notre groupe de pairs du secteur.
Ratio dividendes/bénéfice (dividendes sur actions ordinaires versés en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées et primes au rachat)	<ul style="list-style-type: none"> De 40 à 50 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Ratio dividendes/bénéfice : 36,8 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Le ratio dividendes/bénéfice de la CIBC a été inférieur à la fourchette cible.
Rendement total pour les actionnaires (selon la plus-value du capital, majoré des dividendes sur actions ordinaires réinvestis)	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons pour objectif de surpasser l'indice composé S&P/TSX pour les banques (dividendes réinvestis) sur une période continue de cinq ans. 	<ul style="list-style-type: none"> 25,6 % pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006. 112,6 % depuis le 31 octobre 2001. 	<ul style="list-style-type: none"> La CIBC a réalisé le meilleur rendement total pour les actionnaires pour l'exercice par rapport aux autres grandes banques canadiennes.

Notes :

(1) S'est ressenti des éléments expliqués dans la section « Sommaire de la direction » du rapport de gestion 2006.

(2) Pour plus de précisions, voir la Reddition de comptes annuelle 2006 à la section qui porte sur les « Mesures non conformes aux PCGR ».

Incidence du rendement de 2006 sur les décisions portant sur la rémunération des cadres supérieurs – En ce qui a trait aux cadres supérieurs, la rémunération variable est établie principalement en fonction des résultats globaux de la CIBC, ce qui est conforme à notre philosophie de lier la rémunération au rendement. Comme le rendement de la CIBC s'est amélioré au cours de l'exercice 2006, la rémunération de la plupart des cadres supérieurs a été supérieure à celle de l'exercice 2005.

Rémunération du président et chef de la direction

Conformément à son contrat d'emploi, la rémunération variable du chef de la direction est établie à la fin du prochain exercice (à l'exception des options, qui sont déterminées à la fin de l'exercice). Par conséquent, nous présentons un sommaire complet de la rémunération de 2005 (lequel comprend les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées effectuées en novembre 2006) et un sommaire des décisions prises à ce jour à l'égard de la rémunération de 2006.

Rémunération de l'exercice 2005 – En décembre 2005, le Comité a examiné le rendement de M. McCaughey pour l'exercice 2005, au moyen du processus GMR qui permet d'établir une grille de pointage équilibrée où les unités de mesure du rendement à l'égard d'objectifs précis sont utilisées dans chacune des catégories de rendement. Le Comité a utilisé une méthode détaillée fondée sur une évaluation quantitative des résultats par rapport à des objectifs financiers précis (tout en tenant compte des événements extraordinaires qui ont eu une incidence sur les résultats déclarés) et une évaluation qualitative concernant l'atteinte des objectifs non financiers. Le tableau suivant fait état des résultats pour l'exercice 2005 :

Catégories de rendement	Objectifs	Faits saillants des résultats de 2005
Résultats liés à la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> Mettre de l'avant la vision de la CIBC, comme le chef de file reconnu des relations avec la clientèle. 	<ul style="list-style-type: none"> La satisfaction des clients s'est améliorée dans un certain nombre de domaines, notamment la qualité générale du service à la clientèle, de la planification et des conseils de nature financière, du personnel des centres bancaires et du service.

Catégories de rendement	Objectifs	Faits saillants des résultats de 2005
Résultats financiers	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre un ratio des fonds propres de première catégorie d'au moins 8,5 %. Atteindre un ratio du total des fonds propres d'au moins 11,5 %. Maintenir un rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires de 14 à 18 %. Maintenir un ratio dividendes/bénéfice de 40 à 50 %. 	<ul style="list-style-type: none"> Ratio des fonds propres de première catégorie de 8,5 %. Ratio du total des fonds propres de 12,7 %. Diminution de 1,6 % des fonds propres⁽¹⁾. Ratio dividendes/bénéfice supérieur à 100 %⁽¹⁾.
Efficacité opérationnelle	<ul style="list-style-type: none"> Avoir une croissance du revenu supérieure à celle des frais. Diminuer la valeur comptable du portefeuille de Services de banque d'affaires à 1,5 G\$ d'ici 2007. 	<ul style="list-style-type: none"> La croissance des frais a dépassé celle du revenu⁽¹⁾. L'objectif a été atteint avant le 30 avril 2005, soit avant la date prévue de 2007.
Croissance de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Accroître la proportion des activités de détail dans la composition des activités pour atteindre une fourchette cible de 65 à 75 % pour les activités de détail contre 25 à 35 % pour les activités de gros⁽²⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> La composition des activités se situe dans la fourchette cible : 70 % pour les activités de détail et 30 % pour celles de gros.
Compétences et aptitudes clés	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place la stratégie pour améliorer l'engagement du personnel, comme le sondage de 2005 auprès des employés le mesure (effectué à tous les deux ans). Ancrer la vision, la mission et les valeurs de la CIBC dans l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Les résultats du sondage auprès des employés démontrent que l'engagement du personnel envers la CIBC a augmenté de 4 %. M. McCaughey s'est adressé à plus de 8 000 employés pour faire valoir l'importance de la vision, de la mission et des valeurs de la CIBC.

Notes :

- (1) Les résultats de la CIBC ont été touchés par la provision après impôts de 2 533 M\$ pour des affaires judiciaires liées à Enron ainsi que par des éléments qui ont été expliqués dans la section « Survol de la direction » de la Reddition de comptes annuelle 2005 du rapport de gestion de la CIBC.
- (2) Pour plus de précisions, voir la Reddition de comptes annuelle 2005 à la section qui porte sur les « Mesures non conformes aux PCGR ».

Compte tenu de l'évaluation de rendement précédente, le Comité a établi la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2005 de la façon suivante :

Salaires de base	<p>Le salaire de base de M. McCaughey est passé de 500 000 \$ à 700 000 \$ au moment de sa nomination au poste de président et chef de l'exploitation en décembre 2004, puis à 1 M\$ au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction. Conformément à la pratique de la CIBC de fixer le salaire d'un cadre supérieur au niveau de celui de postes comparables sur le marché, le salaire de base de M. McCaughey a été fixé de façon à être concurrentiel avec celui des chefs de la direction des autres banques canadiennes importantes. Comme il a été mentionné à la page 27, la CIBC n'a pas pour pratique d'augmenter annuellement le salaire de base de ses cadres supérieurs.</p>
Attributions variables annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées (à l'exception des options d'achat d'actions)	<p>Le contrat d'emploi de M. McCaughey (voir la description à la page 44) prévoit que les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées (à l'exclusion des options) de M. McCaughey pour l'exercice seront établies par le Comité à la fin du prochain exercice. Par conséquent, le Comité a déterminé à la fin de l'exercice 2006 le montant des attributions incitatives (à l'exclusion des options) de M. McCaughey pour l'exercice 2005.</p> <p>Pour 2005, les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées ont été attribuées au chef de la direction selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> une analyse du rendement financier de la CIBC; une évaluation du rendement individuel; un examen du niveau de rémunération sur le marché pour des postes comparables dans le groupe de référence (comme il est décrit à la page 27); une évaluation des événements postérieurs à la fin de l'exercice. <p>Selon l'évaluation des facteurs précédents par le Comité et conformément à la méthode d'évaluation utilisée pour les autres membres de l'équipe de la haute direction pour 2005, le chef de la direction a reçu le plein montant des attributions incitatives en ce qui a trait aux OAS et aux UAR. Le 2 novembre 2006, M. McCaughey a reçu 3 030 000 \$ d'OAS⁽¹⁾ et 2 020 000 \$ d'UAR⁽²⁾. Conformément aux termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, la valeur en dollars de ces attributions a été convertie en OAS et en UAR en utilisant un cours de 72,20 \$ l'action, ce qui représente le cours de clôture de l'exercice financier de 2005 des actions ordinaires de la CIBC.</p>

Options d'achat d'actions	<p>Aucune option d'achat d'actions n'a été octroyée pour l'exercice 2005.</p> <p>Cependant, M. McCaughey a reçu un octroi spécial d'options au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction. Les options ont une durée de 10 ans et leur acquisition est conditionnelle à l'atteinte par la CIBC d'un rendement total pour l'actionnaire correspondant à au moins la moyenne de rendement total pour l'actionnaire des quatre autres grandes banques canadiennes pendant des périodes de rendement précises. Cet octroi n'a de valeur réalisable qu'au moment où ces objectifs sont atteints.</p> <p>La première tranche de cet octroi (50 000 options) a été acquise le 31 octobre 2006, car le rendement total pour l'actionnaire de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 surpassait la moyenne du rendement total pour l'actionnaire des quatre autres grandes banques canadiennes.</p>
Dispositions relatives à la retraite	<p>M. McCaughey participe au régime de retraite complémentaire des cadres supérieurs dont il est fait mention à la page 42.</p> <p>Au moment de la nomination de M. McCaughey au poste de président et chef de la direction, ces dispositions relatives à la retraite ont été examinées et modifiées. Ces dispositions sont décrites dans la partie intitulée « Contrat d'emploi » à la page 44.</p>

Notes :

- (1) Conformément au contrat d'emploi, le premier tiers des attributions d'OAS sont acquises 60 jours après la date d'attribution (c'est-à-dire le 1^{er} janvier 2007). À cette date, M. McCaughey a reçu les actions acquises ainsi qu'un versement en espèces correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires à compter du 31 octobre 2005 jusqu'au 1^{er} janvier 2007 multiplié par le nombre d'OAS attribués. Le reste de l'attribution sera acquis en tranches équivalentes le 2 novembre 2007 et le 2 novembre 2008.
- (2) Les UAR seront acquises le 31 octobre 2008, conformément aux UAR attribuées aux autres membres de l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2005, sous réserve des conditions d'acquisition liées au rendement comme elles sont décrites à la page 29. En outre, M. McCaughey a reçu le 2 janvier 2007 un versement en espèces correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires à compter du 31 octobre 2005 jusqu'au 1^{er} janvier 2007 multiplié par le nombre d'UAR qui peuvent être acquises (75 % du nombre de l'attribution).

Rémunération de l'exercice 2006 – La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2006 sera établie à la fin de l'exercice 2007, à l'exception du salaire de base et des options d'achat d'actions.

Salaires de base	<p>Étant donné que le salaire de base de M. McCaughey a atteint un niveau concurrentiel de 1 M\$ au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction en août 2005, aucune autre augmentation n'a été effectuée pour l'exercice 2006 ni pour l'exercice 2007.</p>
Attributions annuelles sous forme d'espèces variables et d'actions différées (à l'exception des options d'achat d'actions)	<p>Les attributions incitatives seront déterminées à la fin de l'exercice 2007.</p>
Options d'achat d'actions	<p>Selon les termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, le montant de son octroi annuel en option est établi à la fin de l'exercice qui se termine. M. McCaughey a reçu un octroi de 40 862 options pour l'exercice 2006, ce qui est conforme à la pratique du marché et tient compte de la composition des actions différées de la CIBC, qui mise moins sur l'octroi d'options. Ces options ont une durée de dix ans et sont acquises annuellement en tranches équivalentes sur une période de quatre ans.</p>

Modification de la formule de rémunération à compter de l'exercice 2007

Le Comité a approuvé une formule plus structurée d'évaluation du rendement et de détermination de la rémunération annuelle concernant l'équipe de la haute direction afin de mieux faire correspondre la rémunération au rendement. Cette nouvelle formule, qui sera applicable à l'exercice 2007, inclut les éléments suivants :

- des fourchettes de rémunération directe globale (salaire de base majoré des attributions sous forme d'espèces et d'actions différées) pour chaque membre de l'équipe de la haute direction, fondées sur les groupes de références du marché décrits à la page 27;
- des nouveaux paramètres clés du rendement et des objectifs d'entreprise précis à atteindre avant de payer la rémunération directe globale, à savoir un niveau minimal, un niveau cible (la médiane du marché) et un niveau maximal;
- de trois composantes (le rendement de la CIBC, des unités d'exploitation stratégiques et de l'employé) avec une prépondérance spécifique pour chacune de ces composantes :
 - chaque membre de l'équipe de la haute direction aura une partie de sa rémunération directement liée à l'ensemble des résultats de la CIBC (p. ex. 80 % pour le chef de la direction et le chef des services financiers et 30 % pour le président du conseil d'administration et chef de la direction, Marchés mondiaux);
 - chaque membre de l'équipe de la haute direction qui a la responsabilité d'une unité d'exploitation

importante aura une partie de sa rémunération directement liée aux résultats de son unité d'exploitation (c'est-à-dire 40 % ou 50 %);

- chaque membre de l'équipe de la haute direction aura une partie de sa rémunération directement liée à son rendement personnel (c'est-à-dire une pondération de 20 %);
- une exigence que le niveau minimum de rendement personnel soit atteint avant d'être admissible à une attribution incitative.

