



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Le 25 février 2010

Circulaire de sollicitation de
procurations par la direction



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la *CIBC*) aura lieu dans le Grand Salon du Fairmont Le Reine Elizabeth, situé à Montréal, au Québec, le jeudi 25 février 2010 à 10 h (heure de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent;
2. nommer les vérificateurs;
3. élire les administrateurs;
4. étudier une résolution de consultation sur la philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs;
5. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
6. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 14 janvier 2010

Par ordre du conseil d'administration

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

/s/ MICHELLE CATURAY

Michelle Caturay

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 ou au 1 866 781-3111 **au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 24 février 2010.**

ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 4 janvier 2010 (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 384 365 816.

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 au Canada et aux États-Unis.

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

Les actionnaires pour lesquels des dispositions spéciales doivent être prises pour qu'ils puissent assister à l'assemblée, notamment 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 14 janvier 2010

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 dans le Grand Salon du Fairmont Le Reine Elizabeth, situé à Montréal, au Québec, le jeudi 25 février 2010 à 10 h (heure normale de l'Est).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2009 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. Votre vote est important. 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 vous joindrez à nous. Pour vous simplifier la tâche, l'assemblée sera diffusée en direct sur le site 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 2009 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant la société, qui sont également disponibles sur notre site Web.

Veillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

/s/ CHARLES SIROIS

Charles Sirois

Le président et chef de la direction,

/s/ GERALD T. McCAUGHEY

Gerald T. McCaughey

Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle

Fairmont Le Reine Elizabeth
Grand Salon
900, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec)
H3B 4A5

Diffusion en direct sur le Web

www.cibc.com/francais

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire sont fournis en date du 4 janvier 2010, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens.

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
- 16 Résolution de consultation sur la philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs
- 16 Propositions d'actionnaires

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

- 17 Comité de vérification
- 19 Comité de gouvernance
- 20 Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
- 22 Comité de gestion du risque

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

- 23 Rémunération des administrateurs

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

- 27 Lettre aux actionnaires
- 30 Rémunération en fonction du rendement — Faits saillants
- 31 Analyse de la rémunération
- 31 • Rôle et responsabilités du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
- 33 • Cadre de rémunération de la CIBC pour l'équipe de la haute direction
- 41 • La CIBC versus les lignes directrices réglementaires et les pratiques exemplaires
- 42 • Rendement de la CIBC pour l'exercice 2009
- 47 • Rémunération directe globale des hauts dirigeants visés
- 51 Tableaux

AUTRES RENSEIGNEMENTS

- 69 Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
- 69 Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
- 69 Indemnisation
- 70 Accessibilité de l'information
- 70 Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
- 70 Approbation des administrateurs

ANNEXES

- A Propositions d'actionnaires
- B Énoncé des pratiques de gouvernance

UN MOT SUR LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou verbaux 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 faites à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ainsi que d'autres déclarations concernant nos activités, nos secteurs d'exploitation, notre situation financière, notre gestion du risque, nos priorités, nos cibles, nos objectifs permanents, nos stratégies et nos perspectives pour 2010 et les périodes ultérieures. 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 et pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats avancés dans ces énoncés. Ces facteurs comprennent les risques liés au crédit, au marché, à la liquidité, à la stratégie, à l'exploitation, à la réputation, à la législation, à la réglementation et à l'environnement; 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 des modifications des normes et des règles comptables et de leur interprétation; les changements apportés aux estimations que nous faisons de nos réserves et provisions; les changements apportés aux lois fiscales; les modifications apportées à nos notes de crédit; 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, les désordres touchant l'infrastructure 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; le défaut des tiers de remplir leurs obligations à notre égard ou à l'égard des membres de notre groupe; l'intensification de la concurrence provenant de concurrents bien établis et de nouveaux arrivés dans le secteur des services financiers; l'évolution des technologies; l'activité des marchés financiers mondiaux; les changements de la politique monétaire et économique; les fluctuations des devises; les conditions commerciales et la conjoncture économique mondiales en général et celles 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; notre capacité à attirer et à retenir des employés et des cadres supérieurs clés; 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 renferment la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou d'autres documents que nous publions, sauf lorsque la loi l'exige.

Questions soumises au vote

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

- la nomination des vérificateurs;
- l'élection des administrateurs;
- une résolution de consultation sur la philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- les propositions d'actionnaires.

À moins d'indication contraire, les questions soumises au vote seront tranchées à la majorité simple (plus de 50 %) 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 4 janvier 2010.

Le 4 janvier 2010, il y avait 384 365 816 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'exerce un contrôle 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, ou 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 ministre des Finances). De plus, aucune personne ou entité contrôlée par une personne ne peut exercer de droits de vote rattachés aux 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 qui sont immatriculées directement à leur nom. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, en personne à l'assemblée ou en nommant une autre personne, votre fondé de pouvoir, pour voter en votre nom 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 d'actions qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire 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'entremise de votre intermédiaire ou en personne à l'assemblée. Afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire, vous devez suivre les instructions figurant sur le formulaire fourni par votre intermédiaire.

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 fourni par votre intermédiaire;
- 2) retourner le formulaire à l'intermédiaire dans l'enveloppe fournie à cette fin.

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

Si vous avez exercé votre droit de vote par l'entremise de votre intermédiaire et souhaitez maintenant voter en personne, communiquez avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et pour connaître les procédures à suivre.

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 un formulaire de procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire de procuration que vous devrez signer, dater et retourner par courrier dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à CIBC Mellon au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111, pour qu'il soit reçu au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 24 février 2010.

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 nommer 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 Charles Sirois et Gerald T. McCaughey, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront nommés pour agir en qualité de 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 les suivre.

Si vous ne précisez pas, sur votre formulaire de procuration, 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 d'une résolution de consultation sur la philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- CONTRE les propositions d'actionnaires n^{os} 1 à 3.

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 autre que celles mentionnées dans l'avis de convocation.

Révocation de votre procuration – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) une déclaration écrite 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) M5L 1A2, avant 10 h (heure normale de l'Est) le 24 février 2010 ou être remis au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 25 février 2010.

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 et les frais de la sollicitation seront à la charge de la CIBC. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par courrier, et par téléphone, par écrit ou en personne par des employés 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 la loi l'exige. CIBC Mellon informera la CIBC des remarques formulées par des actionnaires à l'intention de la direction.

1. États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 figurent dans la Reddition de comptes annuelle 2009 envoyée par courrier aux actionnaires avec la présente circulaire. Ces documents sont également disponibles sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais et sur le site Web du système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR), www.sedar.com.

2. Nomination des vérificateurs

Le Comité de vérification recommande aux actionnaires de nommer Ernst & Young s.r.l. (E&Y) 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'E&Y à titre de vérificateurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des vérificateurs seront nommés.

Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2009, les vérificateurs de la CIBC ont été E&Y. E&Y agit à titre de vérificateurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002.

Honoraires pour les services fournis par les vérificateurs externes

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par E&Y pour les exercices terminés les 31 octobre 2009 et 2008 figurent ci-après.

non vérifiés, en millions

	Honoraires se rapportant à l'exercice 2009 facturés par E&Y (\$)	Honoraires se rapportant à l'exercice 2008 facturés par E&Y (\$)
Honoraires de vérification ⁽¹⁾	19,0	18,0
Honoraires liés à la vérification ⁽²⁾	2,2	2,3
Honoraires liés à la fiscalité ⁽³⁾	0,4	0,4
Autres ⁽⁴⁾	—	1,3
Total	21,6	22,0

Notes :

- (1) Pour la vérification des états financiers annuels de la CIBC et les 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 normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Les honoraires de vérification comprennent les honoraires de vérification versés à E&Y pour FirstCaribbean International Bank Limited (*FirstCaribbean*), dans laquelle la CIBC a acquis une participation majoritaire le 22 décembre 2006 et dans laquelle elle a actuellement une participation totale de 91,4 %.
- (2) Pour les services d'assurance et les 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) Les autres honoraires comprennent un examen des modèles d'évaluation (2008).

Politique concernant les honoraires

Vous pouvez consulter la « Politique sur l'étendue des services des vérificateurs des actionnaires » de la CIBC sur le site 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 non liés à la vérification qui doivent être fournis par les vérificateurs de la CIBC avant qu'ils ne 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 au règlement interne 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 de divers outils dont une grille des compétences servant à évaluer l'ensemble des compétences du conseil et à recruter des candidats qualifiés pour le 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 conseil a fixé à 16 le nombre des administrateurs à élire. Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateur sont mentionnés ci-dessous aux pages 7 à 14. À l'exception de M. Dominic d'Alessandro, tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC. Voir l'information sur M. D'Alessandro à la page 8.

Tous les candidats proposés qui sont actuellement administrateurs ont été dûment élus administrateurs à la dernière assemblée annuelle des actionnaires, soit celle du 26 février 2009, à l'exception de M. Patrick Daniel qui a été nommé administrateur par le conseil d'administration à une réunion qui a eu lieu le 26 août 2009. Voir l'information sur M. Daniel à la page 9.

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 grande majorité 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, y compris à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a un lien 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 pris en vertu de la *Loi sur les banques*, des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les *ACVM*) et des règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (la *NYSE*). Les normes d'indépendance du conseil d'administration de la CIBC peuvent être consultées sur le site www.cibc.com/francais.

Le conseil établit l'indépendance d'un administrateur lorsqu'il approuve les candidatures aux postes d'administrateur 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 14 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			
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
Brent S. Belzberg		✓		
Jalynn H. Bennett		✓		
Gary F. Colter		✓		
Dominic D'Alessandro		✓		
Patrick D. Daniel		✓		
Luc Desjardins		✓		
Gordon D. Giffin		✓		
Linda S. Hasenfratz		✓		
Nicholas D. Le Pan		✓		
John P. Manley		✓		
Gerald T. McCaughey	✓		✓	M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC.
Jane L. Peverett		✓		
Leslie Rahl		✓		
Charles Sirois		✓		
Robert J. Steacy			✓	La fille de M. Steacy habite avec lui et est employée de Ernst & Young s.r.l., vérificateurs externes de la CIBC. Elle ne travaille pas à la vérification de la CIBC ni sur d'autres mandats ayant trait à la CIBC.
Ronald W. Tysoe		✓		

Vous trouverez plus de 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 étaient à la date de la présente circulaire ou ont été au cours des dix dernières années, a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou d'une ordonnance interdisant à la Société de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs ou b) administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui 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.

<p>Jalynn H. Bennett John P. Manley</p>	<p>Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel)</p>	<p>M. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a rendu une ordonnance définitive le 31 mai 2004 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel d'effectuer des opérations en raison du fait que les sociétés Nortel avaient annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de leurs états financiers intermédiaires et annuels pour certaines périodes aux dates de dépôt prévues par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a révoqué l'ordonnance le 21 juin 2005.</p> <p>M^{me} Bennett et M. Manley étaient administrateurs 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 rendu une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont M^{me} Bennet et 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 étaient tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La British Columbia Securities Commission (la BCSC) et l'Autorité des marchés financiers (l'AMF) du Québec ont rendu des ordonnances similaires. M^{me} Bennett n'était pas visée par les ordonnances rendues par la BCSC et l'AMF. La CVMO a levé son interdiction d'opérations avec prise d'effet le 8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après.</p> <p>M^{me} Bennett et M. Manley étaient administrateurs des sociétés Nortel lorsque ces dernières et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures en matière de protection des créanciers en vertu de la <i>Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies</i> (la LACC) au Canada le 14 janvier 2009. Certaines filiales américaines ont volontairement déposé des demandes aux États-Unis aux termes du chapitre 11 du <i>Bankruptcy Code</i> des États-Unis, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient. Ces procédures sont en cours.</p> <p>M^{me} Bennett siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel. M. Manley a démissionné de son poste d'administrateur des sociétés Nortel avec prise d'effet à 23 h 59 le 10 août 2009.</p>
---	--	--

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations (suite)

Gordon D. Giffin	AbitibiBowater Inc.	M. Giffin était administrateur d'AbitibiBowater Inc. du 29 octobre 2007 jusqu'à sa démission le 22 janvier 2009. En avril 2009, AbitibiBowater Inc. et certaines de ses filiales américaines et canadiennes ont déposé des requêtes volontaires devant la Bankruptcy Court des États-Unis dans le district du Delaware pour obtenir une protection aux termes du chapitre 11 et du chapitre 15 du <i>Bankruptcy Code</i> des États-Unis, en sa version modifiée, et pour demander la protection des créanciers aux termes de la LACC à la Cour supérieure du Québec au Canada.
Leslie Rahl	Federal National Mortgage Association (<i>Fannie Mae</i>)	M ^{me} Rahl était administratrice de Fannie Mae le 6 septembre 2008 lorsque, à la demande du secrétaire du département du Trésor des États-Unis, du président du Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale des États-Unis et du directeur de l'autorité fédérale de financement immobilier des États-Unis (la <i>FHFA</i>), le conseil d'administration de Fannie Mae a adopté une résolution consentant à placer Fannie Mae sous tutelle. Après avoir obtenu le consentement, le directeur de la FHFA a nommé la FHFA à titre de tuteur le 6 septembre 2008. Le 18 septembre 2008, M ^{me} Rahl a démissionné de son poste d'administratrice de Fannie Mae.
Charles Sirois	Microcell Télécommunications Inc. (<i>Microcell</i>)	M. Sirois agissait à titre de président du conseil d'administration de 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.
Robert J. Steacy	ITI Education Corporation (<i>ITI</i>)	M. Steacy était administrateur de ITI (du fait que Torstar Corporation était partiellement propriétaire de ITI) lorsqu'elle a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001. M. Steacy a démissionné du conseil de ITI le 16 août 2001. En octobre 2001, une ordonnance d'interdiction d'opérations a été rendue contre ITI par la CVMO, qui a interdit les opérations sur les titres de ITI jusqu'au dépôt d'une ordonnance de révocation par la CVMO. L'interdiction d'opérations a été imposée par suite du défaut de ITI de déposer ses états financiers intermédiaires conformément à la législation en valeurs mobilières de l'Ontario.