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

Le Comité, au nom du conseil, réitère la confiance qu'il accorde à la gestion du chef de la direction et de son équipe de direction, de même qu'à la capacité de la présente équipe de direction de mettre en œuvre la stratégie actuelle de la CIBC et de maximiser la valeur pour l'actionnaire.

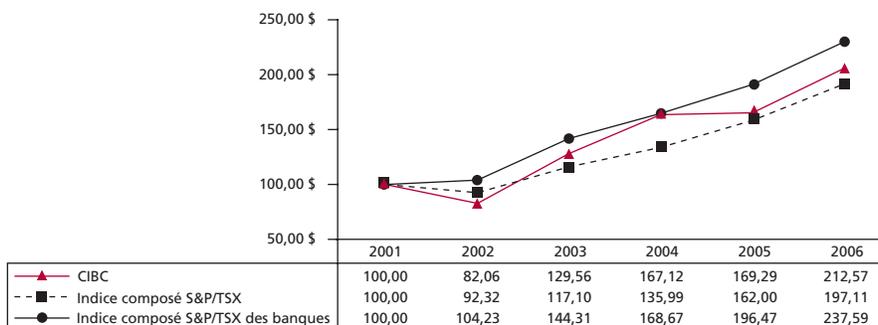
Présenté par le Comité :

Charles Sirois, président	Linda S. Hasenfratz
William L. Duke	John S. Lacey
Margot A. Franssen	

Graphique de rendement

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

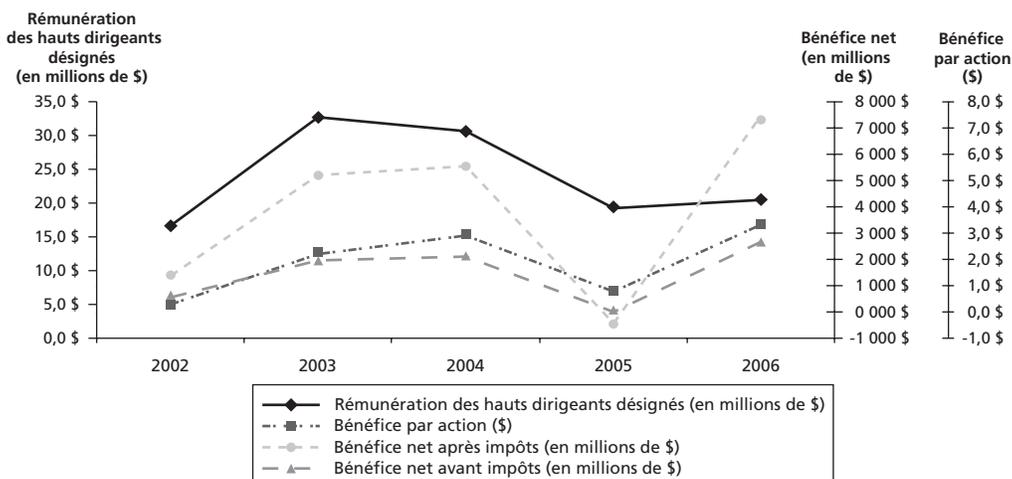
Rendement total sur cinq ans – placement de 100 \$ (dividendes réinvestis)



Coût de l'analyse par la direction

La CIBC adhère à une philosophie de rémunération selon le rendement qui définit la relation entre la rémunération, le rendement d'entreprise et la création d'une valeur pour l'actionnaire durable.

Rémunération selon le rendement : Le graphique suivant compare la rémunération globale des hauts dirigeants désignés pour chacun des cinq derniers exercices à des paramètres clés du rendement pour la CIBC : le bénéfice net après impôts, le bénéfice net avant impôts et le bénéfice par action. Comme il est indiqué, la rémunération totale versée aux hauts dirigeants désignés est en accord avec l'évaluation de ces paramètres clés.



Notes :

- (1) La rémunération globale des hauts dirigeants désignés est définie comme l'ensemble du salaire de base, des primes variables en espèces, des primes en actions différées (p. ex., OAS, UAR, octrois d'options), comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération. Afin d'assurer la comparabilité des montants annuels, la CIBC a inclus cinq hauts dirigeants désignés pour chaque exercice, y compris le chef de la direction à la fin de l'exercice. La rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2006 ne comprend pas encore les primes variables, à l'exception des options, qui peuvent être attribuées à M. McCaughey étant donné que ces primes seront attribuées à la fin de l'exercice 2007 et présentées à titre de rémunération ayant trait au rendement de l'exercice 2006. Les données relatives à la rémunération du haut dirigeant désigné et le présent graphique seront mis à jour pour refléter ces renseignements supplémentaires dans toute circulaire de sollicitation de procurations qui comprend la rémunération des cadres supérieurs publiée après la détermination de ces primes. Le graphique ci-dessus a été rajusté par rapport à celui présenté dans la circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice 2005 afin d'inclure la rémunération totale de M. McCaughey pour l'exercice 2005, qui a été fixée de façon définitive en novembre 2006.
- (2) Le bénéfice net après impôts, le bénéfice net avant impôts et le bénéfice par action sont présentés aux pages 140 et 141 de la Reddition de comptes annuelle 2006, aux postes Bénéfice net (perte nette), Bénéfice avant impôts sur les bénéfices et participations sans contrôle et Bénéfice dilué (perte diluée) par action.

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

Exercice	Rémunération des hauts dirigeants désignés⁽¹⁾ (en milliers de dollars)	Bénéfice net après impôts (en milliers de dollars)⁽²⁾	Rémunération des dirigeants désignés sous forme de pourcentage du bénéfice net après impôts
Résultats de l'exercice 2006	21 094	2 646 000	0,80 %

Notes :

- (1) La rémunération totale des hauts dirigeants désignés est définie comme l'ensemble du salaire de base, des attributions en espèces variables, des attributions en actions différées (p. ex., OAS, UAR, octrois d'options) et des coûts des prestations de retraite (y compris la cotisation annuelle de 5 000 \$ au REER de M. Shaw qui est prise en compte dans la colonne Autre rémunération), comme il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération. Pour s'assurer que les montants annuels sont comparables, la CIBC a inclus cinq hauts dirigeants désignés pour chaque exercice, dont le chef de la direction à la fin de l'exercice. La rémunération des hauts dirigeants désignés pour l'exercice 2006 n'inclut pas encore les primes variables, à l'exception des options, qui peuvent être octroyées à M. McCaughey, étant donné que ces primes seront attribuées à la fin de l'exercice 2007 et présentées à titre de rémunération relative au rendement au cours de l'exercice 2006. L'information relative à la rémunération des hauts dirigeants désignés et le tableau seront mis à jour pour refléter ces renseignements supplémentaires dans toute circulaire de sollicitation de procurations traitant de la rémunération des cadres supérieurs publiée après la détermination de ces primes.
- (2) D'après le bénéfice net après impôts indiqué dans l'état des résultats consolidé de la CIBC à la page 81 de la Reddition de comptes annuelle 2006, présenté au poste Bénéfice net (perte nette).

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération du président et 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⁽¹⁾

Nom et principale fonction	Exercice	Rémunération annuelle					Coût des prestations de retraite ⁽⁵⁾ (\$)	Total de la rémunération (\$)	Autre rémunération ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾ (\$)
		Rémunération variable							
		Salaire ⁽²⁾ (\$)	Attribution en espèces variable (\$)	Octroi d'actions subalternes/ d'actions liées au rendement ⁽³⁾ (\$)	Titres visés par des options/DPVA octroyés ⁽⁴⁾ (\$)/(n ^{bre})	Total de la rémunération variable annuelle (\$)			
G.T. McCaughey⁽⁹⁾ Président et chef de la direction	2006	1 000 000	À déterminer ⁽⁹⁾	À déterminer ⁽⁹⁾	750 000 / 40 862	À déterminer ⁽⁹⁾	365 000	À déterminer	833 511
	2005	741 667	Néant	5 050 000	250 000 ⁽¹⁰⁾	5 050 000 ⁽¹⁰⁾	177 000	5 968 667 ⁽¹⁰⁾	826 058
	2004	500 000	2 587 229 ⁽¹¹⁾	2 624 144 ⁽¹¹⁾	463 084 / 31 535 ⁽¹¹⁾	5 674 457	1 420 543 ⁽¹¹⁾	7 595 000	608 567
T.D. Woods Premier vice-président à la direction, chef des services financiers	2006	400 000	875 610 ⁽¹¹⁾	1 084 268 ⁽¹¹⁾	191 341 / 10 425 ⁽¹¹⁾	2 151 219	606 781 ⁽¹¹⁾	3 158 000	90 057
	2005	400 000	Néant	1 351 219 ⁽¹¹⁾	Néant / Néant	1 351 219	597 781 ⁽¹¹⁾	2 349 000	75 771
	2004	400 000	775 610 ⁽¹¹⁾	999 268 ⁽¹¹⁾	176 341 / 12 011 ⁽¹¹⁾	1 951 219	565 781 ⁽¹¹⁾	2 917 000	53 278
B.G. Shaw Premier vice-président à la direction, président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC	2006	350 000	3 300 000	3 102 500	547 500 / 29 829	6 950 000	Néant	7 300 000	278 035
	2005	316 667	Néant	4 400 000	Néant / Néant	4 400 000	Néant	4 716 667	206 364
	2004	150 000	4 867 500	2 982 500	Néant / Néant	7 850 000	Néant	8 000 000	199 355
S.R. McGirr Premier vice-président à la direction, chef de la gestion du risque	2006	350 000	2 025 000	2 018 750	356 250 / 19 410	4 400 000	133 000	4 883 000	232 156
	2005	316 667	Néant	3 400 000	Néant / Néant	3 400 000	41 000	3 757 667	343 303
	2004	150 000	3 667 500	2 182 500	Néant / Néant	5 850 000	16 000	6 016 000	116 802
S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, Marchés de détail CIBC	2006	450 000	1 137 284 ⁽¹¹⁾	1 349 192 ⁽¹¹⁾	238 093 / 12 972 ⁽¹¹⁾	2 724 569	458 431 ⁽¹¹⁾	3 633 000	110 971
	2005	405 952	Néant	1 974 569 ⁽¹¹⁾	Néant / Néant	1 974 569	441 431 ⁽¹¹⁾	2 821 952	77 722
	2004	322 500	1 133 750	863 812	152 438 / 11 380	2 150 000	35 000	2 507 500	63 388

Notes :

- Afin d'améliorer la transparence des renseignements sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et de la faire correspondre davantage aux pratiques en matière de rémunération de la CIBC, plusieurs changements ont été apportés à la structure du tableau sommaire de la rémunération :
 - la colonne intitulée « Rémunération variable » indique la valeur de chaque composante de la rémunération variable versée à un haut dirigeant désigné, soit les primes variables en espèces, les OAS, les UAR et les options. Avant l'exercice 2005, la CIBC présentait la valeur des primes variables en espèces uniquement dans une colonne intitulée « Prime » et la valeur des attributions en actions différées pour un exercice donné était indiquée dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction antérieures ailleurs dans le tableau sommaire de la rémunération, comme l'autorisent les lois canadiennes sur les valeurs mobilières. La valeur des OAS était indiquée dans la colonne intitulée « Rémunération sous forme de primes à long terme », le nombre d'options octroyées était indiqué dans la colonne « Titres visés par des options octroyées » et la valeur des options octroyées était indiquée dans les renseignements supplémentaires que la CIBC fournissait volontairement afin de faciliter la compréhension de la rémunération versée;
 - les colonnes intitulées « Autre rémunération annuelle » et « Autre rémunération » ont été regroupées en une colonne intitulée « Autre rémunération » afin de donner un aperçu global des autres formes de rémunération;
 - les colonnes « Coûts des prestations de retraite » et « Total de la rémunération » ont été ajoutées afin de broser un tableau complet de la rémunération versée à chaque haut dirigeant désigné et de regrouper l'information qui était présentée auparavant dans des tableaux de la rémunération supplémentaires;
 - la détermination des hauts dirigeants désignés est fondée sur le salaire annuel total, les attributions variables en espèces et les attributions variables en actions différées, compte non tenu des années de service créditées aux termes du RRCS (voir la description ci-après).
- Reflète le salaire gagné au cours de l'exercice.
- Les montants indiqués représentent la valeur totale des OAS aux termes du régime d'OAS et la valeur des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. Les unités sont évaluées aux termes des deux régimes au cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC achetées sur le marché libre par le fiduciaire des OAS pour chaque exercice. 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'attribution se rapporte, à moins que la personne à qui elles ont été attribuées choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur les OAS en circulation et sont indiqués à la colonne « Autre rémunération ». Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR ou, si la personne remplit les conditions minimales de propriété d'actions, elle peut choisir de recevoir la distribution en espèces. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur le nombre minimal d'UAR qui seront acquises (75 % du nombre attribué) et sont indiqués à la colonne « Autre rémunération ». À la fin de la période d'acquisition, le montant des dividendes sera rajusté, au besoin, pour refléter le nombre réel d'UAR acquises. En raison du délai de un an dans la détermination de l'attribution au chef de la direction, les mécanismes de fixation du prix et d'acquisition diffèrent légèrement pour les OAS et les UAR qui lui sont accordés. Pour de plus amples renseignements, voir la description de la rémunération du chef de la direction à la page 32.

Le tableau qui suit illustre le nombre total et la valeur totale des OAS et des UAR détenus par chacun des hauts dirigeants désignés au 31 octobre 2006 et comprend les attributions d'OAS et d'UAR accordées au chef de la direction le 2 novembre 2006 pour l'exercice 2005. La valeur des UAR et des OAS correspond au nombre d'unités d'actions attribuées multiplié par la valeur marchande des actions ordinaires le 31 octobre 2006 (c.-à-d. 87,60 \$). Ces données sont incluses dans les montants indiqués à la case « Attributions d'actions » du tableau sur les attributions d'actions différées en circulation qui se trouve à la page 40.

OAS et UAR en circulation au 31 octobre 2006

	OAS		UAR		Total	
	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2006 (\$)	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2006 (\$)	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2006 (\$)
G.T. McCaughey	54 013	4 731 539	27 978	2 450 873	81 991	7 182 412
T.D. Woods	11 932	1 045 243	7 346	643 510	19 278	1 688 753
B.G. Shaw	37 612	3 294 811	23 921	2 095 480	61 533	5 390 291
S.R. McGirr	48 543	4 252 367	18 485	1 619 286	67 028	5 871 653
S.A. Baxendale	22 632	1 982 563	10 735	940 386	33 367	2 922 949

Le tableau qui suit illustre les versements futurs estimatifs relativement aux attributions d'UAR effectuées pour l'exercice 2006. Le nombre d'UAR acquises représentera de 75 % à 125 % du nombre d'UAR attribuées à l'origine et dépendra du rendement moyen sur les actions de la CIBC comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes au cours de la période de rendement de trois ans. Les versements futurs estimatifs sont calculés en fonction de la valeur marchande des actions ordinaires le 31 octobre 2006, qui était de 87,60 \$. Les versements réels seront fondés sur le nombre d'UAR acquises et la valeur des actions ordinaires au moment de l'acquisition et peuvent donc différer des montants indiqués dans le tableau qui suit.

	Nombre d'unités attribuées	Période de rendement	Versements futurs estimés		
			Minimum (\$)	Cible (\$)	Maximum (\$)
G.T. McCaughey	À déterminer	3 ans	À déterminer	À déterminer	À déterminer
T.D. Woods	3 562	3 ans	234 023	312 031	390 039
B.G. Shaw	10 191	3 ans	669 549	892 732	1 115 915
S.R. McGirr	6 631	3 ans	435 657	580 876	726 095
S.A. Baxendale	4 432	3 ans	291 182	388 243	485 304

- (4) Les chiffres de cette colonne reflètent le nombre d'options octroyées (s'il en est) aux hauts dirigeants désignés et leur valeur d'octroi pour chacun des exercices 2006, 2005 et 2004. Les octrois d'options de la CIBC sont effectués après la fin de l'exercice et font partie intégrante des décisions relatives à la rémunération globale. L'octroi d'options au chef de la direction est également effectué à ce moment au moyen des primes d'encouragement restantes déterminées l'exercice suivant.

La valeur des options indiquée est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externes. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés, elle est également sensible aux hypothèses utilisées. Par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Pour les octrois annuels faits en décembre 2006 pour l'exercice 2006, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,85 %, un rendement des actions de 2,91 %, une volatilité du cours des actions de 17,2 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants désignés en décembre 2006 pour l'exercice 2006 est d'environ 18,36 \$ par action.

- (5) Les montants indiqués représentent la valeur des prestations prévues accumulées aux termes du régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC pour l'année de service créditée pour les exercices 2006, 2005 et 2004 (les *coûts des prestations de retraite*). Aux fins de comparabilité et de conformité, on détermine les valeurs des coûts des prestations de retraite au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour établir les obligations de fin d'exercice du régime de retraite communiquées dans les états financiers de la CIBC. Il se peut que cette méthode ne soit pas identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés, elle est sensible aux hypothèses utilisées.

De plus, on a reconnu l'admissibilité au RRCS d'une partie des années de services passées de M. McCaughey, de M. Woods et de M^{me} Baxendale auprès de la CIBC et de filiales. La valeur des années reconnues, qui entraînent une réduction directe des autres éléments de la rémunération, est également incluse. La reconnaissance des années de service antérieures de M. McCaughey a été attribuée au cours de l'exercice 2004 et la valeur de cette reconnaissance, telle qu'elle figure dans les coûts des prestations de retraite 2004 dans le tableau ci-dessus, s'élevait à 1 325 543 \$. La reconnaissance des années de service antérieures de M. Woods au cours de l'exercice 2004 sera répartie sur quatre ans, ce qui entraîne des coûts de prestations de retraite de 448 781 \$ pour chacun des exercices 2004, 2005 et 2006. Les années de service antérieures reconnues de M^{me} Baxendale, telles qu'elles ont été attribuées en 2005, seront acquises au cours d'une période de trois ans, et des coûts de prestations de retraite correspondants de 375 431 \$ seront inclus dans chacun des exercices 2005 et 2006. La valeur des années de service antérieures reconnues est calculée selon la valeur économique, qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations d'un régime de retraite complémentaire par rapport aux prestations d'un régime de pension agréé.

- (6) Les montants indiqués comprennent les équivalents de dividendes provenant des OAS, des UAR, des unités d'actions reportées en vue de la retraite (UARR), des unités d'actions à dividende différé au titre du programme incitatif spécial de retraite (UADD PISR) et du régime d'encouragement à long terme (RELT) octroyés au cours des années antérieures. Les montants pour les exercices 2006, 2005 et 2004 sont les suivants : 831 261 \$, 823 808 \$ et 604 015 \$ pour M. McCaughey; 87 807 \$, 73 521 \$ et 49 028 \$ pour M. Woods; 270 785 \$, 199 114 \$ et 192 105 \$ pour M. Shaw; 229 906 \$, 341 053 \$ et 113 802 \$ pour M. McGirr et 108 721 \$, 75 472 \$ et 59 988 \$ pour M^{me} Baxendale.

Les régimes de RELT, de UARR et de UADD PISR ne sont plus en vigueur et aucune attribution n'est effectuée aux termes de ceux-ci. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 1999 et 2000. Les montants pour les années antérieures ont été recalculés pour inclure les équivalents de dividendes non déclarés.

- (7) La valeur des avantages accessoires et autres avantages personnels pour chaque haut dirigeant désigné est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ et 10 % du total du salaire annuel et des primes variables en espèces et n'est donc pas incluse dans « Autre rémunération » comme l'autorisent les lois canadiennes sur les valeurs mobilières.
- (8) Les montants indiqués représentent les cotisations versées par la CIBC au régime d'achat d'actions par les employés (RAAE) et les cotisations versées par la CIBC pour le compte de certains hauts dirigeants désignés à des régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et à d'autres régimes similaires. Aux termes du RAAE, les employés peuvent verser une cotisation représentant un pourcentage de leurs gains de base annuels, et la CIBC verse le montant correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % des gains de base annuels (sous réserve d'une limite annuelle de 2 250 \$ depuis le 1^{er} janvier 2004). Brian Shaw, qui ne participe pas à un régime de retraite de la CIBC, verse des cotisations à un REER de 5 000 \$ par année.
- (9) M. McCaughey est devenu président et chef de la direction le 1^{er} août 2005. Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, toute prime en espèces variable ou toute prime en actions variable (en excluant les options) pour l'exercice 2006 ne sera déterminée qu'à la fin de l'exercice 2007 et sera communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2007. Les montants indiqués pour les primes variables en espèces et les primes variables en actions pour l'exercice 2005 ont été mis à jour pour refléter les attributions déterminées en novembre 2006.
- (10) L'octroi d'options de M. McCaughey au cours de l'exercice 2005 représente le nombre d'options octroyées dans le cadre d'un octroi spécial non récurrent effectué au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction. La valeur de l'octroi d'options (2 061 500 \$) est exclue du tableau puisqu'il s'agit d'un octroi non récurrent qui n'est pas considéré comme un élément de la rémunération annuelle. Les options ont une durée de 10 ans et leur acquisition est conditionnelle à l'obtention, par la CIBC, d'un rendement total pour l'actionnaire équivalent ou supérieur à la moyenne des quatre autres grandes banques canadiennes pour des périodes de rendement déterminées.
- (11) Certains hauts dirigeants désignés ont vu une partie de leurs années de service auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCS au lieu d'une partie des primes variables en espèces et des attributions en actions différées comme il est indiqué à la note 5 ci-dessus. La rémunération variable indiquée dans le tableau pour chacun de ces hauts dirigeants désignés a été recalculée pour les années précédentes et réduite des montants suivants compte tenu des attributions d'années de service pour le RRCS : 1 325 543 \$ pour M. McCaughey pour l'exercice 2004, 448 781 \$ pour M. Woods pour chacun des exercices 2004, 2005 et 2006 et 375 431 \$ pour M^{me} Baxendale pour chacun des exercices 2005 et 2006.