Candidats à un poste d'administrateur



BRENT S. BELZBERG

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 59 ans

Indépendant

M. Belzberg est associé directeur principal de Torquest Partners. Il compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions ainsi que de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Outre ses fonctions antérieures d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Belzberg a fait partie du conseil de plusieurs entités dans lesquelles Torquest Partners a investi et est administrateur d'Investissements Brentsi Inc. et de Tandem Expansion GP Inc. En 2009, M. Belzberg a co-fondé le Tandem Fonds d'Expansion, un nouveau fonds privé d'actions de croissance. Il siège également au conseil du Mount Sinai Hospital et préside son comité chargé de la qualité. Il est également conseiller auprès de la faculté de droit de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (2005)	17/17	1/1
Comité de gouvernance (février 2009)	2/2	0/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008), président (février 2009)	6/6	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾
Auparavant		
Hôtels Quatre Saisons Inc.	2002 – 2007	
Fonds de placement immobilier O&Y	2001 – 2005	



JALYNN H. BENNETT

C.M.
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 66 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 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. 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. En 2008, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a nommé M^{me} Bennett membre externe du Comité ministériel de vérification de Ressources humaines et Développement social Canada.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (1994)	17/17	1/1
Comité de vérification (2005)	8/8	1/1
Comité de gouvernance (2000), présidente (2003)	6/6	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾
Actuellement		
Corporation Nortel Networks	2005 à ce jour	Vérification
Nortel Networks Limitée	2005 à ce jour	Vérification
Ressources Teck Limitée	2005 à ce jour	Rémunération, gouvernance, retraite
Auparavant		
Les Ressources Aur Inc. ⁽³⁾	2007 – 2007	
CanWest Global Communications Corp.	1998 – 2005	
Sears Canada Inc.	1993 – 2005	

Candidats à un poste d'administrateur



GARY F. COLTER
Mississauga, Ontario
Canada
Âge : 63 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 la 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 en finances de KPMG Canada. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Colter est administrateur de Revera Inc., société remplaçante du Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités, qui a cessé d'être une société ouverte en 2007. M. Colter est également membre du comité de gouvernance et président du comité de vérification de cette société.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 97 %	
Conseil (2003)	16/17	1/1
Comité de vérification (2003 – février 2009), président (2003 – février 2009)	5/5	1/1
Comité de gouvernance (2003)	6/6	1/1
Comité de gestion du risque, président (février 2009)	4/4	2/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Actuellement

Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Vérification, rémunération, gouvernance (président)
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Vérification, gouvernance

Auparavant

Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités ⁽³⁾	2005 – 2007
Viterra (auparavant Saskatchewan Wheat Pool)	2003 – 2006



DOMINIC D'ALESSANDRO
O.C.
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 62 ans

Indépendant

M. D'Alessandro a été président et chef de la direction de Société Financière Manuvie de 1994 à 2009. Avant sa nomination à ce poste, il a occupé de nombreux postes de direction au sein d'institutions financières, d'une firme d'ingénierie d'envergure internationale et d'un cabinet d'experts-comptables. Ses nombreuses réalisations lui ont valu d'être nommé « chef de la direction de l'année » au Canada en 2002, d'être choisi par ses pairs « chef de la direction le plus respecté » au Canada en 2004, de se voir décerner en 2005 le prix Horatio Alger pour son travail dans la communauté, d'être intronisé au Insurance Hall of Fame en 2008 et de recevoir en 2009 le prix Woodrow Wilson soulignant la conscience sociale. M. D'Alessandro a été membre du Comité consultatif sur la fonction publique du Canada et du Conseil nord-américain de la compétitivité de l'ALÉNA.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : s.o.	
N'est pas administrateur à l'heure actuelle	s.o.	s.o.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Actuellement

Suncor Énergie Inc.	2009 à ce jour	Vérification, gouvernance
---------------------	----------------	---------------------------

Auparavant

Société Financière Manuvie	1999 – 2009
La Compagnie d'assurance-vie Manufacturers ⁽⁴⁾	1994 – 2009

Candidats à un poste d'administrateur



PATRICK D. DANIEL

Calgary, Alberta
Canada
Âge : 63 ans

Indépendant

M. Daniel est président et chef de la direction d'Enbridge Inc., importante société de distribution et de transport d'énergie par pipeline située à Calgary, en Alberta. M. Daniel fait partie de la haute direction d'Enbridge Inc. ou de la société qu'elle a remplacée depuis 1994 et il en est président et chef de la direction depuis le 1^{er} janvier 2001. M. Daniel est membre du comité d'examen pour l'Amérique du Nord d'American Air Liquide Holdings, Inc. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Daniel est administrateur du American Petroleum Institute et du National Petroleum Council et est administrateur de nombreuses filiales d'Enbridge.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
Conseil (août 2009)		2/2	0/0
Comité de gestion du risque (août 2009)		0/0	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾	
Actuellement			
Cenovus Energy Inc.	2009 à ce jour	Vérification (président), ressources humaines et rémunération	
Enbridge Inc.	2000 à ce jour	—	
Enerflex Systems Income Fund	1998 à ce jour	Gouvernance	
Auparavant			
Compania Logistica de Hidcarburos, S.A.	2002 – 2008		
Enbridge Energy Company, Inc.	1996 – 2006		
Enbridge Energy Management LLC	2002 – 2006		
EnCana Corporation	2001 – 2009		
Synenco Energy Inc.	2005 – 2008		



LUC DESJARDINS

Montréal, Québec
Canada
Âge : 57 ans

Indépendant

M. Desjardins est associé chez The Sterling Group, LP, entreprise de capital d'investissement de Houston, au Texas. De 2000 à 2008, M. Desjardins a travaillé au sein de Transcontinental inc., chef de file dans l'édition de magazines d'intérêt général et de ressources en éducation de langue française. De 2000 à 2004, il occupait le poste de président et chef de l'exploitation de Transcontinental inc. et, de 2004 à 2008, celui de président et chef de la direction. Il est président exécutif et administrateur de Roofing Supply Group (RSG). M. Desjardins est administrateur de Cendrex inc. et est membre de la World Presidents' Organization.

Admission au conseil et aux comités du conseil		Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
Conseil (février 2009)		10/10	0/0
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (février 2009)		3/3	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾	
Aucune			

Candidats à un poste d'administrateur



L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN

Atlanta, Géorgie
États-Unis
Âge : 60 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. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil des fiduciaires de The Carter Center et au comité consultatif de 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 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (2001)	17/17	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008)	6/6	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Actuellement

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Vérification, finance, ressources humaines et rémunération
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance
Just Energy Income Fund	2006 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, risque
TransAlta Corporation	2002 à ce jour	Gouvernance et mises en candidature

Auparavant

AbitibiBowater Inc.	2007 – 2009
Bowater Incorporated	2003 – 2007



LINDA S. HASENFRATZ

Guelph, Ontario
Canada
Âge : 43 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, membre du Conseil nord-américain de la compétitivité et présidente du conseil d'administration de l'Original Equipment Suppliers Association. 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) et elle a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file mondial remarquable en novembre 2007.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (2004)	17/17	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)	6/6	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Actuellement

Linamar Corporation	1998 à ce jour	—
---------------------	----------------	---

Candidats à un poste d'administrateur



NICHOLAS D. LE PAN

Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 58 ans

Indépendant

M. Le Pan possède une vaste expérience dans les questions reliées aux services financiers. Il a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et celui de surintendant adjoint, Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada de 2000 à 2001. Il a occupé le poste de surintendant adjoint du secteur de la surveillance de 1997 à 2000 et, à ce titre, il a dirigé notamment les programmes de surveillance des banques et d'autres institutions de dépôts. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris en occupant le poste de président du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il est également président du Conseil canadien sur la reddition de comptes qui surveille les vérificateurs des sociétés ouvertes et président du comité d'examen indépendant des Brandes Investment Funds.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (2008)	17/17	1/1
Comité de gestion du risque (2008)	8/8	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾	
Aucune		



L'HONORABLE JOHN P. MANLEY

C.P., O.C.
Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 60 ans

Indépendant

M. Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE). Avant de se joindre au CCCE, M. Manley était avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Pendant plus de 15 ans de vie publique, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien. 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 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, du Conference Board du Canada, du conseil d'administration de l'Institut de recherche en politiques publiques et du Advisory Board of Canada 2020.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (2005)	17/17	1/1
Comité de vérification (2005 – 2007)(2008)	8/8	1/1
Comité de gouvernance (février 2009)	2/2	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾	
Actuellement		
CAE Inc.	2008 à ce jour	Ressources humaines
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 à ce jour	Vérification, gouvernance d'entreprise et mises en candidature, caisse fiduciaire de retraite
Auparavant		
Corporation Nortel Networks	2004 – 2009	
Nortel Networks Limitée	2004 – 2009	

Candidats à un poste d'administrateur



GERALD T. MCCAUGHEY

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 53 ans

Non indépendant⁽⁵⁾

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 président 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 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	

Conseil (2005)	17/17	1/1
----------------	-------	-----

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⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Aucune



JANE L. PEVERETT

Vancouver,
Colombie-Britannique
Canada
Âge : 51 ans

Indépendante

M^{me} Peverett a été présidente et chef de la direction de la British Columbia Transmission Corporation (BCTC) de 2005 à 2009. De 2003 à 2005, M^{me} Peverett a occupé le poste de chef des finances de la BCTC. Avant de se joindre à la BCTC, M^{me} Peverett a occupé des postes de direction de plus en plus élevés en finances et en réglementation au sein de Union Gas Limited jusqu'à sa nomination à titre de présidente et de chef de la direction en 2001, devenant ainsi la première femme présidente d'un service public de gaz naturel au Canada. M^{me} Peverett est *fellow* de La société des comptables en management et RaderEnergy a classé M^{me} Peverett à son palmarès des 50 personnalités féminines en énergie à l'échelle mondiale (50 Key Women in Energy on a Global Basis) en 2004. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Peverett est administratrice d'Associated Electric & Gas Insurance Services Limited (AEGIS) et de l'United Way of Lower Mainland. M^{me} Peverett a participé au Festival de Stratford, à l'École Nationale de Ballet et au conseil des CMA en Colombie-Britannique. En 2005, M^{me} Peverett a reçu le prix PEAK qui rend hommage à l'excellence du travail des femmes dans le secteur des finances et a été nommée en 2009 l'une des femmes d'affaires influentes à Vancouver.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	

Conseil (février 2009)	10/10	0/0
Comité de vérification (février 2009)	3/3	0/0

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Actuellement

British Columbia Ferry Services Inc.	2008 à ce jour	Gouvernance et mises en candidature, ressources humaines et rémunération
EnCana Corporation	2003 à ce jour	Vérification (présidente), gouvernance et mises en candidature, réserves
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Vérification, organisation et rémunération des cadres supérieurs, planification stratégique

Candidats à un poste d'administrateur



LESLIE RAHL
New York, New York
États-Unis
Âge : 59 ans

Indépendante

M^{me} Rahl est fondatrice et associée directrice de Capital Market Risk Advisors, Inc. (CMRA) de New York, cabinet d'experts-conseils spécialisés dans la gestion du risque, les fonds de couverture et la gouvernance du risque. Avant de fonder CMRA en 1994 et le cabinet qui l'a précédé, Leslie Rahl Associates, en 1991, M^{me} Rahl a occupé pendant près de 20 ans des postes de direction de plus en plus élevés au sein de CitiBank N.A., pour terminer au poste de chef adjointe des produits dérivés en Amérique du Nord. Elle est administratrice de l'International Association of Financial Engineers, ancienne administratrice de l'International Swaps Dealers Association (ISDA) et ancienne fiduciaire de MIT Investment Management Company. Euromoney a nommé M^{me} Rahl à son palmarès 1997 des 50 personnalités féminines en finances (Top 50 Women in Finance). Elle est l'auteure d'un livre sur les fonds de couverture et de divers articles et publications sur les fonds de couverture et le risque.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (2007)	17/17	1/1
Comité de gestion du risque (2007)	8/8	1/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Auparavant

Federal National Mortgage Association
(également appelée Fannie Mae) 2004 – 2008



CHARLES SIROIS
C.M., O.Q.,
Montréal, Québec
Canada
Âge : 55 ans

Indépendant

M. Sirois, président du conseil de la CIBC, est également président du conseil et chef de la direction de Télésystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire et 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. M. Sirois est administrateur de FA Capital Corp., de Gestion ID Capital Inc., d'Investissements Brentsi Inc. et de Tandem Expansion GP Inc. En 2009, M. Sirois a co-fondé le Tandem Fonds d'Expansion, un nouveau fonds privé d'actions de croissance.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009
	Taux d'assiduité : 100 %	
Conseil (1997), président du conseil (février 2009)	17/17	1/1
Comité de gouvernance (2003 – février 2009)	4/4	0/0
Comité de gestion du risque, président (2008 – février 2009)	4/4	0/0