Octrois d'options pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006⁽¹⁾

Le tableau qui suit indique les options de souscription d'actions qui ont été octroyées aux hauts dirigeants désignés au cours de l'exercice 2006.

Nom	Titres visés par des options/DPVA octroyés (n ^{bre}) ⁽²⁾	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'exercice	Prix de levée ou de base (\$ le titre)	Cours des titres visés par les options/DPVA à la date d'octroi (\$ le titre)	Date d'expiration
G.T. McCaughey	40 862	9,17 %	96,25 \$	96,25 \$	11 décembre 2016
T.D. Woods	10 425	2,34 %	96,25 \$	96,25 \$	11 décembre 2016
B.G. Shaw	29 829	6,69 %	96,25 \$	96,25 \$	11 décembre 2016
S.R. McGirr	19 410	4,36 %	96,25 \$	96,25 \$	11 décembre 2016
S.A. Baxendale	12 972	2,91 %	96,25 \$	96,25 \$	11 décembre 2016

Notes :

- (1) Ces calculs tiennent compte des options octroyées pour l'exercice 2006 après la fin de l'exercice.
- (2) Les options d'achat d'actions sont acquises chaque année au cours d'une période de quatre années à partir du premier anniversaire d'octroi et se rapportent aux actions ordinaires.

Attributions d'actions différées en circulation à la fin de l'exercice le 31 octobre 2006

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

Nom	Octroi d'options				Attributions d'actions	
	Titres visés par des options non levées (nombre)		Valeur des titres visés par des options non levées ⁽¹⁾ (\$)		Unités d'actions ⁽²⁾ (n ^{bre})	Valeur marchande des unités d'actions ⁽³⁾ (\$)
	Pouvant être exercés	Ne pouvant être exercés	Pouvant être exercés	Ne pouvant être exercés		
G.T. McCaughey ⁽⁴⁾	241 980	286 151	9 907 998	5 299 190	362 278	31 735 553
T.D. Woods	52 478	11 532	2 148 881	242 964	19 278	1 688 753
B.G. Shaw	Néant	Néant	Néant	Néant	61 533	5 390 291
S.R. McGirr	Néant	Néant	Néant	Néant	67 028	5 871 653
S.A. Baxendale	28 245	9 935	1 062 483	208 558	33 367	2 922 949

Notes :

- (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 2006, qui s'établissait à 87,60 \$.
- (2) Les UAR indiquées correspondent au nombre initial d'unités attribuées et n'ont pas été rajustées pour tenir compte du rendement.
- (3) Les valeurs sont calculées en fonction du cours des actions ordinaires de 87,60 \$ à la fin de l'exercice 2006.
- (4) Pour M. McCaughey, les données comprennent les attributions d'OAS et d'UAR pour l'exercice 2005, effectuées le 2 novembre 2006. Elles comprennent en outre 280 287 unités acquises (24 553 141 \$), qui ont été attribuées aux termes des programmes d'UADD PISR et d'UARR et qui seront distribuées au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi. Le nombre d'unités aux termes des programmes d'UADD PISR et d'UARR augmente chaque année en raison du réinvestissement des équivalents de dividendes.

Total des options levées et des DPVA exercés au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006

Le tableau suivant indique le total des options levées par chacun des hauts dirigeants désignés au cours de l'exercice 2006.

Nom	Titres acquis à la levée ou à l'exercice (n ^{bre})	Valeur globale réalisée à la levée ou à l'exercice (\$)
G.T. McCaughey	Néant	Néant
T.D. Woods	Néant	Néant
B.G. Shaw	Néant	Néant
S.R. McGirr	Néant	Néant
S.A. Baxendale	Néant	Néant

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

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 décembre 2006 quant aux actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Catégorie de régime	A Titres à émettre à la levée d'options en cours de validité (n ^{bre})	B Prix de levée moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	C Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés dans la colonne A) (n ^{bre})
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	8 805 836	50,41 \$	8 356 765
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	8 805 836	50,41 \$	8 356 765

Régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) – Le Comité peut désigner tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) à titre de personne admissible aux fins des octrois d'options de souscription d'actions aux termes du ROSAE. La durée d'une option est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi et ne peut excéder cette période (sous réserve de changements dans le statut d'emploi, tel qu'il est expliqué ci-dessous) et, bien que le Comité ait un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'acquisition, les options sont généralement acquises au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Le prix de levée de l'option est fixé par le Comité mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

Le nombre de nouvelles actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises aux termes d'options d'achat d'actions émises et en cours de validité dans le cadre du ROSAE à tous les participants du régime ne peut excéder 42 634 500 actions au total. Le nombre maximal 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. Les options sont perdues 30 jours après la démission ou le 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 de l'employé. La TSX a publié un avis autorisant le report de la date d'expiration d'une option devant expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut lever l'option en raison de restrictions internes sur la négociation ou immédiatement après une telle période. La

CIBC demande l'approbation des porteurs d'actions ordinaires en vue de modifier le ROSAE pour adopter les principes de la TSX. On peut trouver de plus amples renseignements sur le changement proposé à la page 13 de la présente circulaire. Au cours de 2006, la CIBC a apporté des modifications d'ordre administratif aux dispositions anti-dilution du ROSAE. La TSX a approuvé les modifications qui visent à tenir compte des nouvelles exigences en matière de reddition de comptes.

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

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

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

Le ROSAE permet au Comité de modifier le régime, sous réserve de l'obtention de toutes les approbations nécessaires des organismes de réglementation et des bourses. Avec prise d'effet le 30 juin 2007, les nouvelles règles publiées par la TSX exigeront que toutes les modifications à un régime d'options d'achat d'actions et aux attributions effectuées aux termes de celui-ci soient approuvées à une assemblée des actionnaires ordinaires à moins que le régime ne comprenne des dispositions détaillées relatives aux modifications. Pour se conformer à ces règles, la CIBC propose des changements aux dispositions du ROSAE relatives aux modifications au régime et aux attributions aux termes de celui-ci. Ces changements proposés exigent l'approbation des actionnaires et sont décrits à la page 13 de la présente circulaire.

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (ROSAA) – Au cours des exercices 2000, 2001 et 2002, des membres du conseil non dirigeants se sont vu octroyer des options de souscription d'actions aux termes du ROSAA. Le ROSAA prévoyait que le conseil puisse suspendre l'octroi d'options ou modifier par ailleurs le ROSAA à la condition d'obtenir ou de respecter les approbations ou les exigences prévues aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs. Avec prise d'effet le 30 juin 2007, les nouvelles règles publiées par la TSX exigeront que toutes les modifications à un ROSAA soient approuvées à une assemblée des actionnaires ordinaires. Étant donné que de nouvelles options sont actuellement émises aux termes du ROSAA, la CIBC ne

propose pas de modifier le ROSAA à ce moment pour tenir compte de ces nouvelles règles.

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

Le nombre maximal d'actions réservées en vue de l'émission aux termes d'options octroyées à des membres du conseil qui ne

sont pas des dirigeants aux termes du ROSAA et d'autres ententes de rémunération en actions de la CIBC ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires en circulation, et le nombre 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, ses options 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 tableau suivant présente des renseignements supplémentaires sur les options en cours de validité et les options pouvant être octroyées aux termes du ROSAE et du ROSAA.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2006

Régime	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE	8 741 836	2,60 %	8 288 765	2,46 %	17 030 601	5,06 %
ROSAA ⁽¹⁾	64 000	0,02 %	68 000	0,02 %	132 000	0,04 %
Total ⁽²⁾	8 805 836	2,61 %	8 356 765	2,48 %	17 162 601	5,10 %

Notes :

- (1) En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.
- (2) À la fin de l'exercice 2006, le nombre total d'options en cours de validité était de 8 934 231, le nombre total d'options aux fins d'attribution était de 8 743 469 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 335 976 647.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du RRCCS sont considérées comme une partie intégrante de la rémunération totale globale des cadres supérieurs, y compris des hauts dirigeants désignés. Les dirigeants de la CIBC participent à un des trois types de régimes de retraite : un volet non contributif d'un régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC, un volet contributif d'un régime de retraite à prestations

déterminées de la CIBC ou une contribution à un RRCCS du choix du dirigeant. De plus, certains dirigeants peuvent être désignés par le Comité pour participer au RRCCS. Les droits aux termes du RRCCS sont soumis au respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.

Aux termes du RRCCS, les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou un poste supérieur reçoivent des prestations de retraite fondées sur les dispositions qui suivent.

Disposition	Description
Calcul des prestations de retraite	2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), ce qui comprend les prestations de retraite au titre du Régime de pension de la CIBC.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-après)	La somme de : <ul style="list-style-type: none"> la moyenne des cinq meilleures années de salaire consécutives au cours de la période de dix ans précédant la retraite; la moyenne des attributions en espèces variables les plus élevées sur cinq ans au cours de la période de dix ans précédant la retraite.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	1 877 750 \$ pour le chef de la direction 913 500 \$ pour les membres de l'équipe de la haute direction 500 000 \$ pour les vice-présidents à la direction
Réduction en cas de retraite anticipée	On retranche 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui a droit, aux termes de son contrat d'emploi, à une rente non réduite dès l'âge de 55 ans)
Rajustement au régime du gouvernement	Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec

Disposition	Description
Forme de prestations	Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur : En cas de décès : <ul style="list-style-type: none"> • 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant; • d'autres formes facultatives de versements actuariellement équivalents sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de pension de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Le tableau qui suit présente les prestations de retraite annuelles payables aux participants au RRCCS, 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 de rentes du Québec, et ne tiennent pas compte des cotisations cumulées d'un cadre supérieur majorées de l'intérêt. Le tableau tient compte d'un départ à la retraite à l'âge de 61 ans (ou à 55 ans dans le cas de M. McCaughey), soit l'âge minimal auquel ces dirigeants peuvent prendre leur retraite sans réduction des prestations de retraite.

Prestations de retraite annuelles

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

Certains dirigeants participant à des ententes en matière de retraite de Marchés mondiaux CIBC inc., y compris M. Shaw, ne participent pas aux régimes de retraite à prestations déterminées de la CIBC et n'ont pas le droit de recevoir les prestations de retraite supplémentaires accordées aux cadres supérieurs de la CIBC. M. Shaw reçoit une cotisation en espèces de 5 000 \$ chaque année, qui sera déposée dans un REER.

Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite

Le tableau suivant illustre les années de service et les changements dans le passif des régimes de retraite pour les hauts dirigeants désignés (en excluant M. Shaw qui ne participe pas au RRCCS) du 31 octobre 2005 au 31 octobre 2006, y compris le coût annuel des prestations de retraite pour l'exercice 2006, calculés selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC pour l'exercice 2006.