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾

Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾

Auparavant

Groupe Cossette Communication inc. 2007 – 2009

Candidats à un poste d'administrateur



ROBERT J. STEACY

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 59 ans

Non indépendant⁽⁵⁾

M. Steacy est chef des services financiers à la retraite de Torstar Corporation, importante société médiatique canadienne, et compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant en finance. M. Steacy a occupé le poste de vice-président à la direction et chef des finances de Torstar Corporation de 2002 à 2005, celui de vice-président des finances de 1989 à 2002 et celui de directeur en chef des finances de 1983 à 1988. Il a siégé au conseil de filiales de Torstar et d'entreprises dans lesquelles Torstar a investi et également à de nombreux conseils d'organismes sans but lucratif, y compris la University of Toronto Press où il a été président du comité des ressources humaines et membre du comité de vérification. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est également administrateur de OCP Holdings Corporation.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009 Taux d'assiduité : 100 %		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	
Conseil (2008)		17/17		1/1
Comité de gestion du risque (2008)		8/8		2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾				
Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾				
Actuellement				
Cineplex Galaxy Income Fund	2005 à ce jour		Vérification (président), rémunération	
Domtar Corporation	2007 à ce jour		Vérification (président), mises en candidature et gouvernance	
Auparavant				
Communications Alliance Atlantis inc. ⁽³⁾	2005 – 2007			
Domtar Inc. ⁽³⁾	2005 – 2007			
Somerset Entertainment Income Fund	2005 – 2007			



RONALD W. TYSOE

Jupiter, Floride
États-Unis
Âge : 56 ans

Indépendant

M. Tysoe a été conseiller principal chez Perella Weinberg Partners LP d'octobre 2006 à octobre 2007, vice-président du conseil d'administration de Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.) de 1990 à octobre 2006 et chef des finances de Federated Department Stores, Inc. de 1990 à 1997.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2009 Taux d'assiduité : 100 %		Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2009	
Conseil (2004)		17/17		1/1
Comité de vérification (2007), président (février 2009)		8/8		1/1
Comité de gouvernance (février 2009)		2/2		1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁽¹⁾				
Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes⁽²⁾				
Actuellement				
Cintas Corporation	2008 à ce jour		Vérification, gouvernance	
Pzena Investment Management, Inc.	2008 à ce jour		Vérification, rémunération et mises en candidature, gouvernance (président)	
Scripps Networks Interactive Inc. (issue de la scission de The E.W. Scripps Company)	1996 à ce jour		Vérification (président), rémunération	
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour		Vérification, direction	
Auparavant				
Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.)	1988 – 2005			
Ohio Casualty Corporation ⁽³⁾	2006 – 2007			
Retail Opportunity Investments Corp. (auparavant NRDC Acquisition Corp.)	2007 – 2009			

Notes :

- (1) Seules les sociétés inscrites à la cote d'une bourse de valeurs en Amérique du Nord sont mentionnées; ne comprend pas la CIBC.
- (2) Membres de comités actuels.
- (3) A cessé d'être une société ouverte en 2007.
- (4) Était une société fermée avant mai 1999.
- (5) Voir le tableau intitulé « Indépendance des candidats à un poste d'administrateur » à la page 4.

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 (d'environ trois semaines ou moins). Les administrateurs sont encouragés à assister à toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, et il est prévu qu'ils assistent à un minimum de 75 % d'entre elles. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil ou des comités. Chaque candidat au poste d'administrateur qui est actuellement administrateur de la CIBC a assisté à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. Pendant l'année terminée le 31 octobre 2009, l'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 98 % et à 96 %, respectivement.

Fréquence des réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2009

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2009. Le relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses renseignements biographiques aux pages 7 à 14.

Conseil/comité	Nombre de réunions ordinaires	Nombre de réunions extraordinaires
Conseil d'administration	17	1
Comité de vérification	8	1
Comité de gouvernance	6	1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	1
Comité de gestion du risque	8	2

Relevé des présences de l'administrateur qui ne se présente pas à la réélection

Le tableau suivant indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles a assisté M. William L. Duke au cours de l'exercice 2009, qui ne se présente pas à la réélection le 25 février 2010.

Nom	Conseil		Comité de la rémunération et des services du personnel de direction	
	Ordinaires	Extraordinaires	Ordinaires	Extraordinaires
William L. Duke	17/17	1/1	6/6	1/1

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. À la dernière assemblée annuelle des actionnaires, tenue le 26 février 2009, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

4. Résolution de consultation sur la philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs

À sa dernière assemblée annuelle des actionnaires, la CIBC s'est engagée à tenir un vote consultatif non contraignant relativement à la rémunération des cadres supérieurs. En 2009, le Comité de gouvernance a supervisé l'élaboration d'une résolution d'actionnaire de consultation sur la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs, avec les commentaires du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. La CIBC et d'autres sociétés canadiennes qui se sont engagées de la même manière envers leurs actionnaires ont travaillé avec les actionnaires et d'autres parties intéressées, y compris la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises, afin d'élaborer une résolution uniforme. En tant qu'actionnaire, vous avez la possibilité de voter « en faveur » ou « contre » la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs au moyen de la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC transmise en vue de l'assemblée annuelle 2010 des actionnaires.

Puisque le vote est consultatif, il ne saurait lier le conseil. Toutefois, le conseil et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examineront le résultat du vote dans le cadre de leur examen continu de la rémunération des cadres supérieurs. Pour plus de renseignements sur la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs, voir le « Rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction — Principales réalisations en 2009 » à la page 21 et la « Rémunération des cadres supérieurs » qui débute à la page 27. Le conseil recommande aux actionnaires de voter « en faveur » de la résolution de consultation sur la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs.

5. 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 propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2010 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 16 octobre 2010.

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 2009, 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 au cours de l'exercice 2009.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 18 qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

<p>MANDAT</p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</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 agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information financière <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 les services non liés à la vérification fournis à la CIBC ou à ses filiales par les vérificateurs externes ✓ examiner le rapport annuel des vérificateurs externes qui décrit les procédures internes de contrôle de la qualité ✓ une fois l'an, choisir et recommander les vérificateurs externes aux fins de leur nomination par les 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 évaluer l'indépendance des vérificateurs internes ✓ examiner et approuver le plan de vérification annuel des vérificateurs internes ✓ une fois l'an, examiner et approuver les Règles et le mandat de vérification interne • Contrôles internes <ul style="list-style-type: none"> ✓ surveiller le système de contrôles internes de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de contrôles internes de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner et approuver le programme de prévention et de détection de la fraude de la CIBC ✓ une fois l'an, examiner et approuver les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance de la CIBC • Procédures de dénonciation <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir et approuver les procédures de réception, de conservation et de 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"> ✓ une fois l'an, revoir les plans de relève pour le chef des services financiers et le vérificateur principal
--	---

Rapport du Comité de vérification (suite)

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2009	<p>Supervision des principales initiatives : Le Comité a surveillé activement les principales initiatives relativement aux contrôles entourant la technologie, la sécurité de l'information et les Normes internationales d'information financière (<i>IFRS</i>).</p> <p>Contrôles internes : Le Comité a surveillé activement le processus de règlement des questions liées au contrôle à la CIBC et à la FirstCaribbean International Bank.</p> <p>Formation continue des administrateurs : La formation et la communication continue d'information à l'intention des membres du Comité dans le cadre de la planification de la mise en œuvre des IFRS, de la comptabilité à la juste valeur et d'autres modifications des normes comptables.</p>
MEMBRES	<ul style="list-style-type: none"> • R.W. Tysoe, <i>président</i> • J.H. Bennett • J.P. Manley • J.L. Peverett <ul style="list-style-type: none"> • Tous les membres possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM. • Tous les membres sont des « experts financiers du Comité de vérification » aux termes des règles de la SEC.
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont 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 et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais .

Des renseignements supplémentaires concernant la composition et le mandat du Comité de vérification, la formation et l'expérience pertinentes de ses membres et la politique de la CIBC sur la portée des services des vérificateurs nommés par les actionnaires figurent à la rubrique sur le Comité de vérification dans la notice annuelle de la CIBC datée du 2 décembre 2009 qui est disponible sur le site 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 externes, 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 du contrôle interne sur la présentation de l'information financière, conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Ces vérifications servent de base aux opinions 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 de vérification consiste à contrôler et à surveiller ces processus.

Le Comité de vérification a examiné les états financiers consolidés vérifiés et en a discuté avec la direction de la CIBC. En outre, le Comité de vérification a discuté avec E&Y des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 114 de l'American Institute of Certified Public Accountants (*The Auditor's Communication With Those Charged With Governance*) 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 de vérification 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^o 1 de l'Independence Standards Board (*Independence Discussions with Audit Committees*), et le Comité de vérification 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* des États-Unis 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 n^{os} 1, 2 et 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 2009 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 externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Ronald W. Tysoe, président, Jalynn H. Bennett, John P. Manley et Jane L. Peverett.

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>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance. 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 ✓ une fois l'an, revoir la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance ✓ examiner les modifications proposées à la structure organisationnelle de la CIBC qui ont un effet important sur les contrôles ou l'indépendance des groupes de contrôle clés. • Composition et rendement du conseil d'administration et de ses comités <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, examiner les candidatures 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, du chef de la direction, du président du conseil d'administration et du président de chaque comité ✓ une fois l'an, évaluer le rendement du conseil d'administration, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, évaluer l'indépendance des administrateurs et les critères d'indépendance des administrateurs ✓ une fois l'an, revoir les critères pour la durée du mandat des administrateurs et en recommander l'approbation au conseil d'administration • Relève 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 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 de la CIBC et du code de déontologie des administrateurs ✓ une fois l'an, revoir les 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 fédérale
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2009</p>	<p>Renouvellement du conseil : Dans le cadre de son engagement à renouveler continuellement le conseil, le Comité a retenu les services d'un conseiller externe pour l'aider à recruter des candidats au poste d'administrateur pour combler les vacances prévues au conseil. La candidature de M. Patrick Daniel, qui s'est joint au conseil en août 2009, et celle de M. Dominic D'Alessandro ont été présentées aux postes d'administrateur en vue de l'élection par les actionnaires. Veuillez vous reporter aux pages 9 et 8, respectivement, pour obtenir plus de renseignements sur ces personnes.</p> <p>Président du conseil : Le Comité a supervisé la transition au poste de président du conseil à la suite de la nomination de M. Charles Sirois en février 2009, à titre de nouveau président du conseil, après le départ à la retraite de son prédécesseur, M. William Etherington.</p> <p>Engagement envers les parties intéressées : Le Comité a supervisé l'amélioration du cadre de communication du conseil avec les parties intéressées et de structuration de la participation antérieure du président du conseil à un dialogue concernant des questions de gouvernance d'intérêt pour les parties intéressées, y compris la rémunération des cadres supérieurs et une résolution d'actionnaire de consultation non contraignante concernant la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs.</p> <p>Surveillance de la gouvernance du processus de rémunération des cadres supérieurs : Le Comité a procuré une surveillance indépendante de la gouvernance du risque du processus de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC en examinant les éléments clés du processus du point de vue du risque, la première étape dans l'adoption des directives à partir des principes d'application de saines pratiques de rémunération établis selon les normes du Conseil de stabilité financière.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Le Comité a participé à des sessions de formation sur les tendances émergentes en matière de gouvernance.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • J.H. Bennett, <i>présidente</i> • B.S. Belzberg, <i>président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i> • G.F. Colter, <i>président, Comité de la gestion du risque</i> • J.P. Manley • R.W. Tysoe, <i>président, Comité de vérification</i> <ul style="list-style-type: none"> • Le président de chacun des autres comités du conseil de la CIBC siège au Comité de gouvernance afin d'améliorer la communication et l'ensemble de la gouvernance.
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont 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 et sont disponibles sur le site 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 annuel concernant la rémunération des cadres supérieurs qui débute à la page 27.

MANDAT

Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et à fournir une surveillance stratégique relativement aux pratiques de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs et aux principales politiques en matière de ressources humaines, y compris la surveillance des régimes de retraite de la CIBC.

Les responsabilités comprennent les suivantes :

- **Rendement, rémunération, entente d'emploi et planification de la relève du chef de la direction**
 - ✓ une fois l'an, revoir les objectifs stratégiques et d'exploitation annuels pour le 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 l'examiner avec le conseil; recommander la rémunération du chef de la direction à l'approbation des membres du conseil d'administration qui ne font pas partie de la direction
 - ✓ revoir l'entente d'emploi conclue avec le chef de la direction et en recommander l'approbation au conseil d'administration
 - ✓ une fois l'an, revoir le plan de relève et de procédures d'urgence pour le chef de la direction et en recommander l'approbation aux membres du conseil d'administration qui ne font pas partie de la direction
 - ✓ une fois l'an, revoir les actions détenues par le chef de la direction, y compris les unités équivalant à des actions, par rapport à la ligne directrice en matière d'actionnariat
- **Rémunération, ententes d'emploi et planification de la relève des membres de la haute direction choisis autres que le chef de la direction**
 - ✓ une fois l'an, revoir les objectifs stratégiques et d'exploitation annuels pour les membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction et examiner leur rendement par rapport à ces objectifs
 - ✓ une fois l'an, revoir la rémunération des membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction, des membres du Comité de gestion des services bancaires de gros et d'autres dirigeants clés et en recommander l'approbation au conseil d'administration
 - ✓ revoir les nominations aux postes de vice-président à la direction et au-delà, de même que la rémunération qui s'y rattache et en recommander l'approbation au conseil d'administration
 - ✓ une fois l'an, revoir le plan de relève et de procédures d'urgence pour tous les membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction, y compris le chef des services financiers, et en recommander l'approbation au conseil d'administration
 - ✓ une fois l'an, avant de prendre toute décision concernant la rémunération annuelle, revoir une évaluation exhaustive du rendement de la CIBC par rapport à son groupe de sociétés de référence et du rendement de ses principales unités d'exploitation stratégiques (c.-à-d. Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros). L'évaluation comprend un examen du rendement financier, du rendement par rapport à l'énoncé de la CIBC en matière de tolérance au risque, avec les commentaires du président du Comité de gestion du risque et du président du Comité de vérification, ainsi que des principaux paramètres clés des clients et des employés
 - ✓ une fois l'an, revoir les actions détenues par les membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction, y compris les unités équivalant à des actions, ainsi que des rapports sommaires concernant les autres membres de la haute direction, occupant un poste de vice-président et au-delà, par rapport à la ligne directrice en matière d'actionnariat
- **Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines**
 - ✓ 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 recommander au conseil d'administration d'approuver les changements qui ont un effet sur les contrôles ou sur l'indépendance des groupes de contrôles clés, comme la vérification interne, les finances, les services juridiques, la conformité et la gestion du risque, qui sont également soumis à l'examen et à l'approbation du Comité de gouvernance
- **Principes, politiques et plans de rémunération, régimes de primes d'encouragement et régimes de rémunération à caractère participatif**
 - ✓ une fois l'an, revoir et approuver la philosophie et les principes de rémunération et superviser le cadre et le fonctionnement du système de rémunération pour les cadres supérieurs
 - ✓ revoir et approuver des modifications des régimes existants de rémunération des cadres supérieurs et recommander au conseil d'administration l'approbation de nouveaux régimes pour les membres de la direction, à partir du vice-président et au-delà, afin de s'assurer que les régimes sont conformes à la philosophie et aux principes de rémunération de la CIBC
- **Caisse de retraite et régimes de retraite de la CIBC**
 - ✓ agir à titre d'administrateur et de fiduciaire des caisses de retraite et des régimes de retraite de la CIBC
 - ✓ revoir le rendement des placements, les risques importants et la structure de gouvernance des régimes de retraite de la CIBC et des régimes de retraite connexes
 - ✓ revoir et approuver de nouveaux régimes de retraite de la CIBC ou des modifications importantes à apporter aux régimes de retraite
- **Présentation de l'information**
 - ✓ préparer le rapport annuel sur la rémunération des cadres supérieurs à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC

Rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (suite)

<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2009</p>	<p>Rémunération des cadres supérieurs : Le Comité a entrepris un examen afin d’harmoniser davantage le programme de rémunération de la CIBC pour les membres de sa haute direction à l’impératif stratégique de rendement constant et durable de la CIBC. Cet examen a été effectué pour le Comité par son conseiller indépendant, Watson Wyatt Worldwide (<i>Watson Wyatt</i>), et appuyé par la direction. Le nouveau cadre de rémunération de l’équipe de la haute direction répond aux préoccupations des investisseurs relativement 1) aux liens plus forts entre la rémunération des cadres supérieurs et la création d’une valeur à long terme, 2) aux primes qui récompensent le rendement sans encourager la prise indue de risques, 3) à l’officialisation du rôle du chef de la gestion du risque et du président du Comité de gestion du risque dans l’établissement du niveau adéquat de financement de la rémunération d’encouragement et 4) à la simplicité.</p> <p>Le Comité a effectué des examens approfondis des pratiques de gouvernance en matière de rémunération de la CIBC par rapport aux meilleures pratiques émergentes, y compris celles liées à la structure de la rémunération et au lien avec le risque, et a tenu compte de ces pratiques dans l’élaboration des améliorations à apporter aux programmes de rémunération. Ces améliorations comprenaient des modifications apportées à la rémunération des Services bancaires de gros afin de décourager la prise indue de risques en augmentant à la fois la proportion de la rémunération qui est reportée et la durée du report ainsi que l’extension des dispositions de récupération pour les membres de l’équipe de la haute direction et aux employés des Services bancaires de gros qui participent aux programmes de rémunération reportée.</p> <p>Le Comité a également retenu les services de son conseiller pour évaluer de manière indépendante l’efficacité de la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des membres de l’équipe de la haute direction (ce qui comprend le chef de la direction), afin 1) de vérifier si un lien solide entre la rémunération et le rendement se confirme pour l’exercice récent et à moyen terme (c.-à-d. les trois derniers exercices terminés), 2) d’effectuer des tests relativement à la compétitivité des niveaux de rémunération cible pour l’équipe de la haute direction proposés pour 2009 et de valider la méthodologie de l’établissement des cibles et 3) d’évaluer les liens futurs avec le rendement, selon divers scénarios de rendement, afin de vérifier que la valeur que reçoivent les cadres supérieurs est liée à la stratégie de la CIBC et à son rendement à long terme.</p> <p>Gestion du personnel qualifié : Le Comité a continué de mettre en œuvre la troisième année de sa stratégie de gestion du personnel qualifié échelonnée sur cinq ans, qui se concentre sur la planification de la relève et l’amélioration de l’efficacité organisationnelle. Cette année, le Comité a examiné 1) un rapport soulignant les plans de relève et de formation pour l’équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, 2) une évaluation approfondie des aptitudes de direction dans les secteurs Finances et Services bancaires de gros et 3) un rapport sur la culture des cadres supérieurs de la CIBC fondé sur un dépouillement des résultats d’un sondage des employés de la CIBC en 2009 concernant les cadres supérieurs et sur un résumé sur quatre ans de l’embauche, des promotions, des exercices de formation et des taux de départ des cadres supérieurs.</p> <p>En outre, le Comité a examiné le statut du processus en place d’examen des cadres supérieurs qualifiés de la CIBC et a été informé des améliorations projetées.</p> <p>Structure organisationnelle : Le Comité a recommandé et le conseil a approuvé les modifications organisationnelles clés relativement au Comité de gestion de Services bancaires de gros et à la restructuration des secteurs Finances et à la Sécurité de l’information.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Le Comité a donné trois présentations 1) brossant un aperçu des pratiques exemplaires en matière de gouvernance des régimes de retraite et des responsabilités spécifiques du Comité dans son double rôle de fiduciaire et de promoteur du régime, 2) présentant les nouveaux enjeux en matière de rémunération des cadres supérieurs, les lignes directrices sur les pratiques exemplaires relativement aux responsabilités des comités de rémunération dans le secteur des services financiers et l’intégration du risque dans les programmes de rémunération et 3) faisant un survol des tendances et des pratiques exemplaires en matière de conception, de gouvernance et de communication de renseignements relativement à la rémunération des cadres supérieurs, en mettant un accent particulier sur les principes de rémunération des cadres supérieurs de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • B.S. Belzberg, <i>président</i> • L. Desjardins • W.L. Duke • G.D. Giffin • L.S. Hasenfratz
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondent aux normes d’indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont 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 et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>

Rapport du Comité de gestion du risque

<p>MANDAT</p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en matière de définition de la tolérance au risque de la CIBC et de supervision du profil de risque et d'évaluation du rendement de la CIBC par rapport à la définition de la tolérance au risque. Le Comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principaux risques commerciaux (risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation, d'assurance, de bilan (y compris le capital, les filiales, les membres du groupe et les entités juridiques) et d'illiquidité (ainsi que d'autres risques liés à la trésorerie)) <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir la déclaration relative à la tolérance au risque et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ une fois l'an, revoir et approuver les limites de risque et les politiques et procédures clés relatives aux principaux risques commerciaux ✓ une fois l'an, revoir les politiques en matière de capital et en recommander l'approbation au conseil d'administration ✓ revoir le profil de risque de la CIBC, en identifiant les principaux risques liés à l'entreprise et aux activités de la CIBC, les nouvelles questions et tendances en matière de risque et le respect des limites de risque, des politiques et des procédures pour les principaux risques commerciaux ✓ faire un rapport au conseil d'administration concernant tous les crédits et placements que le Comité examine • Risques juridiques et de réputation, impartition et conformité aux règlements <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, vérifier le respect par la direction des politiques et procédures établies par la direction concernant le repérage et le contrôle efficaces des risques juridiques et de réputation, y compris le mandat du Comité de surveillance des risques juridiques et de réputation ✓ une fois l'an, revoir le respect de la politique d'impartition ✓ une fois l'an, revoir le respect par la direction des lois et des règlements • Conception et efficacité de la gestion du risque <ul style="list-style-type: none"> ✓ revoir le mandat du chef de la gestion du risque et la conception, le mandat et l'efficacité de l'organisme indépendant de gestion du risque • Planification de la relève <ul style="list-style-type: none"> ✓ une fois l'an, revoir les plans de relève pour le chef de la gestion du risque
<p>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2009</p>	<p>Déclaration relative à la tolérance au risque : La déclaration relative à la tolérance au risque de la CIBC, que le conseil d'administration a approuvée l'année dernière, énonce de façon formelle que la stratégie de la CIBC est celle d'une institution financière qui obtient d'excellents résultats financiers tout en maintenant un profil quant au risque inférieur à la moyenne. En 2009, le Comité a régulièrement examiné l'évolution par rapport à la déclaration relative à la tolérance au risque approuvée. En outre, toutes les politiques et les limites en matière de risque ont été examinées en 2009 à la lumière de la déclaration relative à la tolérance au risque pour en assurer l'harmonisation avec celle-ci. Pour 2010, le Comité a soutenu des améliorations à la déclaration relative à la tolérance au risque pour maintenir le lien solide qui existe entre le risque et la stratégie commerciale. Les modifications tiennent compte de l'objectif de la CIBC d'être une banque canadienne à plus faible risque afin de croître dans des secteurs choisis, en tirant parti de ses capacités concurrentielles et des possibilités qui s'offrent sur le marché.</p> <p>Essais sous contrainte : En 2009, le Comité a mis un accent particulier sur le bouleversement qui règne dans les marchés mondiaux des capitaux et les incidences de celui-ci sur la force des capitaux propres et le profil de liquidité de la CIBC. Les mises à jour des portefeuilles et les analyses de contrainte représentaient des points importants aux réunions du Comité en 2009; les essais sous contrainte ont été examinés pour tous les principaux portefeuilles, y compris les cartes, les services de Banques d'affaires, le risque lié au marché boursier, les prêts agricoles, les prêts personnels garantis, les prêts aux entreprises de télécommunication, de média et de technologie, la Gestion d'actifs CIBC, les prêts aux petites entreprises, CIBC Mellon, FirstCaribbean International Bank, CIBC Wood Gundy, les prêts fondés sur les ressources (y compris le pétrole et le gaz), les prêts immobiliers commerciaux et les prêts à la construction. Les essais sous contrainte, qui mesurent également la suffisance des capitaux propres, constituent un élément important du cadre de Bâle II (c.-à-d. les essais sous contrainte font partie du pilier 2, également connu comme les processus internes d'évaluation de l'adéquation des fonds propres).</p> <p>Crédit de détail et crédit de gros : Le Comité a revu le rendement en matière de crédit des portefeuilles de prêts de la CIBC, y compris un rapport trimestriel sur les provisions pour pertes réelles sur prêts en particulier par rapport au plan. Un accent particulier a été apporté aux cartes du portefeuille de détail et au crédit structuré en voie de liquidation (y compris les essais sous contrainte) et aux portefeuilles de biens immobiliers commerciaux aux États-Unis des Services bancaires de gros.</p> <p>Risque lié au marché : Le Comité a examiné et approuvé les limites à la négociation et à la non-négociation, y compris notre gestion de l'exposition au Trésor et aux taux d'intérêt, a mesuré l'utilisation par rapport à ces limites, a surveillé l'exposition à nos partenaires des garanties et a approuvé la mise à jour de la technologie de gestion du risque des marchés des capitaux qui améliorera la mesure et la communication futures d'information sur les risques liés aux marchés des capitaux et au Trésor.</p> <p>Formation continue des administrateurs : Le Comité a assisté à des présentations sur la communication aux termes de Bâle II, les modes de notation des risques liés aux services de gros, l'attribution de notes de crédit, le risque lié au taux d'intérêt du Trésor de détail et le risque de liquidité.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • G.F. Colter, <i>président</i> • P.D. Daniel • N.D. Le Pan • L. Rahl • R.J. Steacy
<p>MAJORITÉ INDÉPENDANTE</p>	<p>Tous les membres sauf un répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont 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 et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>

Programme de rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs afin de confirmer qu'elle est conforme à l'objectif de rendement constant et durable à long terme de la CIBC, de s'assurer qu'elle encourage la prise de décision prudente et d'évaluer si elle est concurrentielle par rapport aux programmes de rémunération des administrateurs des institutions financières canadiennes. Le Comité recommande des modifications à la rémunération des administrateurs qu'il soumet à l'approbation du conseil lorsqu'il le juge approprié ou nécessaire afin :

- de l'harmoniser avec ces objectifs;
- de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités;
- de demeurer concurrentielle par rapport aux niveaux de rémunération offerte aux administrateurs au Canada;
- de refléter les programmes actuels de rémunération des administrateurs.

Modifications

En 2009, le conseil d'administration a apporté certaines modifications à la rémunération des administrateurs. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2009, le conseil a majoré la rémunération du président du conseil, la faisant passer de 300 000 \$ à 375 000 \$, en tenant compte de la rémunération comparable offerte par d'autres institutions financières canadiennes d'importance ainsi que de la charge de travail accrue et des heures de travail plus longues que ce poste exige. En décembre 2009, le conseil d'administration a révisé la ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs et, avec prise d'effet le 1^{er} février 2010, les administrateurs doivent détenir des actions de la CIBC ayant une valeur de 450 000 \$, en hausse par rapport à la valeur actuelle de 400 000 \$. Cette ligne directrice en matière d'actionariat raffermi le lien entre le conseil et les actionnaires de la CIBC. Exprimée sous forme de multiple de la provision annuelle des administrateurs, elle représente quatre fois et demie la provision annuelle d'un administrateur (4,5 x 100 000 \$).

Composantes 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 de provision et de jetons de présence. La rémunération des administrateurs peut être versée sous diverses formes : en espèces, en actions ordinaires de la CIBC et/ou en unités d'actions à dividende différé (une UADD). Le tableau suivant présente les éléments de la rémunération des administrateurs.