Engagements en matière de prestations de retraite accumulées

Nom	Années de service créditées ⁽¹⁾ (n ^{bre})	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2005 ⁽²⁾ (\$)	Coût des prestations de retraite en 2006 ⁽²⁾ (\$)	Autre changement dans le passif lié à la rémunération en 2006 ⁽³⁾ (\$)	Autre changement dans le passif en 2006 ⁽⁴⁾ (\$)	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2006 ⁽²⁾ (\$)
G.T. McCaughey	25,7	9 100 000	365 000	—	489 000	9 954 000
T.D. Woods	17,3	2 558 000	158 000	—	136 000	2 852 000
S.R. McGirr	1,2	527 000	133 000	—	32 000	692 000
S.A. Baxendale	14,6	1 162 000	83 000	—	98 000	1 343 000

Notes :

- (1) Reflète les années de service créditées au 31 octobre 2006. M. McGirr a 21,5 années de service supplémentaires en tant que membre d'un régime de retraite de la CIBC qui n'est pas couvert aux fins du RRCCS. Certains des hauts dirigeants désignés ont vu un certain nombre de leurs années de service auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCCS au lieu d'une autre rémunération. Dix années de service ont été accordées au 31 octobre 2004 à M. McCaughey et à M. Woods et 7,5 années de service ont été accordées à M^{me} Baxendale au 31 octobre 2005. La valeur de cette attribution pour M. Woods et M^{me} Baxendale sera acquise et comptabilisée dans la rémunération sur une période de quatre ans et de trois ans, respectivement. Pour M. McCaughey, en reconnaissance de sa nomination à titre de président et de chef de la direction et de ses années de service au sein d'une organisation acquise par la CIBC, un crédit de 1,7 année supplémentaire de service ouvrant droit à pension sera acquis le 1^{er} août 2006, jusqu'à concurrence de 11,9 années, outre les années de service créditées gagnées par son emploi continu. Les attributions, acquises et non acquises, sont incluses dans les années de service créditées indiquées ci-dessus.
- (2) Le coût des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice 2006. Le passif relatif aux prestations de retraite est la valeur de la rente gagnée prévisionnelle pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2005 ou au 31 octobre 2006, tel qu'il est indiqué, y compris les années de service supplémentaires octroyées à M. McCaughey relativement à sa nomination à titre de président et de chef de la direction. 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 de la CIBC. Il s'agit de montants estimatifs fondés sur ces hypothèses et ils peuvent changer avec le temps. La méthode utilisée pour calculer ces montants ne sera pas nécessairement identique à celle qu'utilisent d'autres sociétés; les chiffres peuvent donc ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Aucune provision n'a été constituée quant aux hausses futures des plafonds de rémunération actuels appliqués au revenu moyen de fin de carrière ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS. Le mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés comparativement aux prestations supplémentaires de retraite.
- (3) L'autre changement de l'obligation liée à la rémunération comprend l'incidence des promotions, des augmentations du salaire de base et des primes d'encouragement et des modifications de régime ou des attributions d'années de service.
- (4) Les autres changements des obligations comprennent des montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation au début de l'exercice de même que les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles. Entre le début de l'obligation le 31 octobre 2005 et la fin de l'obligation le 31 octobre 2006, aucun changement important n'a été apporté aux hypothèses. L'élément le plus important de l'autre changement dans les montants des obligations pour l'exercice 2006 a trait à l'accumulation des intérêts.

En supposant que chaque cadre supérieur prenne sa retraite à 61 ans, il aurait droit à la rente annuelle suivante au moment de son départ à la retraite :

	Rente annuelle disponible à 61 ans⁽¹⁾
G.T. McCaughey ⁽²⁾	1 314 425 \$
T.D. Woods	441 525 \$
S.R. McGirr	261 040 \$
S.A. Baxendale	590 313 \$

Notes :

- (1) Représente la rente annuelle estimative qui serait reçue, en supposant que la personne prenne sa retraite à 61 ans et que les gains moyens finals à 61 ans soient au moins équivalents au plafond de rémunération applicable au RRCCS.
- (2) M. McCaughey est admissible à la retraite avec une rente non réduite estimée à 1 048 000 \$ par année à 55 ans.

Contrats d'emploi

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

Dirigeant	G.T. McCaughey, président et chef de la direction
Date de prise d'effet	Le 1 ^{er} août 2005
Salaire de base	1 000 000 \$ (peut être augmenté par le conseil)
Rémunération variable annuelle (espèces et actions différées)	<p>Le conseil détermine le montant de la rémunération variable annuelle (à l'exclusion des options) pour un exercice à la fin de l'exercice suivant en fonction des critères qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les objectifs personnels et les objectifs en matière de rendement pour la CIBC établis pour l'exercice; • le rendement financier de la CIBC, y compris comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes pour cet exercice; • les autres facteurs pertinents, sur une base conforme aux politiques et aux pratiques passées en matière de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. <p>La rémunération variable annuelle peut être attribuée par la CIBC sous forme d'espèces et d'actions différées (telles que des OAS et des UAR).</p> <p>Le Comité détermine le montant de la rémunération variable qui sera accordée sous forme d'options à la fin du même exercice (aucun délai de un an).</p>

Ligne directrice en matière d'actionariat	Le nombre d'actions doit correspondre au sextuple du salaire annuel de M. McCaughey pendant la durée de son emploi à la CIBC. Cette ligne directrice s'applique pour une période supplémentaire de deux ans après le départ à la retraite de M. McCaughey ou, dans certaines circonstances, s'il démissionne avant l'âge de 55 ans.
Congédiement sans motif valable	Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double : <ul style="list-style-type: none"> • du salaire de base annuel de M. McCaughey; • de trois années de primes variables en espèces annuelles moyennes de M. McCaughey. Il peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law. Les OAS non acquis seront acquis à la cessation d'emploi et les options seront admissibles à l'acquisition sur une période de deux ans à compter de la date de la cessation. Si M. McCaughey a 53 ans au moment où il est congédié sans motif, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de cessation si celle-ci est plus tardive. Les droits de M. McCaughey aux termes du RRCS sont assujettis à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.
Retraite	Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 55 ans, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCS. Dans ces circonstances, ses OAS en circulation et ses options continuent d'être admissibles pour que les conditions d'acquisition liées au temps et au rendement soient remplies, sous réserve des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • M. McCaughey fournit un avis de démission d'au moins trois mois; • M. McCaughey continue de se conformer aux dispositions de non-concurrence et non-sollicitation; • il n'y a aucun fait ultérieur défavorable important⁽¹⁾ ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il a agi à titre de président et de chef de la direction.
Rente	M. McCaughey participe au RRCS comme il est décrit à la page 42. En reconnaissance de sa nomination à titre de président et chef de la direction et de ses années de service auprès d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de 1,7 année de service supplémentaire par année de service aux termes du RRCS, qu'il acquiert à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1 ^{er} août 2006. Ces crédits d'année de service continu aux termes du RRCS, qui s'ajoutent à ses années de service créditées gagnées par son emploi continu, continueront de lui être acquises pendant 7 ans au maximum.
Changement de contrôle	Si l'on met fin à l'emploi de M. McCaughey à la suite d'un changement de contrôle, il peut recevoir les avantages aux termes de la politique de changement de contrôle (voir ci-après). De plus, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de la cessation d'emploi, si celle-ci est la plus tardive.
Octroi spécial d'options	À sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. McCaughey a fait l'objet d'un octroi spécial d'options non récurrent visant l'acquisition de 250 000 actions ordinaires de la CIBC, sous réserve de conditions d'acquisition liées au rendement, à savoir le rendement total pour les actionnaires de la CIBC.

Note :

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

Contrats relatifs au changement de contrôle

La CIBC a établi une politique de changement de contrôle avec certains des membres de sa haute direction, y compris les hauts dirigeants désignés. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique.

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

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Le tableau qui suit indique le crédit en cours que la CIBC ou ses filiales ont consenti à des administrateurs, des candidats à un poste d'administrateur et à des hauts dirigeants de la CIBC et à des personnes avec qui ils ont des liens. Ces montants excluent les prêts courants, tels qu'ils sont définis dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

Prêts aux administrateurs⁽¹⁾ et aux hauts dirigeants⁽²⁾ dans le cadre (1) de programmes d'achat de titres et (2) d'autres programmes

Nom et principale fonction	Participation de la CIBC ou d'une filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice terminé le 06-10-31 ⁽³⁾ (\$)	Encours au 06-12-13 ⁽³⁾ (\$)	Achat de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 06-10-31 (nombre)	Garantie de la dette ⁽⁴⁾ (nombre)	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 06-10-31 (\$)
Programmes d'achat de titres⁽⁵⁾						
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	779 588	729 105	—	12 400	—
Autres programmes⁽⁶⁾						
M.G. Capatides, vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	1 034 692 (US)	909 448 (US)	—	—	—
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	1 037 299 (US)	945 889 (US)	—	—	—
S.R. McGirr, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	3 111 914 (US)	2 837 684 (US)	—	—	—
B.G. Shaw, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	3 017 252 (US)	2 743 493 (US)	—	—	—
R.E. Venn, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	4 149 199 (US)	3 783 561 (US)	—	—	—
T.D. Woods, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	1 037 299 (US)	945 889 (US)	—	—	—

Notes :

- (1) Les prêts aux administrateurs de la CIBC et aux candidats à un poste d'administrateur qui ne sont pas employés de la CIBC ou d'une filiale, ainsi qu'aux personnes ayant des liens avec eux, sont consentis essentiellement aux mêmes conditions (y compris les taux d'intérêt et les garanties) que celles offertes lorsqu'un prêt est accordé à d'autres clients de la CIBC ayant des cotes de crédit comparables, et ils ne comportent pas plus de risques que les risques habituels en matière de recouvrement. Ces prêts constituent des « prêts courants » en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières, respectent l'article 402 de la *Sarbanes-Oxley Act* des États-Unis et n'ont 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 un 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 13 décembre 2006.
- (5) La CIBC a mis sur pied un programme de prêts aux employés pour les employés qui veulent acheter des actions ordinaires de la CIBC. Ces prêts sont soumis aux mêmes taux d'intérêts et conditions. Le montant du prêt variera en fonction du niveau de rémunération et des critères de crédit du programme.
- (6) Certains employés anciens et actuels de la CIBC et des membres de son groupe ont contracté des prêts afin de financer une partie de leur participation à un fonds qui effectue des placements en capitaux propres sur une base identique à celle de la banque et des membres de son groupe. Cette offre de participation a été faite en 2000. Les prêts viendront à échéance en janvier 2012 ou à la liquidation du fonds, selon la première éventualité, et sont garantis par la participation de 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).

Le tableau qui suit indique l'encours total de la dette, au 13 décembre 2006, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales envers la CIBC et ses filiales. Ces montants excluent les prêts courants, tels qu'ils sont définis dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

Encours total

Objet	Dette envers la CIBC ou ses filiales au 06-12-13 (\$)	Dette envers une autre entité
Dette pour souscription de titres ⁽¹⁾	729 105	—
Autre dette	117 730 475 (US)	—

Note :

- (1) La CIBC a mis sur pied un programme de prêts aux employés pour les employés qui veulent acheter des actions ordinaires de la CIBC. Ces prêts sont soumis aux mêmes taux d'intérêts et conditions. Le montant du prêt variera en fonction du niveau de rémunération et des critères de crédit du programme.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

À compter du 1^{er} novembre 2006, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui protège les administrateurs et les dirigeants à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour les 12 mois se terminant le 31 octobre 2007. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ 4,9 millions de dollars.

Accessibilité de l'information

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

- (1) la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 ainsi que des exemplaires des pages de la Reddition de comptes annuelle 2006 qui y sont intégrées par renvoi;
- (2) les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 ainsi que le rapport connexe des vérificateurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières;
- (3) le rapport de gestion annuel de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs;

- (4) la présente circulaire.

Ces documents, ainsi que de l'information supplémentaire sur la CIBC, peuvent être consultés au www.cibc.com/francais et au www.sedar.com. De l'information financière concernant la CIBC figure dans ses états financiers comparatifs et ses rapports de gestion.

Pour communiquer avec le conseil

Les actionnaires qui désirent communiquer avec le conseil peuvent s'adresser à William A. Etherington, président du conseil, CIBC, Division du secrétaire général, 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 vice-présidente, secrétaire générale
et avocate générale associée,



Michelle Caturay
Le 11 janvier 2007

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

Les propositions 1 à 5 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medacqc.ca.

La proposition 6 a été soumise par M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519 574-0252, courriel : bobverdun@rogers.com.

PROPOSITION N° 1

Il est proposé que la rémunération des hauts dirigeants soit en relation avec le salaire moyen des employés, les coûts de la banque et ses succès financiers.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Le ratio entre la rémunération des hauts dirigeants, incluant les options d'achat et le salaire moyen des employés de la banque doit être divulgué. La rémunération doit être allouée en fonction des résultats financiers obtenus. Une étude récente du *Régime de pension des employés municipaux de l'Ontario* (OMERS) n'a pu établir aucune corrélation entre les succès financiers de plus de soixante entreprises canadiennes cotées en bourse, dont la Banque Royale, et la rémunération des dirigeants. Il est donc logique de conclure que la rémunération des dirigeants de la banque est fixée de façon arbitraire, au mépris des principes d'une bonne gouvernance et des intérêts des actionnaires.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC s'engage à fournir une rémunération concurrentielle, tant pour ses cadres supérieurs que pour l'ensemble de ses employés, par rapport au marché visé et en lien avec le rendement.

Comme il est présenté dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs, afin de déterminer la rémunération des cadres supérieurs, la CIBC examine rigoureusement son rendement, celui de ses deux unités d'exploitation stratégiques (Marchés de détail et Marchés mondiaux) et celui de chaque personne. La CIBC examine également les échelles de rémunération du marché pour des rendements d'entreprise équivalents. La direction et le conseil examinent le coût total de la rémunération de la CIBC, qui comprend la rémunération de tous les employés par rapport à des paramètres clés de rendement d'entreprise tels que le revenu et analysent le caractère raisonnable de ce coût par rapport aux autres grandes banques. Le conseil estime que cette manière de déterminer la rémunération des dirigeants est satisfaisante.

De plus, les renseignements communiqués par la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs comprennent une description des liens entre la rémunération et le rendement (voir page 25 de la présente circulaire) et un graphique de la rémunération selon le rendement qui établit un lien explicite entre la rémunération des hauts dirigeants désignés et les paramètres clés du rendement pour la CIBC et qui illustre la relation entre ces deux facteurs au cours des cinq dernières années (voir page 35 de la présente circulaire). Cette année, la CIBC a fait un pas de plus en communiquant le ratio du coût de gestion, qui présente la rémunération des hauts dirigeants désignés par rapport au bénéfice net après impôts (voir page 36 de la présente circulaire). On a mis au point les éléments du ratio en collaboration avec d'autres grandes institutions financières afin d'assurer la comparabilité des résultats. Pour ces raisons, le conseil estime qu'il existe une corrélation entre la rémunération versée aux cadres supérieurs de la CIBC et le rendement de la CIBC et de ses unités commerciales.

PROPOSITION N° 2

Il est proposé que les options sur actions (stock-options) allouées aux hauts dirigeants soient rigoureusement alignées sur la valeur économique ajoutée (VEA) de la banque.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Les options sur actions consenties aux dirigeants privilégient l'accroissement de la valeur des actions à court terme, et cela au détriment des intérêts des actionnaires de la Banque. « *Si les options peuvent être exécutables à court terme cela équivaut à verser de l'argent comptant*, dit Robert Bertram, vice-président exécutif du puissant régime de pension des enseignants de l'Ontario (Teacher's). *C'est se berner d'illusion que de laisser croire que les options sont liées à la valeur de l'action. Clairement, l'intérêt des actionnaires n'est pas pris en compte dans les plans d'octrois d'options d'achat* »

On doit relier le coût et la levée des options à la création de la valeur pour les actionnaires. Si les bénéfices augmentent plus rapidement que les dettes, la valeur économique ajoutée est positive. Si la valeur économique ajoutée (VEA) est positive, les dirigeants ont créé de la valeur pour les actionnaires, si la VEA est négative, ils ont mis en danger les avoirs des actionnaires, même si à court terme l'action se transige à une valeur supérieure.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC adhère à une philosophie de rémunération selon le rendement, qui définit la relation entre la rémunération, le rendement d'entreprise et la création d'une valeur pour l'actionnaire durable. La CIBC émet des options d'achat d'actions dans le cadre du régime de rémunération globale des cadres supérieurs. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises au cours d'une période de quatre ans.

La CIBC a réduit l'utilisation d'options au cours des dernières années et, à l'heure actuelle, seulement 15 % des attributions d'actions différées prennent la forme d'options d'achat d'actions pour tous les cadres supérieurs. Par conséquent, le nombre d'options émises pour l'exercice 2006 représentait 0,12 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation, comme il est indiqué à la page 26 de la présente circulaire. Toutefois, le conseil et la direction estiment que les options d'achat d'actions demeurent un outil de rémunération appréciable et concurrentiel, qui lie la rémunération à la valeur pour l'actionnaire au moyen de l'appréciation du cours des actions. La CIBC continuera d'évaluer son utilisation d'options par rapport au marché et de recourir aux options judicieusement pour attirer, conserver et motiver les meilleurs talents.

PROPOSITION N° 3

Il est proposé qu'à partir d'un maximum de trois ans en date de la présente, le conseil d'administration de la banque soit composé d'un minimum d'un tiers de ses membres de sexe féminin.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Le pourcentage de femmes qui siègent au conseil d'administration de la banque est ridiculement bas, conséquence d'une vieille et archaïque tradition qui relègue les femmes à un statut inférieur dans les grandes institutions financières alors que ces dernières représentent plus de la moitié des diplômés des universités. Au Québec, 24 des sociétés d'État auront désormais pour obligation d'avoir **la moitié** des sièges de leur c.a. occupés par des femmes. Cet exemple devrait être suivi à plus long terme par la banque dont la représentativité actuelle est celle d'un âge presque canonique, illustration de la chasse-gardée masculine des conseils d'administration de l'immense majorité des sociétés ouvertes. À preuve, 30 % des conseils d'entreprises canadiennes ne comptent qu'une seule femme; 12 % en ont deux; 4 %, trois; 1 % quatre, et 1 % 5, dont exceptionnellement la Banque nationale du Canada.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil convient que la diversité, notamment la diversité des sexes, donne lieu à de meilleurs conseils et constitue un critère important parmi plusieurs pour choisir un administrateur. D'après les renseignements contenus dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction pour l'assemblée annuelle 2006 des six grandes banques canadiennes, le conseil de la CIBC était composé à 27,7 % de femmes, un pourcentage plus élevé que la moyenne de 22 % obtenue par les autres banques et que le pourcentage individuel affiché pour chacune de ces banques. Si les candidats aux postes d'administrateur indiqués dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC pour l'assemblée annuelle 2007 sont élus par les actionnaires ordinaires de la CIBC, le conseil de la CIBC sera composé à 25 % de femmes.

Le Comité de gouvernance de la CIBC agit en qualité de comité des mises en candidature, c'est-à-dire qu'il recommande

des candidats aux postes d'administrateur et définit les compétences et les habiletés qu'il recherchera au cours du processus de sélection des administrateurs. Le Comité utilise une grille des compétences pour l'aider à examiner les habiletés des candidats. La grille consiste simplement en une liste d'habiletés et de caractéristiques considérées comme souhaitables par le conseil de la CIBC. La liste comprend des caractéristiques associées à la diversité (p. ex., genre, origine ethnique et incapacité). La grille aide le Comité à relever des lacunes dans l'ensemble de compétences du conseil et le guide dans sa recherche de nouveaux candidats. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la grille de compétences, se reporter à l'annexe B « Énoncé des pratiques de gouvernance – Grille d'évaluation des habiletés et des compétences ».

Bien que le Comité et le conseil estiment que les femmes occuperont une place accrue au sein des conseils puisqu'elles accèdent de plus en plus à des postes de hauts dirigeants, le conseil continuera de privilégier les personnes dont les compétences et les habiletés répondent à ses besoins et sont conformes aux priorités stratégiques de la CIBC.

PROPOSITION N° 4

Il est proposé que le rapport annuel comporte un résumé exhaustif des états financiers des filiales de la banque.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

L'article 157 (2) de la *Loi canadienne sur les sociétés par action* et 310 (2) de la *Loi sur les banques* stipulent que « *les actionnaires ainsi que leurs représentants personnels peuvent, sur demande, examiner gratuitement les états financiers des filiales et en tirer copie pendant les heures d'ouverture des bureaux* ». Lorsque la compagnie s'oppose à la demande de consultation d'un actionnaire, cela entraîne de la part de ce dernier des frais judiciaires importants, rendant ainsi difficile ou illusoire la reconnaissance de ce droit qui serait en partie satisfaite par la publication dans le rapport annuel d'un résumé des états financiers des filiales de la banque.

Au vrai, un actionnaire avisé ne peut exercer son vote que s'il procède des informations précises et vérifiées de toutes les activités de l'entreprise, incluant les filiales dont les états financiers sont actuellement soustraits à l'examen des actionnaires. Une culture du secret est à l'encontre des principes d'une bonne gouvernance. Il est contre la logique et la nature des choses qu'une société cotée en bourse faisant appel à l'investissement public, soit à la fois ouverte et fermée!

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le rapport annuel de la CIBC comprend ses états financiers, qui sont dressés conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada ainsi qu'aux exigences de la *Loi sur les banques*. Le rapport annuel comprend également le rapport de gestion portant sur les états financiers de la CIBC, qui est établi conformément aux exigences des autorités en valeurs mobilières du Canada et des États-Unis. Cela signifie que les états

financiers de la CIBC ont été élaborés sur une base consolidée et que le rapport de gestion qui s’y rapporte est axé sur des renseignements, notamment les renseignements en lien avec une filiale de la CIBC, qui sont importants pour les états financiers de la CIBC. Le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, l’un des principaux organismes de réglementation de la CIBC, a accès aux états financiers de toutes les filiales de la CIBC et l’Agence du revenu du Canada reçoit les états financiers des filiales étrangères de la CIBC. Par conséquent, la communication d’information aux actionnaires de la CIBC est significative et accessible sans restrictions aux autorités canadiennes en valeurs mobilières, conformément aux exigences réglementaires, et le conseil et la direction estiment que la communication d’information supplémentaire proposée n’est pas nécessaire.

PROPOSITION N° 5

Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits “de couverture” (hedge funds) sur la stabilité du système financier, il est proposé que la banque rende publique l’information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d’activités.

Le Mouvement d’éducation et de défense des actionnaires a soumis l’énoncé qui suit à l’appui de sa proposition.

La puissance des hedge funds menace la planète finance, titrait le supplément du *Monde économie* du 3 octobre 2006. Il est notamment fait état du fonds spéculatif américain Amaranth qui a perdu plus de 6 milliards US de dollars en deux jours en spéculant sur le marché du gaz, soit plus que la moitié de ses actifs. Le journal rappelle l’effondrement d’un autre fonds américain LTCM qui avait obligé la Réserve fédérale de ce pays à baisser ses taux d’intérêt pour éviter des effets en chaîne sur le système financier. Le journal LA PRESSE du 5 octobre 2006 révèle pour sa part que l’ACCOVAM* recommande que les fonds spéculatifs devraient être réglementés pour protéger les investisseurs. Ce genre de fonds a triplé au cours des dernières années. La plupart, basés dans les paradis fiscaux, restent opaques et échappent aux contrôles. Ils ne sont régulés qu’indirectement à travers la surveillance des banques dont ils sont les créanciers.