Provision du président du conseil ⁽¹⁾	375 000 \$ par année
Provision des administrateurs :	
– en espèces ⁽²⁾	40 000 \$ par année
– en actions (unités d'actions à dividende différé ⁽³⁾ /actions ordinaires)	60 000 \$ par année
Provision des présidents de comités :	
– Comité de vérification	40 000 \$ par année
– Autres comités	25 000 \$ par année
Provision des membres des comités ⁽⁴⁾	5 000 \$ par année
Provision des membres du comité spécial ⁽⁵⁾	25 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du conseil et des comités ⁽⁶⁾	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence des administrateurs non résidents ⁽⁷⁾	2 000 \$ par voyage

Notes :

- (1) Pour l'exercice 2009, le président du conseil a reçu une provision annuelle de 300 000 \$ dont 120 000 \$ étaient payables en espèces, en UADD ou en actions ordinaires de la CIBC et 180 000 \$, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD. Le 26 août 2009, avec effet au début de l'exercice 2010 (le 1^{er} novembre 2009), le conseil a approuvé une augmentation de la provision annuelle versée au président du conseil à 375 000 \$ dont 150 000 \$ sont payables en espèces, en UADD ou en actions ordinaires de la CIBC et 225 000 \$, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD. Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire (comme des jetons de présence) pour ses fonctions d'administrateur.
- (2) Les administrateurs peuvent choisir 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.
- (3) 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. Les UADD sont créditées trimestriellement en fonction du montant payable sous cette forme et de la valeur d'une action ordinaire de la CIBC à ce moment. Ces UADD donnent droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont portés au compte d'un administrateur sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires. La valeur des UADD portées au compte d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur.

de la CIBC et, pour les administrateurs assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, en sa version modifiée, l'administrateur ne fournit aucun service à la CIBC ni à aucun membre de son groupe sous contrôle à titre d'entrepreneur indépendant. De plus, conformément au régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires décrit ci-dessous, la valeur des UADD est payable 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 le jour qui précède immédiatement la date à laquelle l'UADD est payable.

- (4) Les présidents de comités ne reçoivent pas de provision en tant que membres du Comité de gouvernance mais reçoivent une provision des membres des comités pour les autres comités auxquels ils siègent. Un membre d'un comité (autre qu'un président) nommé au Comité de gouvernance reçoit la provision des membres des comités.
- (5) Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses. Les membres du comité reçoivent des honoraires fixes de 25 000 \$ par année et aucune rémunération supplémentaire pour leurs services au sein de ce comité.
- (6) Le jeton de présence aux réunions est le même, que l'administrateur y assiste en personne ou par téléconférence.
- (7) Le jeton de présence des administrateurs non résidents est versé à l'administrateur qui assiste en personne à une réunion du conseil ou d'un comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

Les frais raisonnables engagés par l'administrateur pour assister aux réunions ou pour s'acquitter par ailleurs de ses fonctions à titre d'administrateur lui sont remboursés. En outre, la CIBC paie les frais d'administration du bureau du président du conseil, y compris les indemnités de déplacement et les frais connexes aux déplacements liés aux activités de la CIBC.

Régimes d'actions des administrateurs

La CIBC a mis sur pied des régimes d'actions afin de mieux harmoniser les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

Régime d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants – Les administrateurs non dirigeants peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Aux termes de ce régime, la rémunération en espèces comprend la composante en espèces de la provision des administrateurs et de la rémunération du président du conseil, les jetons de présence aux réunions, les jetons de présence des administrateurs non résidents, la provision de président de comité et la provision des membres des comités.

Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs – Les administrateurs non dirigeants peuvent choisir de recevoir la composante en actions de la provision d'un administrateur sous forme d'UADD ou d'actions ordinaires de la CIBC.

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants – En 2001, 2002 et 2003, des options ont été attribuées à des administrateurs non dirigeants et représentaient une partie de leur rémunération. En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée aux administrateurs. Le tableau suivant présente les options en cours de validité attribuées aux termes du régime aux administrateurs actuels.

Nom	Attributions à base d'options Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Date de l'attribution et date de l'acquisition ⁽¹⁾	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options ⁽²⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽³⁾ (\$)
Jalynn H. Bennett	2 000	1 ^{er} juin 2000	40,37	1 ^{er} juin 2010	55 600
	2 000	6 mars 2001	48,98	6 mars 2011	38 380
	2 000	5 mars 2002	52,29	5 mars 2012	31 760
William L. Duke	2 000	6 mars 2001	48,98	6 mars 2011	38 380
	2 000	5 mars 2002	52,29	5 mars 2012	31 760
Gordon D. Giffin	2 000	11 septembre 2001	56,08	11 septembre 2011	24 180
	2 000	5 mars 2002	52,29	5 mars 2012	31 760
Charles Sirois	2 000	1 ^{er} juin 2000	40,37	1 ^{er} juin 2010	55 600
	2 000	6 mars 2001	48,98	6 mars 2011	38 380
	2 000	5 mars 2002	52,29	5 mars 2012	31 760

Notes :

- (1) Les options s'acquièrent entièrement et peuvent être exercées intégralement à compter de l'attribution, à l'exception des options « initiales » attribuées le 1^{er} juin 2000, qui ont été acquises le 2 mars 2001.
- (2) Les options expirent à la plus hâtive des éventualités suivantes : 10 ans à compter de la date d'attribution ou 60 mois après le départ du conseil. Toutes les options non exercées des administrateurs expireront au plus tard le 5 mars 2012.
- (3) La valeur des options dans le cours non exercées au 5 janvier 2010 correspond à l'écart entre le prix d'exercice de l'option et 68,17 \$, soit la moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire de la CIBC à la TSX le 4 janvier 2010.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée aux administrateurs non membres de la direction au cours de l'exercice 2009.

Nom ⁽¹⁾	Rémunération gagnée ⁽²⁾					Total (\$)	Répartition de la rémunération gagnée ⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾			
	Provision à titre de membre du conseil		Provision à titre de président de comités (\$)	Jetons de présence (conseil, comités et non-résidents) (\$)	Toute autre rémunération (\$)		Espèces (\$)	À base d'actions		Répartition de la rémunération entre les espèces et les actions ordinaires/UADD
	Composante en actions ⁽³⁾ (\$)	Composante en espèces ⁽⁴⁾ (\$)						Actions ordinaires (\$)	UADD (\$)	
Brent S. Belzberg	60 000	40 000	21 667	56 000	—	177 667	—	—	177 667	100 % en UADD
Jalynn H. Bennett	60 000	40 000	30 000	70 000	—	200 000	140 000	60 000	—	Provision en actions Reste en espèces
Gary F. Colter ⁽⁶⁾	60 000	40 000	56 667	72 000	—	228 667	168 667	60 000	—	Provision en actions Reste en espèces
Patrick D. Daniel ⁽⁷⁾	15 000	10 000	1 250	8 000	—	34 250	—	—	34 250	100 % en UADD
Luc Desjardins ⁽⁸⁾	40 000	26 667	3 333	38 000	—	108 000	—	108 000	—	100 % en actions
William L. Duke	60 000	40 000	5 000	62 000	—	167 000	—	167 000	—	100 % en actions
Ivan E.H. Duvar ⁽⁹⁾	20 000	13 333	1 667	34 000	10 000 ⁽¹⁰⁾	79 000	54 000	—	15 000	Provision en UADD Reste en espèces
William A. Etherington ⁽⁹⁾	60 000	40 000	—	—	10 000 ⁽¹⁰⁾	110 000	25 000	75 000	—	Provision en actions Reste : 55 % en actions/ 45 % en espèces
Gordon D. Giffin ⁽⁶⁾	60 000	40 000	11 250	64 000	—	175 250	115 250	60 000	—	Provision en actions Reste en espèces
Linda S. Hasenfratz	60 000	40 000	5 000	52 000	—	157 000	97 000	60 000	—	Provision en actions Reste en espèces
John S. Lacey ⁽⁹⁾	20 000	13 333	10 000	22 000	10 000 ⁽¹⁰⁾	75 333	40 333	—	25 000	Provision en UADD Reste : 20 % en UADD/ 80 % en espèces
Nicholas D. Le Pan ⁽⁶⁾	60 000	40 000	30 000	58 000	—	188 000	88 000	100 000	—	Provision en actions Reste : 31 % en actions/ 69 % en espèces
John P. Manley	60 000	40 000	8 333	62 000	—	170 333	55 167	115 166	—	Provision en actions Reste : 50 % en actions/ 50 % en espèces
Jane L. Peverett ⁽⁸⁾	40 000	26 667	3 333	30 000	—	100 000	60 000	—	40 000	Provision en UADD Reste en espèces
Leslie Rahl	60 000	40 000	5 000	70 000	—	175 000	—	—	175 000	100 % en UADD
Charles Sirois ⁽⁶⁾⁽¹¹⁾	220 000	13 333	18 333	42 000	—	293 666	—	—	293 666	100 % en UADD
Stephen G. Snyder ⁽¹²⁾	50 000	33 333	1 667	42 000	10 000 ⁽¹⁰⁾	137 000	8 333	118 667	—	Provision en actions Reste : 90 % en actions/ 10 % en espèces
Robert J. Steacy	60 000	40 000	5 000	58 000	—	163 000	63 000	—	100 000	Provision en UADD Reste : 39 % en UADD/ 61 % en espèces
Ronald W. Tysoe ⁽⁶⁾	60 000	40 000	51 667	76 000	—	227 667	—	—	227 667	100 % en UADD
Total	1 125 000	616 666	269 167	916 000	40 000	2 966 833	914 750	923 833	1 088 250	

Notes :

- (1) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur puisqu'il est un dirigeant de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 51 pour obtenir la rémunération de M. McCaughey.
- (2) Comprend les provisions et les jetons de présence aux réunions, y compris ceux versés en actions ordinaires de la CIBC et/ou en UADD.
- (3) Les administrateurs doivent recevoir la composante en actions de la provision annuelle (60 000 \$) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (4) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la composante en espèces de la provision annuelle (40 000 \$) sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (5) La rémunération due aux administrateurs pour le trimestre au cours duquel ils quittent le conseil leur est versée en espèces.
- (6) Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses. Les membres du comité reçoivent une provision fixe de 25 000 \$ par année et aucune autre rémunération pour leurs fonctions au sein de ce comité. En février 2009, M. Sirois a cessé d'être membre du comité et M. Tysoe s'y est joint. M. Giffin s'est joint au comité en août 2009. Les montants versés à chacun des membres du comité au cours de l'exercice 2009 sont inclus dans les provisions du président et des membres du comité indiquées ci-dessus.
- (7) M. Daniel a été nommé administrateur le 26 août 2009.
- (8) M. Desjardins et M^{me} Peverett ont été élus administrateurs le 26 février 2009.
- (9) MM. Duvar, Etherington et Lacey ont quitté le conseil le 26 février 2009.
- (10) Aux termes de la politique de la CIBC sur les administrateurs sortants, un don de 10 000 \$ a été fait en l'honneur d'un administrateur sortant à un organisme caritatif qu'il choisit, qui respecte les lignes directrices de la CIBC sur les dons. L'administrateur sortant n'a pas demandé le don ni tiré d'avantage financier de celui-ci.

(11) M. Sirois a été nommé président du conseil le 26 février 2009. Il a reçu une quote-part de la provision annuelle de 300 000 \$ pour l'exercice 2009 pour ses fonctions de président. Le président du conseil ne reçoit pas d'autre rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur.

(12) M. Snyder a quitté le conseil le 25 août 2009.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir actionnaires de la CIBC pour témoigner de leur engagement à l'égard de cette dernière. Le conseil d'administration a revu la rémunération des administrateurs en décembre 2009 et a raffermi la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionnariat des administrateurs. Selon la ligne directrice antérieure, un administrateur devait investir la moitié de la composante en espèces de sa provision dans des actions ordinaires de la CIBC ou des UADD, ou les deux, jusqu'à ce qu'il soit devenu propriétaire d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD, ou des deux, d'une valeur de 400 000 \$, soit le quadruple de sa provision (4 x 100 000 \$). Avec prise d'effet le 1^{er} février 2010, la ligne directrice sera haussée à 450 000 \$, soit quatre fois et demie sa provision (4,5 x 100 000 \$). On s'attendra à ce qu'un administrateur atteigne un tel niveau de propriété dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil.

Le tableau suivant présente l'actionnariat de chaque administrateur de la CIBC de même que les variations d'actionnariat survenues depuis le 6 janvier 2009.

Nom	Actionnariat au 5 janvier 2010		Actionnariat au 6 janvier 2009		Variation nette de l'actionnariat		Valeur des actions ⁽²⁾ (\$)	Date limite pour respecter la ligne directrice
	Actions ordinaires de la CIBC ⁽¹⁾ (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})	Actions ordinaires de la CIBC (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})	Actions ordinaires de la CIBC (N ^{bre})	UADD (N ^{bre})		
Brent S. Belzberg ⁽³⁾	3 500	11 301	3 500	7 584	—	3 717	1 008 688	Respectée
Jalynn H. Bennett	14 763	—	14 184	—	579	—	1 006 098	Respectée
Gary F. Colter	11 829	—	11 247	—	582	—	806 146	Respectée
Patrick D. Daniel ⁽⁴⁾	1 000	486	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	101 271	26 août 2014
Luc Desjardins	3 510	—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	239 207	26 février 2014
William L. Duke	20 016	—	18 517	—	1 499	—	1 364 090	Respectée
Gordon D. Giffin	2 954	7 630	2 281	7 170	673	460	721 300	Respectée
Linda S. Hasenfratz	6 278	—	5 696	—	582	—	427 846	Respectée
Nicholas D. Le Pan	3 126	—	2 153	—	973	—	213 037	28 février 2013
John P. Manley	2 122	5 863	987	5 510	1 135	353	544 178	Respectée
Gerald T. McCaughey ⁽⁵⁾	149 626	—	133 210	—	16 416	—	10 197 012	s.o.
Jane L. Peverett	—	642	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	43 752	26 février 2014
Leslie Rahl	26	7 620	26	4 097	—	3 523	521 075	Respectée
Charles Sirois	53 910	12 221	13 236	6 462	40 674	5 759	4 506 828	Respectée
Robert J. Steacy	2 000	3 089	2 000	1 185	—	1 904	346 815	28 février 2013
Ronald W. Tysoe	6 000	16 594	6 000	11 690	—	4 904	1 539 781	Respectée
Total	289 483	65 446	250 865	43 698			24 188 411	

Notes :

- (1) Les renseignements concernant les actions ordinaires détenues en propriété effective ou sur lesquelles une emprise est exercée ont été fournis par les administrateurs concernés, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements. Ces actions comprennent notamment les actions reçues à titre de rémunération.
- (2) Aux termes de la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs, la valeur des UADD ou des actions ordinaires qu'un administrateur détient est fondée sur le cours au 31 décembre de l'année civile pertinente ou le prix d'acquisition, le plus élevé étant à retenir. Les valeurs indiquées dans le tableau ci-dessus sont fondées sur le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 décembre 2009.
- (3) M. Belzberg exerce une emprise sur plus de 4 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 23 de la CIBC (*action de série 23*) dont la valeur marchande globale était de 107 200 \$ au 5 janvier 2010, selon le cours de clôture d'une action de série 23 à la TSX le 5 janvier 2010.
- (4) M. Daniel exerce une emprise sur plus de 2 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 27 de la CIBC (*action de série 27*) dont la valeur marchande globale était de 48 180 \$ au 5 janvier 2010, selon le cours de clôture de l'action de série 27 à la TSX le 5 janvier 2010.
- (5) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur et, par conséquent, ne peut recevoir d'UADD aux termes des régimes de rémunération des administrateurs. M. McCaughey, à titre de dirigeant de la CIBC, devrait respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat des cadres supérieurs décrites à la page 55 de la présente circulaire. Au cours des années antérieures, certains avoirs à base d'actions étaient inclus dans le tableau ci-dessus. Les avoirs à base d'actions de M. McCaughey sont maintenant indiqués à la page 54.



À NOS ACTIONNAIRES :

Nous croyons qu'il faut donner aux actionnaires de la CIBC les renseignements dont ils ont besoin pour comprendre combien nous payons les membres de la haute direction, comment nous les payons et pourquoi.

Dans cet esprit, nous désirons faire connaître la philosophie adoptée par votre conseil d'administration en matière de rémunération de la haute direction, notre évaluation du rendement du président et chef de la direction de la CIBC ainsi qu'un sommaire des décisions connexes relatives à la rémunération de la haute direction que nous avons prises, qui sont décrites dans l'analyse de la rémunération qui suit.

Aligner la rémunération de la haute direction sur les objectifs stratégiques de la CIBC

La CIBC s'est engagée à exécuter une stratégie qui consiste à fournir un rendement constant et durable parce qu'elle croit qu'en agissant ainsi, elle accroîtra la valeur de la Banque au fil du temps. À l'appui de cette stratégie, la CIBC a recentré ses activités principales afin de mettre l'accent sur les services bancaires de détail et de gros canadiens classiques où elle a obtenu des succès remarquables, elle a adopté un profil de risque plus bas et elle a établi l'un des bilans les plus solides des grandes banques nord-américaines.

Pour l'exercice 2009, votre conseil d'administration a pris une autre initiative à l'appui de cette stratégie, qui a consisté à renforcer le lien entre la façon dont nous rémunérons nos membres de la haute direction et le genre de rendement que nous – et nos actionnaires – voulons que la CIBC maintienne au fil du temps.

Nous avons renforcé le lien entre la rémunération de la haute direction, le rendement et l'exécution soutenue de la stratégie de la CIBC.

Nous croyons que la philosophie que nous avons adoptée répond aux préoccupations des investisseurs en ce qui concerne : a) de meilleurs liens entre la rémunération de la haute direction et la création de valeur à long terme, b) des encouragements qui récompensent le rendement sans inciter à une prise de risques injustifiée, c) un rôle officiel pour le chef de la gestion du risque et le Comité de gestion du risque dans l'établissement du financement de la rémunération d'encouragement et d) la simplicité.

Par-dessus tout, nous croyons que cette philosophie est la bonne pour la CIBC compte tenu de notre impératif stratégique de rendement constant et durable.

Cadre de référence pour la rémunération de la haute direction de la CIBC

Qu'y a-t-il donc de changé? Conformément à notre stratégie et à notre faible tolérance au risque, nous avons, entre autres, réduit la fourchette de la rémunération pour les membres de la haute direction de la CIBC. Nous avons également réduit le potentiel de volatilité d'une année à l'autre de leur enveloppe de rémunération en ayant une proportion plus élevée de rémunération fixe que de rémunération variable, notamment des salaires de base plus élevés. Ce faisant, nous avons à la fois modifié la structure et le niveau de la rémunération de la haute direction.

Simultanément, nous avons renforcé le lien entre la rémunération de la haute direction, le rendement et l'exécution soutenue de la stratégie de la CIBC. Nous avons accru la proportion que représentent les unités d'actions en fonction du rendement dans la rémunération des membres de la haute direction et avons remplacé les octrois d'actions subalternes par des unités à la valeur comptable, un outil fondé sur le rendement qui, à notre avis, lie

Nous avons modifié notre structure de rémunération afin qu'elle soit plus compatible avec notre stratégie et notre tolérance au risque.

mieux la rémunération à la création de valeur réelle et durable au fil du temps, plutôt que d'être indûment influencé par les mouvements du marché à court terme.

Finalement, nous avons mis fin à la pratique du conseil d'établir la rémunération d'encouragement annuelle du chef de la direction pour une année donnée à la fin de l'exercice suivant. Nous l'avons fait pour deux raisons. Premièrement, cela rendait les comparaisons avec les pairs difficiles et, de ce fait, certains trouvaient qu'elles prêtaient à confusion. Deuxièmement, nous croyons que nous disposons d'autres moyens pour aligner la rémunération du chef de la direction et le rendement à long terme de la CIBC. Par exemple, nous avons prolongé la durée du report dans nos programmes d'encouragement à moyen terme de sorte que l'acquisition se fait, dans tous les cas, à la fin de trois ans – soit le maximum permis en vertu des lois fiscales canadiennes. Nous exigeons également que le chef de la direction détienne des actions de la CIBC d'une valeur égale à au moins six fois son salaire de base pendant son mandat. M. McCaughey en détient actuellement pour une valeur représentant plus de 20 fois son salaire de base actuel de 1 500 000 \$. M. McCaughey doit également respecter des exigences relatives à la propriété minimale durant deux ans après la prise de sa retraite.

Avec l'élimination du délai d'un an, le rapport de cette année comprend la rémunération totale versée à M. McCaughey pour l'exercice 2009 et l'exercice 2008.

Nous vous encourageons à lire davantage sur le nouveau cadre de référence pour la rémunération de l'équipe de la haute direction de la CIBC dont la description débute à la page 33.

Rendement et rémunération du chef de la direction pour 2009, 2008 et 2007

La rémunération directe globale de M. McCaughey pour l'exercice 2009 s'est établie à 6 240 000 \$. Cela tient compte à la fois du changement de notre cadre de référence pour la rémunération et de l'opinion du conseil sur le rendement de la CIBC, qui a été solide dans certains domaines d'affaires principaux mais décevant dans d'autres secteurs, en particulier l'exposition continue de la Banque au crédit structuré.

Dans l'ensemble, le conseil estime que M. McCaughey et son équipe ont réalisé d'importants progrès dans des circonstances difficiles et il faut reconnaître qu'ils ont piloté la CIBC à travers la crise financière mondiale, tout en réduisant le risque et en plaçant la Banque sur le chemin du succès futur.

Il faut reconnaître que M. McCaughey et son équipe... ont piloté la CIBC à travers la crise financière mondiale... et placé la Banque sur le chemin du succès futur.

Au cours de l'exercice 2008, la rémunération directe globale de M. McCaughey s'est établie à 8 160 000 \$, en excluant un élément extraordinaire – le rajustement de la pension fait en 2008 pour les services d'années antérieures afin de placer celle-ci à un niveau concurrentiel par rapport au marché – que le conseil ne considère pas comme faisant partie de sa rémunération annuelle de 2008. En établissant la rémunération directe de M. McCaughey pour l'exercice 2008, le conseil a tenu compte du leadership exercé par M. McCaughey en prenant des mesures prévoyantes et d'une grande portée afin de raffermir la situation du capital et le profil de financement de la CIBC, de repositionner les activités bancaires de gros, de renforcer son équipe de haute direction et de réduire son exposition au crédit structuré.

Les actionnaires se souviendront que la rémunération de M. McCaughey pour l'exercice 2007 s'était établie à 5 312 500 \$. Celle-ci avait été diminuée considérablement par le conseil, puis volontairement par M. McCaughey, compte tenu de l'incidence de l'exposition au crédit structuré de la CIBC et malgré les résultats financiers sans précédent de la Banque pour l'exercice 2007. Le rendement sans précédent comprenait une première place parmi les cinq grandes banques canadiennes pour la croissance du bénéfice par action, le rendement des capitaux propres et le rendement total pour les actionnaires.

Des détails supplémentaires concernant les décisions relatives à la rémunération de 2009 pour les hauts dirigeants visés, y compris M. McCaughey, sont donnés à compter de la page 47.

Conclusion

Nous savons que la rémunération de la haute direction est un domaine auquel les actionnaires portent beaucoup d'attention. Nous voulons que vous sachiez que nous tenons résolument à l'établir correctement, tant pour nos actionnaires que pour la compétitivité à long terme de la CIBC.

La responsabilité de la rémunération de la haute direction incombe au conseil d'administration, avec l'appui du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Ce comité est composé entièrement d'administrateurs indépendants et il a bénéficié des conseils indépendants d'une autorité de premier plan en matière de rémunération de la haute direction chez Watson Wyatt Worldwide, entreprise de consultation d'envergure mondiale dont les services sont retenus directement par le comité. Ira Kay, ancien directeur mondial du groupe de rémunération des dirigeants de Watson Wyatt, a joué un rôle essentiel dans la conception et l'élaboration de notre nouveau cadre de référence pour la rémunération.

Vous pouvez être assurés que le conseil a bien réfléchi et consacré beaucoup d'efforts pour concevoir et mettre en œuvre le programme de rémunération de la CIBC, pour suivre les nouvelles tendances et les meilleures pratiques en matière de rémunération de la haute direction pour les sociétés de services financiers tant à l'échelle internationale que nationale, pour rencontrer et écouter nos actionnaires, les organismes de réglementation et les groupes de gouvernance, et pour rendre notre information sur la rémunération plus facile à comprendre.

Nous savons que les investisseurs auront leur mot à dire sur la rémunération cette année. Au nom du comité et du conseil d'administration, nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur les mesures que nous avons prises.

La haute direction de la CIBC a tout l'appui et toute confiance du conseil d'administration. Nous croyons que le programme de rémunération décrit dans ces pages convient à la CIBC, qu'il est conforme à notre stratégie et qu'il est compatible avec la meilleure pratique émergente en ce qui concerne la rémunération de la haute direction.

Nous croyons que notre approche convient à la CIBC, est conforme à notre stratégie et qu'elle est compatible avec la meilleure pratique émergente en ce qui concerne la rémunération de la haute direction.

Salutations distinguées,

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

/s/ BRENT S. BELZBERG

Brent S. Belzberg

Le président du conseil,

/s/ CHARLES SIROIS

Charles Sirois

Rémunération en fonction du rendement — Faits saillants

La CIBC a par le passé versé une rémunération en fonction du rendement

	Rendement d'entreprise		Décisions quant à la rémunération du chef de la direction/de l'équipe de la haute direction
2006	<ul style="list-style-type: none"> A atteint des sommets quant au bénéfice net et un rendement des capitaux propres parmi les premiers du secteur A haussé le dividende sur les actions ordinaires et a acquis une participation majoritaire dans FirstCaribbean 	➔	<ul style="list-style-type: none"> La rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction a été augmentée à un niveau concurrentiel mais prudent par rapport au rendement d'entreprise record de la CIBC
2007	<ul style="list-style-type: none"> A atteint des sommets quant au bénéfice net et un rendement des capitaux propres parmi les premiers du secteur A divulgué une exposition importante au crédit structuré relativement au marché des prêts hypothécaires résidentiels aux États-Unis A cessé les activités américaines 	➔	<ul style="list-style-type: none"> Ni le chef de la direction ni le chef de Marchés mondiaux n'ont reçu de prime en espèces et leur rémunération a été abaissée au niveau le plus bas du groupe de sociétés de référence en raison de l'exposition au crédit structuré Le chef de la direction a de manière volontaire renoncé à une partie de sa rémunération La rémunération des autres membres de l'équipe de la haute direction a été considérablement réduite en raison du rendement global de la CIBC pour refléter l'exposition future aux prêts hypothécaires à risque
2008	<ul style="list-style-type: none"> Le crédit structuré a entraîné une perte nette pour la Banque L'une des premières banques nord-américaines à hausser les capitaux propres avant que les conditions du secteur ne se détériorent considérablement A pris d'autres mesures à grande échelle pour guider efficacement la CIBC pendant la crise mondiale du crédit (raffermissement du capital et du financement, renforcement de la direction, repositionnement des Services bancaires de gros, réduction du crédit structuré) 	➔	<ul style="list-style-type: none"> La rémunération du chef de la direction a été augmentée à la lumière d'une pénalité déjà imposée pour l'exposition au crédit structuré en 2007 et en reconnaissance des mesures de correction prises pour guider efficacement la CIBC pendant la crise mondiale du crédit Le chef de la direction n'a reçu aucune prime en espèces La rémunération pour les autres membres de l'équipe de la haute direction a été réduite au niveau minimal payable aux termes du cadre de rémunération établi pour 2008
2009	<ul style="list-style-type: none"> Les progrès accomplis sur plusieurs fronts pendant l'année ont été touchés par des baisses de valeur liées au crédit structuré et d'autres charges La croissance des revenus de base a été parmi les moins élevées du secteur en raison d'une croissance plus faible des produits d'exploitation et de la tolérance au risque moins élevée de la CIBC L'une des banques les plus fortement capitalisées en Amérique du Nord 	➔	<ul style="list-style-type: none"> Un cadre de rémunération pour les membres de la haute direction lié à la stratégie en réduisant la fourchette et la volatilité de la rémunération Réduction considérable des primes en espèces annuelles en raison des facteurs de risque constants, y compris les baisses de valeur liées au crédit structuré