* *Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières*

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC fait affaire avec des gestionnaires de placements non traditionnels et, de ce fait, assume un risque de crédit éventuel lié à la contrepartie et un risque de crédit relatif aux prêts de titres. Les administrateurs et la direction de la CIBC s’engagent à promouvoir des pratiques de communication d’information cohérentes visant à transmettre au marché les renseignements importants sur la CIBC de façon précise, opportune et largement diffusée. Une telle communication comprend nos rapports trimestriels et annuels aux actionnaires, l’information financière supplémentaire trimestrielle, les présentations et les webdiffusions des membres de la direction et d’autres renseignements. Par l’entremise de cette communication

d’information, la CIBC présente une revue détaillée de ses activités, y compris de son portefeuille de crédit et de la gestion du risque de crédit. La direction et le conseil d’administration continuent de se sentir à l’aise avec l’ensemble des risques auxquels la CIBC est exposée. Si l’exposition actuelle de la CIBC aux gestionnaires de placements non traditionnels devient une partie importante de ses activités, la CIBC le fera savoir conformément à ses pratiques en matière de communication d’information et aux exigences réglementaires.

PROPOSITION N° 6

Un administrateur de la Banque ne peut être considéré comme indépendant s’il était haut dirigeant désigné d’une autre société en même temps qu’un autre haut dirigeant désigné actuel de la Banque. Cela signifie que si l’un des cinq principaux dirigeants actuellement en poste à la Banque occupait auparavant un poste de cadre supérieur au sein d’une autre société, les autres hauts dirigeants désignés avec lesquels il travaillait à l’autre société ne peuvent être considérés comme des administrateurs indépendants de la Banque tant que leur ancien collègue continue d’être employé à titre de haut dirigeant désigné de la Banque. La New York Stock Exchange resserre continuellement la définition d’administrateur indépendant et demande aux sociétés inscrites d’« examiner toutes les circonstances et tous les faits pertinents » (traduction) au moment de déterminer l’indépendance d’un administrateur. Cette politique proposée est conforme à la directive de la NYSE.

M. Verdun a soumis l’énoncé suivant à l’appui de sa proposition.

Avant octobre 2000, Karen Maidment était chef des finances de Clarica, compagnie d’assurance sur la vie lorsque Robert Astley était chef de la direction de la même société. M^{me} Maidment, aujourd’hui chef des finances de la Banque de Montréal, est étroitement associée à M. Astley, ayant prononcé une allocution en sa faveur à un événement commandité par BMO dans sa communauté d’origine de Waterloo, en Ontario, après qu’une enquête judiciaire eut conclu que l’ancienne société de M. Astley avait agi de façon contraire à l’éthique dans le financement de RIM Park dans la Ville de Waterloo. À titre d’administrateur de la Banque de Montréal, M. Astley est membre du Comité de la rémunération des cadres, qui est chargé d’établir le régime de rémunération de M^{me} Maidment. Aux termes de la politique de la NYSE, le Comité de la rémunération doit être composé entièrement d’administrateurs indépendants. Le resserrement de la définition éliminerait un tel type de manquement à la supervision indépendante des hauts dirigeants désignés.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil de la CIBC est indépendant conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques exemplaires fondées sur divers outils :

- Le conseil a adopté des normes d’indépendance, fondées sur les règles de gouvernance d’entreprise de la New York Stock Exchange, les lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs

mobilières et certaines dispositions de la *Loi sur les banques*;

- Le conseil examine (et divulgue) les situations où des membres du conseil siègent ensemble à un autre conseil d'administration;
- Le conseil examine (et divulgue) les situations de participation aux comités du conseil d'autres sociétés ouvertes;
- Le conseil tient régulièrement des réunions en l'absence de la direction;
- Le conseil examine les situations où un administrateur pourrait avoir un intérêt important dans une opération visant la CIBC.

Un administrateur est considéré comme indépendant uniquement si le conseil établit qu'il n'a pas de lien important avec la CIBC. Afin de déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique les tests indiqués dans ses normes d'indépendance. Le conseil examine également d'autres relations qui, à son avis, pourraient être raisonnablement susceptibles de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur. Le conseil examine l'indépendance d'un administrateur au moins une fois l'an. Le conseil de la CIBC estime que la façon dont il détermine l'indépendance des administrateurs est satisfaisante et estime qu'il a atteint l'équilibre entre les critères requis par la loi, la bonne gouvernance et le jugement raisonnable. Il ne compte donc pas modifier ses critères d'indépendance actuels.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MEDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medacqc.ca., a retiré une proposition visant la

communication de renseignements plus détaillés sur les conseillers en rémunération en raison de la communication d'information par la CIBC dans la présente circulaire. La CIBC remercie le MEDAC et d'autres groupes d'investisseurs comme la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance pour leurs commentaires et leurs suggestions réfléchis sur les processus de bonne gouvernance entourant le mandat indépendant des conseillers en rémunération retenus par le comité de la rémunération d'une société ouverte.

Robert Verdun, 153-B, Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519 574-0252, courriel : bobverdun@rogers.com, a présenté une proposition mettant de l'avant certaines règles de rémunération des hauts dirigeants prévoyant une rémunération simplifiée, transparente, répartie (sur les exercices futurs au besoin) et annulable (dans le cas de catastrophes ayant une incidence importante sur les profits de la Banque) des plus hauts dirigeants, qu'il appelle principe STRA. M. Verdun a retiré sa proposition en raison des pratiques de la CIBC et de la transparence dont celle-ci fait preuve dans la communication d'information sur la rémunération. Les pratiques de la CIBC comprennent l'attribution d'un nombre relativement restreint d'options dans le cadre de la rémunération des cadres supérieurs et un modèle de rémunération du chef de la direction aux termes duquel 1) la rémunération variable (à l'exception des options d'achat d'actions) pour un exercice est déterminée et attribuée au chef de la direction à la fin de l'exercice qui suit de façon à permettre au conseil d'examiner les événements ultérieurs à la fin de l'exercice et 2) les attributions en actions différées non acquises en circulation au moment du départ à la retraite du chef de la direction seront acquises uniquement en l'absence de fait ultérieur défavorable important ayant trait à une période antérieure. La CIBC remercie M. Verdun de son commentaire sur les procédures de gouvernance entourant la rémunération des cadres supérieurs.



ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

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

- aider les **clients** à réaliser ce qui compte dans leur vie;
- créer un environnement où les **employés** peuvent exceller;
- apporter davantage à nos **collectivités**;
- produire le rendement total le plus élevé pour les **actionnaires**.

La CIBC aspire donc au respect des normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Les réalisations les plus importantes de la CIBC dans ce domaine comprennent l'élection des administrateurs par la majorité, un nouveau modèle de rémunération pour le chef de la direction, la divulgation de paramètres étayant le lien entre la rémunération et le rendement des cadres supérieurs et le renouvellement continu du conseil.

Le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil et à la direction lorsque ceux-ci remplissent leurs obligations envers la CIBC et ses actionnaires. Il a été examiné et approuvé pour la dernière fois par le conseil en janvier 2007.

Table des matières

2	Structure de la gouvernance	7	Rémunération des administrateurs
2	Composition du conseil	7	Rémunération des cadres supérieurs
2	Responsabilités du conseil	7	Accès du conseil à la direction et aux conseillers externes
3	Indépendance des administrateurs	8	Orientation et formation continue des administrateurs
4	Processus de nomination des administrateurs	8	Relève de la direction
5	Mandat des administrateurs	8	Politique sur la présentation de l'information
6	Le chef de la direction	8	Évaluation du rendement annuel du conseil
6	Le président du conseil	9	Code de conduite et code de déontologie
6	Les comités du conseil		

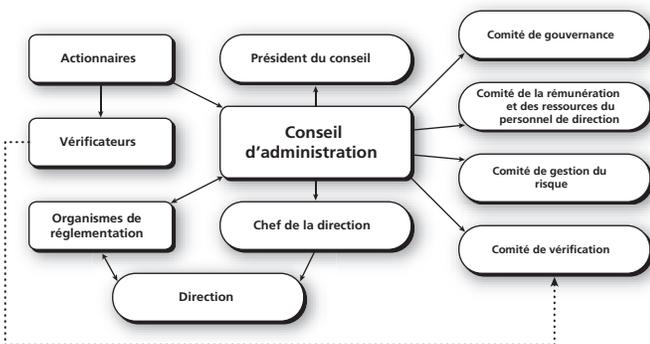
Les actionnaires qui souhaitent communiquer avec le conseil doivent s'adresser au président du conseil de la CIBC, a/s Division du secrétaire général, 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

1. Structure de la gouvernance

En bref

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

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



2. Composition du conseil

En bref

- ↳ On trouvera le règlement n° 1 de la CIBC au www.sedar.com.
- ↳ La taille optimale du conseil de la CIBC est de 16 à 18.
- ↳ Le conseil de la CIBC a présenté 16 candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires 2007.

La composition et l'organisation du conseil sont régies principalement par la *Loi sur les banques* (Canada), qui formule des exigences concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe et la résidence canadienne. Le règlement n° 1 de la CIBC prévoit que le conseil peut établir qu'il y aura de 7 à 35 administrateurs. Le Comité de gouvernance examine l'efficacité et la taille optimale du conseil. Les paramètres établis par le Comité se fondent sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance du secteur des services financiers, les lacunes à combler quant à la compétence du conseil et le nombre d'administrateurs requis pour réaliser adéquatement les tâches du conseil et celles de ses comités. Le Comité a pour objectif de maintenir la prise de décision efficace par le conseil.

3. Responsabilités du conseil

En bref

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

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

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

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

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

gouvernance – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance et du Comité de gestion du risque, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gouvernance, l'indépendance des administrateurs, le code de déontologie et le code de conduite de la CIBC ainsi que les politiques relatives à la réputation et au risque juridique;

renseignements financiers – le conseil, avec l'aide du Comité de vérification, revoit les contrôles internes de la CIBC relativement aux renseignements financiers, les rapports 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 les changements importants à la politique sur la présentation de l'information de la CIBC;

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

perfectionnement et évaluation des administrateurs – 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, avec l'aide du Comité de gouvernance, évalue son rendement, celui de chacun de ses comités et de ses administrateurs.

4. Indépendance des administrateurs

En bref

- ↳ On trouvera les normes d'indépendance du conseil au www.cibc.com/francais.
- ↳ 15 des 16 candidats aux postes d'administrateur présentés au cours de l'assemblée annuelle 2007 sont indépendants.
- ↳ Gerry McCaughey n'est pas indépendant puisqu'il est le président et chef de la direction de la CIBC.

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

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

Normes d'indépendance

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

Comment le conseil détermine-t-il si un administrateur est indépendant? Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil décide positivement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de cadre supérieur d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement

susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien important indirect. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes tirées du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* en vertu de la *Loi sur les banques*, des règles de gouvernance de la New York Stock Exchange et des Lignes directrices en matière de régie d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil détermine 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. Le conseil s'appuie principalement sur les résultats des questionnaires d'indépendance remplis par chaque candidat.

Relations négligeables

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

Membres d'autres conseils

En bref

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

Le conseil ne limite pas le nombre de ses administrateurs qui sont également membres du conseil d'une autre société ouverte, mais il estime qu'il est important de communiquer cette information.

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

Membres de comités de vérification d'autres sociétés ouvertes

En bref

- ↳ On consultera les biographies des candidats aux postes d'administrateur dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2007 pour en savoir plus sur leur participation à des comités d'autres sociétés ouvertes.
- ↳ Gary Colter, président du Comité de vérification de la CIBC, fait partie du comité de vérification de trois autres sociétés ouvertes. Après s'être penché sur la portée de ses activités au sein du Comité de vérification, les exigences réglementaires, son emploi du temps, l'ensemble de ses compétences en matière de comptabilité et de finance et son expérience connexe, le conseil a déterminé que sa capacité à siéger au sein du Comité de vérification de la CIBC n'était pas compromise.