Rémunération du chef de la direction par rapport au rendement (2006 – 2009)

	Rémunération directe globale du chef de la direction de la CIBC ⁽¹⁾	Rang de la rémunération directe globale par rapport à d'autres chefs de la direction de banques ⁽²⁾	Rang du rendement par rapport à d'autres banques ⁽²⁾			
			Rendement total pour les actionnaires – 1 an ⁽³⁾	Rendement total pour les actionnaires – 5 ans	Croissance du bénéfice par action	Rendement des capitaux propres
2006	9,05 M\$	3 ^e	1 ^{er}	4 ^e	1 ^{er}	1 ^{er}
2007	5,31 M\$ ⁽⁴⁾	5 ^e	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}	1 ^{er}
2008	8,16 M\$	3 ^e ⁽⁵⁾	5 ^e	4 ^e	5 ^e	5 ^e
2009	6,24 M\$	s.o. ⁽⁶⁾	3 ^e	5 ^e	1 ^{er}	4 ^e

Notes :

- (1) La rémunération directe globale correspond à la somme du salaire de base et de la rémunération d'encouragement (la prime en espèces annuelle et la rémunération d'encouragement à moyen et à long terme).
- (2) Comprend BMO Groupe financier, RBC Groupe Financier, Banque Scotia et Groupe Financier Banque TD.
- (3) Le rendement total pour les actionnaires correspond au rendement total gagné sur un placement dans des actions ordinaires de la CIBC au 31 octobre de l'exercice concerné. Le rendement mesure la variation de la valeur pour les actionnaires, dans l'hypothèse où les dividendes sont réinvestis en actions supplémentaires.
- (4) La rémunération directe globale après la « restitution » (remise volontaire de la rémunération) indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière.
- (5) Tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière.
- (6) Non disponible.

La présente analyse de la rémunération fournit une description et une explication sommaires de la rémunération des membres de la haute direction de la CIBC et décrit les processus et les politiques que le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *Comité*) et le conseil d'administration utilisent pour établir la rémunération de l'équipe de la haute direction, qui est composée du chef de la direction et des dirigeants qui assument la responsabilité d'une unité d'exploitation stratégique (c.-à-d. Marchés de détail CIBC, Services bancaires de gros ou des fonctions de contrôle/de soutien). Les hauts dirigeants visés dont il est question au tableau sommaire de la rémunération à la page 51 sont membres de l'équipe de la haute direction.

Comme il est décrit dans la lettre qui précède, le conseil d'administration et la direction ont procédé en 2009 à un examen exhaustif afin de lier davantage le programme de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC à l'impératif stratégique de rendement constant et durable à long terme de cette dernière. Ce procédé a également tenu compte des commentaires provenant notamment des actionnaires, des groupes en matière de gouvernance, des dirigeants politiques et des organismes de réglementation pour examiner le mode et le montant de la rémunération des cadres supérieurs au sein du secteur.

Une description exhaustive des modifications apportées à la rémunération de l'équipe de la haute direction et un sommaire du mandat du Comité ainsi qu'un exposé sur l'harmonisation des politiques et des pratiques de rémunération de la CIBC avec les exigences réglementaires et autres lignes directrices figurent dans les pages qui suivent.

Rôle et responsabilités du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

Faits saillants	◇ Le Comité a la responsabilité générale en matière de pratiques de rémunération au sein de la CIBC et un vaste rôle de supervision du capital humain de la CIBC, y compris l'efficacité organisationnelle et la planification de la relève
	◇ Le Comité obtient un avis d'expert indépendant de son conseiller externe, Watson Hyatt
	◇ Le Comité est déterminé à améliorer continuellement ses compétences et à adopter des pratiques exemplaires

Le Comité aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance concernant le capital humain de la CIBC, y compris la planification de la relève, et a la responsabilité des politiques et pratiques de rémunération de la CIBC, y compris celles pour le chef de la direction et les membres de la haute direction.

Le Comité examine et approuve ou recommande en vue de l'approbation du conseil :

- la philosophie, les principes et le mode de rémunération de la CIBC une fois par année;
- les primes en espèces annuelles, les régimes d'encouragement à moyen et à long terme et les politiques pour les cadres supérieurs de la CIBC et les directeurs généraux de Services bancaires de gros;
- les régimes importants de rémunération qui ont une incidence sur les employés à divers niveaux, y compris les Services bancaires de gros;
- les décisions en matière de rémunération individuelle pour la plupart des hauts dirigeants de l'organisation, y compris le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction, les titulaires des principaux postes de contrôle et, avec prise d'effet en mai 2009, le Comité de gestion de Services bancaires de gros;
- le financement de la rémunération d'encouragement annuelle totale et les attributions à chacune des unités d'exploitation stratégiques en tenant compte du rendement de la CIBC et de ses entreprises en exploitation, du rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC ainsi que de la nécessité d'attirer et de garder les bonnes personnes qualifiées;
- les plans de relève pour le chef de la direction, l'ensemble de la haute direction qui relève du chef de la direction et les autres postes clés de la haute direction;
- la gestion du personnel qualifié, la formation des cadres supérieurs et les changements organisationnels importants;
- les arrangements en matière d'emploi relativement aux nominations aux postes des échelons supérieurs, à partir du vice-président à la direction ainsi que des membres du Comité de gestion de Services bancaires de gros;
- tous les régimes de retraite et les modifications importantes qui y sont apportées.

Afin de formuler ses recommandations en matière de rémunération directe globale annuelle pour les membres de l'équipe de la haute direction, le comité, aidé de son conseiller indépendant, examine :

- une évaluation de la rémunération et du risque pour s'assurer que le programme de rémunération de l'équipe de la haute direction n'encourage pas la prise de risque excessif;
- une analyse à long terme de la rémunération en fonction du rendement pour s'assurer que la valeur offerte à l'équipe de la haute direction par les programmes d'encouragement à moyen et à long terme de la CIBC est liée au rendement de la CIBC au cours des mêmes périodes.

De plus, le Comité fait intervenir le président du Comité de gestion du risque et celui du Comité de vérification ainsi que le chef de la gestion du risque et le chef des services financiers dans l'évaluation du rendement financier, du rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque et de l'incidence de ceux-ci sur le financement de la rémunération d'encouragement.

Le Comité s'est réuni à sept reprises au cours de l'exercice 2009. À chacune des réunions, le Comité a notamment :

- obtenu une mise à jour des tendances en matière de rémunération des cadres supérieurs de son conseiller indépendant ou d'un autre conseiller externe (à compter de mai 2009);
- tenu une session à huis clos (c.-à-d. sans les membres de la direction) à laquelle assistait le conseiller indépendant.

Conseiller indépendant

Le Comité obtient un avis d'expert indépendant d'un conseiller qui fait rapport directement au Comité. Le rôle principal du conseiller est d'appuyer le Comité et d'agir uniquement selon les directives que le président du Comité a données ou approuvées. Le conseiller ne remplit pas d'autre mandat pour la CIBC sans que le président du Comité ne l'ait approuvé au préalable par écrit.

M. Ira Kay, ancien directeur mondial du groupe de rémunération des dirigeants de Watson Wyatt, a été le conseiller du Comité et est un expert reconnu à l'échelle mondiale en matière de rémunération des cadres supérieurs. Les analyses et conseils fournis par M. Kay portent, entre autres, sur la philosophie de rémunération, l'élaboration des groupes de référence, les pratiques et les niveaux de rémunération sur le marché, des indications sur les recommandations visant la rémunération directe globale annuelle du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction, l'élaboration de régimes de rémunération d'encouragement, y compris les mesures de rémunération selon le rendement, et les régimes de retraite complémentaires.

En 2009, le Comité a renouvelé le mandat de Watson Wyatt à titre de conseiller indépendant du Comité compte tenu d'une évaluation du niveau des services fournis par Watson Wyatt, de son indépendance par rapport à la direction et d'autres facteurs pertinents.

Les honoraires totaux visant les services fournis à la CIBC par Watson Wyatt pour les exercices 2008 et 2009 sont indiqués dans le tableau suivant. Afin de renforcer l'objectif d'indépendance du conseiller du Comité, la CIBC a transféré, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2008, tous les services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis, ce qui constitue la plus grande partie des frais sous la rubrique « Total des autres mandats de la CIBC », de Watson Wyatt à un autre fournisseur de services.

Tout le travail qu'effectuera à l'avenir Watson Wyatt pour la direction aura trait à son rôle principal de conseiller du Comité.

Honoraires pour l'exercice	2008 (\$)	2009 (\$)
Mandat du Comité	385 000	563 000
Total des autres mandats de la CIBC ⁽¹⁾	913 000 ⁽²⁾	334 800 ⁽³⁾

Notes :

- (1) Les honoraires de Watson Wyatt pour la prestation de services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite de la CIBC aux États-Unis avaient été approuvés préalablement par le Comité au moment où Watson Wyatt a reçu le mandat de conseiller du Comité. Comme il est indiqué ci-dessus, cette partie du travail a été transférée à un autre fournisseur de services et, par conséquent, il est prévu que les honoraires de cette catégorie continueront de diminuer.
- (2) En 2008, les honoraires étaient liés à des études sur la rémunération (36 000 \$), à un examen de la conformité à la législation applicable en matière de retraite d'un outil de planification de la retraite en ligne (35 000 \$) et les services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis (842 000 \$), qui ont été plus élevés en 2008 en raison de l'appui apporté à la vente par la CIBC de l'entreprise de services bancaires d'investissement aux États-Unis.
- (3) En 2009, les honoraires étaient liés à des études sur la rémunération (30 500 \$), à un examen de la conformité à la législation applicable en matière de retraite d'un outil de planification de la retraite en ligne (51 000 \$) ainsi qu'à des services liés à la transition des services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis (253 300 \$), qui ont été considérablement moins élevés en 2009 comparativement aux exercices antérieurs.

Philosophie du Comité en matière de perfectionnement continu

Le Comité est déterminé à améliorer continuellement les compétences de ses membres et à adopter, au besoin, des pratiques exemplaires en matière de gouvernance, de rémunération des cadres supérieurs et de gestion des candidats et des recrues. Plusieurs activités ont été entreprises en 2009 pour atteindre cet objectif.

1. Trois séances de formation des administrateurs ont été présentées par des experts externes, autres que le conseiller du Comité, sur des questions pertinentes au mandat du Comité. Par exemple, une séance était axée sur les responsabilités du Comité à titre de fiduciaire et d'administrateur des régimes de retraite de la CIBC alors qu'une autre portait sur la manière dont les organisations intègrent les mesures du risque dans leur programme de rémunération.
2. Le conseiller indépendant du Comité, Watson Wyatt, a effectué, avec l'appui de la direction, un examen exhaustif de la rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction. Les modifications spécifiques qui ont découlé de cet examen sont soulignées dans la section suivante.
3. Depuis mai 2009, à chacune des réunions du Comité, Watson Wyatt ou un autre expert externe en matière de rémunération des cadres supérieurs a fourni un rapport sur les tendances actuelles du marché.
4. Les lignes directrices et les programmes de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ont été évalués par rapport aux principes, aux normes et aux pratiques exemplaires que préconisent les organismes de réglementation et les groupes en matière de gouvernance dans les divers territoires où la CIBC exerce ses activités. Les pratiques de la CIBC étaient en général conformes à ces lignes directrices et des rajustements supplémentaires ont été apportés et continueront de l'être, le cas échéant. (Voir la page 41 pour plus de renseignements.)
5. Le président du conseil et le président du Comité ont rencontré des représentants de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises et des actionnaires importants pour entendre leur point de vue sur la philosophie de la CIBC en matière de gouvernance et de rémunération des cadres supérieurs.