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

Réunions à huis clos

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

Intérêt important dans des opérations

Lorsqu'un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt important dans une opération ou une entente (ou une opération ou une entente proposée) avec la CIBC, il

doit déclarer cet intérêt. Lorsqu'une opération ou une entente est prise en considération par le conseil, le directeur touché doit se retirer de la réunion et ne peut pas exercer de droit de vote sur une résolution visant à approuver l'opération ou l'entente.

5. Processus de nomination des administrateurs

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

Mandat d'un administrateur

En bref

- ↳ Un administrateur peut siéger au conseil jusqu'à ce qu'il ait 70 ans ou pendant un mandat de 15 ans, selon la première des éventualités à survenir.

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

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences

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

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité est chargé de recommander au conseil des candidats en vue de leur élection. Avant de recommander

un nouveau candidat, le président du conseil et divers membres du Comité rencontrent le candidat pour parler de son intérêt et de son aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour devenir membre du conseil de la CIBC. Le Comité entreprend des démarches pour vérifier le niveau de scolarité et les antécédents du candidat et évalue d'éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance ou à la communication d'information du candidat.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Le Comité est chargé de recommander au conseil des administrateurs en poste en vue de leur réélection. Avant de recommander un administrateur en poste, le Comité tient compte de certains facteurs identifiés dans la politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, notamment :

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

Présences aux réunions

En bref

↳ Tous les administrateurs ont assisté à au moins 75 % de l'ensemble des réunions ordinaires et des comités au cours de l'exercice 2006. Voir la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2007 pour obtenir le dossier de présence de chaque administrateur.

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

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

Le Comité maintient une liste de candidats éventuels au poste d'administrateur qui est mise à jour

périodiquement. Le Comité étudie les recommandations des autres administrateurs et détermine s'il doit ajouter un nouveau candidat à la liste.

Conseiller externe

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

Ancien chef de la direction

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

6. Mandat des administrateurs

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

Démission d'un administrateur – La politique exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences relatives 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 Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de rejeter la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de décision.

Âge de la retraite et période maximale – Un administrateur prend sa retraite 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 l'assemblée annuelle des actionnaires 2004, dont certains étaient 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.

Vote des administrateurs – Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'**abstentions** de vote que de votes **en faveur**, une *majorité d'abstentions*, à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs. Une « élection sans opposition » signifie que le nombre de candidats à l'élection au poste d'administrateur correspond au nombre de postes d'administrateur au sein du conseil. On s'attend à ce que

le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission, sauf en cas de circonstances atténuantes. Le conseil prendra une décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs pour lesquels elle n'a pas été acceptée. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision. Si chaque membre du Comité de gouvernance a reçu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, les administrateurs qui remplissent les normes d'indépendance du conseil et qui n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions formeront un comité pour étudier les démissions et recommander au conseil de les accepter ou non. Si seulement sept administrateurs ou moins n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, tous les administrateurs participeront au processus visant à déterminer si les démissions doivent être acceptées. Le conseil peut combler un poste vacant conformément aux règlements internes de la CIBC et à la *Loi sur les banques*.

7. Le chef de la direction

En bref

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

Le chef de la direction doit être membre du conseil en vertu de la *Loi sur les banques*. Ses principaux objectifs consistent à diriger la gestion des activités et affaires de la CIBC ainsi que la mise en œuvre des résolutions et politiques du conseil. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées aux valeurs de la CIBC, à la planification stratégique, à la gouvernance, à la gestion des risques, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines, à la direction de l'exploitation, à l'interaction avec le conseil, à la planification de la relève et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés et les organismes de réglementation.

8. Le président du conseil

En bref

- ↳ On peut consulter le mandat du président du conseil au www.cibc.com/francais.
- ↳ Le conseil examine et approuve le mandat chaque année.

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

9. Les comités du conseil

En bref

- ↳ Le conseil compte quatre comités.
- ↳ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2007 présente les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2006.
- ↳ On trouvera le mandat de chaque comité et du président du comité au www.cibc.com/francais.
- ↳ Le conseil examine et approuve les mandats chaque année.

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

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** aide le conseil à surveiller les politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines. Le Comité évalue les objectifs de rendement du chef de la direction, évalue le rendement du chef de la direction, formule des recommandations sur la rémunération du chef de la direction, évalue la nomination et la rémunération d'autres membres clés de la direction, supervise la relève pour le chef de la direction et d'autres membres clés de la direction, examine les politiques et principes relatifs à la rémunération de la CIBC, exécute certaines fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et prépare le *Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs* pour son inclusion à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

Le **Comité de gouvernance** aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et constitue le Comité de révision de la CIBC aux termes de la *Loi sur les banques*. Le Comité surveille la structure et les activités de gouvernance de la CIBC ainsi que la communication de renseignements relatifs à la gouvernance, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification de la relève pour le chef de la direction et le président du conseil, 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. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

Le **Comité de gestion du risque** aide 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, aux marchés, aux investissements, à l'exploitation, au bilan et aux liquidités, la délégation en matière de crédit, la politique sur la réputation et les risques juridiques de la CIBC ainsi que la définition, le mandat et l'efficacité des services indépendants de la CIBC en matière de gestion du risque. La grande majorité des membres sont indépendants.

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

10. Rémunération des administrateurs

En bref

- ↳ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2007 présente la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2006.
- ↳ La rémunération des administrateurs n'a pas été modifiée depuis le 1^{er} mai 2005.
- ↳ Un administrateur est supposé acquérir des actions ordinaires de la CIBC et/ou des unités d'actions à dividendes différés d'une valeur d'au moins 300 000 \$ dans les cinq années suivant son entrée au sein du conseil d'administration.

Le Comité de gouvernance examine les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs de la CIBC et les recommande au conseil en vue de son approbation. Il tient compte de nombreux facteurs, notamment les liens entre la rémunération et la charge de travail, le temps consacré et la responsabilité. Le Comité considère également la rémunération versée aux administrateurs d'autres grandes sociétés canadiennes et américaines, et particulièrement des principales banques canadiennes. 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 pratiques de rémunération à l'intention des administrateurs.

11. Rémunération des cadres supérieurs

En bref

- ↳ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2007 décrit la rémunération du chef de la direction.
- ↳ Les primes d'encouragement du chef de la direction sont reportées d'un an pour permettre au conseil d'avoir une vision à plus long terme dans son évaluation du rendement du chef de la direction.
- ↳ Le chef de la direction doit être propriétaire du nombre d'actions qui correspond au sextuple de son salaire annuel au cours de son mandat de chef de la direction et des deux premières années de sa retraite.
- ↳ Le chef de la direction annonce à l'avance son intention de lever des options et d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la CIBC.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction approuve l'ensemble des primes d'encouragement, évalue le rendement du chef de la direction et fait des recommandations au conseil sur la rémunération du chef de la direction, des employés sous sa responsabilité directe et des employés aux postes clés de contrôle. Le Comité a recours aux services d'experts-conseils externes indépendants en matière de rémunération qui lui font rapport directement et fournissent des conseils sur les questions examinées. Le principe directeur du Comité stipule que la rémunération devrait être liée au rendement et être concurrentielle par rapport aux pratiques du marché. La rémunération à la CIBC comprend trois éléments fondamentaux : le salaire de base, la rémunération variable et les avantages sociaux (y compris la prestation de retraite et les avantages indirects). En ce qui a trait aux cadres supérieurs membres de la haute direction, la composition de la rémunération est fortement axée sur la rémunération variable. Pour les cadres supérieurs, la rémunération variable représente un pourcentage élevé de la rémunération globale afin d'étayer le lien entre la rémunération et le rendement.

Le Comité fixe la rémunération variable annuelle pour un exercice et le conseil l'approuve à la fin de celui-ci, sauf pour le chef de la direction dont la rémunération variable annuelle (à l'exclusion des options) pour un exercice est fixée par le conseil à la fin de l'exercice suivant. Le modèle de rémunération du chef de la direction donne au conseil une période plus longue pour évaluer le rendement du chef de la direction. En outre, lorsque le chef de la direction prend sa retraite, les actions subalternes non acquises en circulation et les options en cours de validité ne sont acquises que s'il n'est survenu aucun événement défavorable important pendant le mandat du chef de la direction. Le respect des intérêts des actionnaires est renforcé par l'exigence que le chef de la direction conserve le nombre d'actions qui correspond au sextuple de son salaire annuel pendant son mandat et les deux premières années de sa retraite. Afin de promouvoir des pratiques de communication d'information transparentes, le chef de la direction annonce à l'avance par communiqué son intention de lever des options ou d'effectuer d'autres opérations sur des titres de la CIBC pour lesquelles une déclaration d'initié serait nécessaire dans le délai usuel de dix jours.

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

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

13. Orientation et formation continue des administrateurs

En bref

- ↳ Au cours de l'exercice 2006, la formation des administrateurs a porté principalement sur la gestion du risque, l'Accord de Bâle II, la rémunération des cadres supérieurs et l'évaluation des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.
- ↳ Environ 8 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré à la formation des administrateurs au cours de l'exercice 2006. On consultera la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2007 pour obtenir une description complète du programme de formation de chaque administrateur au cours de l'exercice 2006.

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

Orientation des nouveaux administrateurs – Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs est composé de documents et de séances d'orientation fixes. Le manuel des administrateurs de la CIBC passe en revue les politiques et procédures du conseil, les règlements internes de la CIBC et la structure organisationnelle actuelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations actuels de la CIBC, les derniers états financiers annuels et trimestriels et un rapport sur les questions opérationnelles clés. En outre, tout nouvel administrateur rencontre le président du conseil, le chef de la direction, les membres de la direction et des représentants du service de la conformité de la CIBC. Le président d'un comité du conseil organise une séance d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui se joignent au comité. Afin d'aider un nouvel administrateur à comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil peut demander à un membre actuel du conseil d'agir à titre de mentor.

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

perfectionnement continu des administrateurs; il donne aux administrateurs accès 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 et de ses comités.

14. Relève de la direction

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

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

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

15. Politique sur la présentation de l'information

En bref

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

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

16. Évaluation du rendement annuel du conseil

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

L'évaluation du rendement du conseil est fondée sur des commentaires obtenus par (1) des questionnaires individuels et (2) des entrevues particulières entre chaque administrateur et le président du conseil afin de discuter du rendement de l'administrateur, de ses besoins en formation et des

commentaires de ses pairs. Le président du Comité de gouvernance rencontre le président du conseil au cours d'une entrevue particulière similaire pour discuter du rendement du président du conseil. L'évaluation porte sur le rendement du conseil, de chaque Comité du conseil, de chaque président de comité, du président du conseil, du chef de la direction et des administrateurs. Différentes facettes sont couvertes telles que la structure et la composition du conseil et des comités, la planification de la relève, le perfectionnement de la direction, la planification stratégique, la gestion du risque, le rendement opérationnel, les compétences des administrateurs et les procédures et l'efficacité du conseil. Les évaluations aident à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et servent à élaborer les plans d'action pour l'amélioration. Le Comité de gouvernance mesure le progrès accompli par rapport aux plans d'action.

17. Code de conduite et code de déontologie

En bref

- ↳ Chaque année, les employés et les administrateurs attestent de leur bonne connaissance et du respect de leurs codes.
- ↳ On trouvera le Code de conduite et le Code d'éthique au www.cibc.com/francais ou au www.sedar.com.

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

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

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



Siège social
Division du secrétaire général
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*



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