Cadre de rémunération de la CIBC pour l'équipe de la haute direction

Faits saillants	↳ Réduction de la fourchette de rémunération pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction
	↳ Réduction de la possibilité de volatilité sur 12 mois des régimes de rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction en faisant en sorte que la proportion de la rémunération fixe soit plus élevée que celle de la rémunération variable, y compris des salaires de base plus élevés
	↳ Réduction possible des primes en espèces annuelles à zéro en cas de faible rendement
	↳ Évaluations du rendement d'entreprise en fonction d'une grille de pointage équilibrée qui comprend une pondération de 20 % pour le rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC
	↳ Raffermissement des dispositions de récupération
	↳ Participation du président du Comité de gestion du risque et du président du Comité de vérification ainsi que du chef de la gestion du risque et du chef des services financiers à l'évaluation du rendement financier, du rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque et de leur incidence sur le financement de la rémunération d'encouragement

Comme il est énoncé dans la lettre aux actionnaires du président du conseil et du président du Comité, le nouveau cadre de rémunération de la CIBC pour l'équipe de la haute direction est fondé sur notre avis selon lequel la rémunération des cadres supérieurs devrait être liée à la création d'une valeur à long terme et que les mesures d'encouragement devraient récompenser le rendement sans encourager la prise de risque excessif. Ces améliorations sont conformes aux pratiques exemplaires émergentes et font en sorte que notre cadre de rémunération des cadres supérieurs sera davantage en lien avec l'impératif stratégique de rendement constant et durable de la CIBC. Cela a été atteint par les mesures suivantes :

- Réduction de la rémunération totale possible ainsi que de la volatilité de la rémunération en :
 - réduisant la fourchette de rémunération d'un maximum de 18 %;
 - réduisant la valeur en dollars des actions à l'attribution, ce qui limite la possibilité de hausse à l'avenir;
 - augmentant le pourcentage que représente le salaire de base dans la rémunération totale et en accordant un pourcentage plus élevé de rémunération fixe que de rémunération variable.
- Harmonisation accrue de la rémunération des cadres supérieurs, du rendement et de l'exécution soutenue de la stratégie de la CIBC en :
 - alignant directement les primes en espèces annuelles au rendement annuel, les possibilités de versement allant d'aucune prime en espèces (0 %) pour une année de faible rendement à 150 % de la prime cible pour une année de rendement élevé (la cible étant le niveau de la prime qui est habituellement accordée lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel répondent aux attentes);
 - faisant en sorte que les unités d'actions en fonction du rendement (les *UAR*) constituent une proportion plus importante de la rémunération;
 - remplaçant les octrois d'actions subalternes (les *OAS*) par des unités à la valeur comptable (les *UVC*), un nouvel outil qui lie la rémunération à la création d'une valeur réelle et durable au fil du temps et qui n'est pas touché par les fluctuations à court terme du marché (voir la note (6) à la page 60 pour obtenir une description du régime d'unités à la valeur comptable);
 - maintenant un niveau d'attributions d'options de souscription d'actions inférieur à celui des sociétés de référence;
 - offrant la possibilité d'une prime en espèces périodique si la réalisation d'objectifs stratégiques à moyen terme préétablis entraîne un rendement durable et amélioré.

Le nouveau régime de rémunération est illustré dans le tableau ci-après.

	Pourcentage de la rémunération directe globale								
	Salaire de base	Prime en espèces	Rémunération en espèces totale	Octrois d'actions subalternes	Unités d'actions en fonction du rendement	Unités à la valeur comptable	Options de souscription d'actions	Rémunération en actions totale	Rémunération directe globale
Chef de la direction	20 %	30 %	50 %	0 %	20 %	20 %	10 %	50 %	100 %
Équipe de la haute direction — entreprises en exploitation	13 % - 21 %	32 % - 38 %	50 % - 54 %	0 %	19 % - 20 %	19 % - 20 %	9 % - 10 %	46 % - 50 %	100 %
Équipe de la haute direction — fonctions de contrôle/de soutien	25 % - 29 %	27 % - 38 %	55 % - 62 %	0 %	15 % - 18 %	15 % - 18 %	8 % - 9 %	38 % - 45 %	100 %

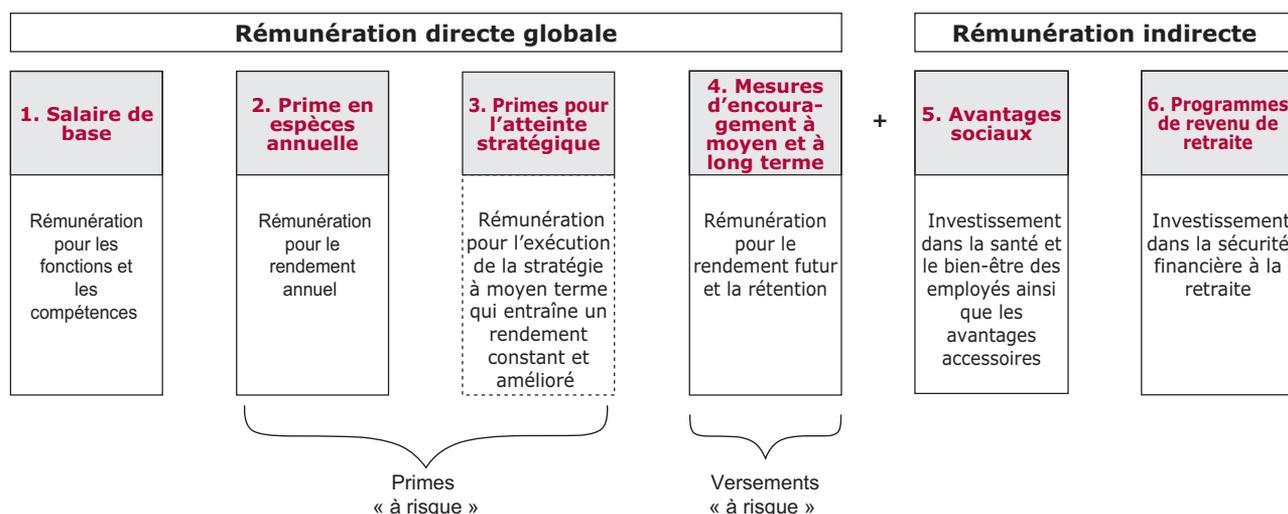
3. Intégration du rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC dans l'évaluation du rendement d'entreprise et de la rémunération :
 - les grilles de pointage d'entreprise, qui sont utilisées pour établir les primes en espèces annuelles pour l'équipe de la haute direction, assignent une pondération de 20 % au rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC;
 - dans le cadre de l'examen de la grille de pointage d'entreprise, le chef de la gestion du risque fournit une évaluation indépendante de la réalisation par la CIBC de ses objectifs de tolérance au risque au chef de la direction et par la suite au Comité au cours d'une réunion conjointe avec le Comité de gouvernance, à laquelle assistent le président du Comité de gestion du risque et le président du Comité de vérification. L'évaluation tient compte des objectifs de tolérance au risque pour l'ensemble de la CIBC ainsi que des objectifs particuliers liés à Marchés de détail CIBC et à Services bancaires de gros.
4. Raffermissement des dispositions de récupération :
 - Un membre de l'équipe de la haute direction qui commet une inconduite grave qui entraîne un retraitement important des états financiers de la CIBC ou une perte financière considérable pour la CIBC renoncera automatiquement à toutes UAR et UVC non acquises. Cette disposition s'ajoute à la récupération postérieure à la retraite existante pour le chef de la direction et aux exigences d'actionnariat pour tous les cadres supérieurs.
5. Indépendance des fonctions de contrôle :
 - 20 % de la prime en espèces annuelle du chef de l'administration, du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque sont fondés sur une évaluation indépendante du rendement par rapport à leurs responsabilités respectives en matière de gouvernance, effectuée par le président du conseil et les présidents des comités dont ils sont responsables (c.-à-d. vérification ou risque).

Le nouveau cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction a fait l'objet de tests par le conseiller indépendant selon divers scénarios. Ces tests ont indiqué que le nouveau cadre de rémunération remplit les objectifs du conseil d'atténuer la volatilité des versements en :

- limitant la hausse de la rémunération réalisable pendant les années d'appréciation usuelle du cours de l'action (plus de 5 % par année);
- limitant la réduction pendant les années où le cours de l'action diminue ou lorsque l'appréciation du cours de l'action est inférieure à celle obtenue par les sociétés de référence au fil du temps.

Philosophie en matière de rémunération totale

La CIBC a une vue d'ensemble de la rémunération comme l'illustre le schéma ci-après. Chaque composante de la rémunération est décrite dans le tableau suivant, en particulier la manière dont la rémunération directe globale est établie.



La rémunération directe globale de l'équipe de la haute direction est composée du salaire de base et des mesures d'encouragement annuelles et à moyen et à long terme qui dépendent du rendement, soit à l'attribution, soit au versement.

<p>Salaires de base</p>	<p>1. Les salaires de base sont fixés à des niveaux supérieurs à la médiane du groupe de sociétés de référence (c.-à-d. le marché) pour tenir compte de la fourchette inférieure de la rémunération des membres de l'équipe de la haute direction et de la décision du conseil de faire en sorte que la rémunération fixe représente une proportion plus élevée que la rémunération variable. (Voir la description du groupe de sociétés de référence du marché à la page 36.)</p> <p>Les salaires de base sont habituellement rajustés seulement s'il survient un changement important des fonctions.</p>
<p>Primes « à risque »</p>	<p>2. Prime en espèces annuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lie le versement à l'atteinte d'objectifs de rendement d'entreprise et de rendement individuel. • La prime peut être réduite à zéro. <p>3. Prime en espèces périodique pour des atteintes stratégiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lie le paiement à l'atteinte d'un rendement constant grâce à des objectifs stratégiques spécifiques à moyen terme. • Les versements sont périodiques puisque le rendement ne sera évalué que sur une période couvrant plusieurs années.
<p>Versements « à risque »</p>	<p>4. Les mesures d'encouragement à moyen et à long terme sont attribuées chaque année comme des valeurs fixes en dollars.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unités d'actions en fonction du rendement <ul style="list-style-type: none"> — Une période de report de trois ans avec acquisition en bloc à la fin de la période lie les versements au cycle économique à moyen terme, au rendement futur du cours de l'action et au rendement des capitaux propres par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC constitué des quatre autres grandes banques canadiennes. — Font en sorte que les cadres supérieurs se concentrent sur l'atteinte d'un rendement durable à moyen et à long terme. — Limitent le risque de baisse mais également les possibilités de hausse. • Unités à la valeur comptable <ul style="list-style-type: none"> — Une période de report de trois ans avec acquisition en bloc à la fin de la période lie les paiements à la croissance de la valeur comptable déclarée par action ordinaire en circulation pendant le cycle économique à moyen terme (des rajustements sont apportés pour tenir compte des versements de dividendes et des émissions et rachats d'actions en augmentant/diminuant le nombre d'UVC d'un particulier). — Sont plus étroitement liées à la valeur sous-jacente de l'entreprise que les actions qui sont plus volatiles et dont la valeur peut quelquefois être liée à des fluctuations à court terme du marché plutôt qu'à la création d'une valeur à plus long terme. • Options de souscription d'actions <ul style="list-style-type: none"> — D'une durée de 10 ans, s'acquiert à raison de 25 % par année pendant quatre ans et lie les versements au cycle économique à long terme et au rendement futur du cours de l'action. — Dont la valeur est nulle, à moins que le cours de l'action n'augmente. <p>Voir la page 59 pour obtenir d'autres renseignements concernant ces programmes de mesures d'encouragement.</p>
<p>Rémunération indirecte</p>	<p>5. Avantages sociaux : La CIBC offre à tous ses employés au Canada un programme d'avantages sociaux flexibles et concurrentiels en matière de santé et de bien-être. L'équipe de la haute direction profite également des frais d'adhésion à des clubs, d'exams médicaux annuels et d'avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile dans le cadre des avantages usuels offerts aux cadres supérieurs de la CIBC au Canada, qui sont conformes aux pratiques du marché.</p> <p>6. Programmes de revenu de retraite : La CIBC offre à ses employés admissibles au Canada trois types d'arrangements en matière de retraite afin de compléter le revenu à la retraite – un régime de retraite à prestations déterminées non cotisable, un régime de retraite à prestations déterminées cotisable ou une cotisation en espèces à un REER choisi par le participant. En outre, les cadres supérieurs, à partir du premier vice-président, peuvent participer au régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS), ce qui est conforme aux pratiques du marché. Les arrangements aux termes du RRCCS pour les hauts dirigeants visés sont décrits à la page 61.</p>

Établissement des fourchettes de rémunération directe globale

Au début de chaque année, la direction recommande et le Comité et le conseil approuvent les fourchettes de rémunération directe globale pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. Ces fourchettes sont structurées de la manière suivante :

Minimum	<p>Il a été établi comme un plancher de 63 % à 77 % de la rémunération directe globale cible selon les fonctions du membre de l'équipe de la haute direction et comprend le salaire de base plus les attributions fixes en dollars des mesures d'encouragement à moyen et à long terme.</p> <p>Ce niveau de rémunération directe globale est habituellement octroyé au cours d'une année où le rendement est inférieur aux attentes.</p>
Cible	<p>En 2009, les cibles de rémunération directe globale pour l'équipe de la haute direction ont été réduites et sont maintenant établies à un niveau qui est de 15 % à 23 % inférieur à la médiane du groupe de sociétés de référence (décrit ci-après) pendant une période de suivi de trois ans, ce qui est conforme à la volatilité moins élevée des régimes de rémunération de l'équipe de la haute direction.</p> <p>Ce niveau de rémunération directe globale est habituellement octroyé lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel répondent aux attentes.</p>
Maximum	<p>Il a été plafonné à 123 % – 138 % de la rémunération directe globale cible (auparavant 150 %), selon les fonctions du membre de l'équipe de la haute direction.</p> <p>La rémunération directe globale supérieure à la cible est le résultat direct du fait que la prime en espèces annuelle se trouve à l'extrémité supérieure de la fourchette de paiement possible allant de 0 % à 150 % puisque le salaire de base et les mesures d'encouragement à moyen et à long terme sont octroyés comme des valeurs fixes en dollars.</p> <p>Ce niveau peut uniquement être octroyé lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel dépassent considérablement les attentes.</p>

Le Comité et le conseil ont le pouvoir discrétionnaire de verser une rémunération inférieure au minimum ou supérieure au maximum dans des circonstances économiques extraordinaires. Ce pouvoir a été exercé pour l'exercice 2007 lorsque le Comité et le conseil ont réduit la rémunération directe globale pour certains membres de l'équipe de la haute direction à un niveau inférieur au minimum.

Comparaison en matière de rémunération et groupes de sociétés de référence

La rémunération de l'équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants visés, est évaluée par rapport à un groupe de sociétés de référence dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables afin d'établir les fourchettes de rémunération directe globale décrites ci-dessus.

Le groupe de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers comprend les quatre autres grandes banques canadiennes (BMO Groupe financier, RBC Groupe Financier, Banque Scotia et Groupe Financier Banque TD) ainsi que les deux plus importantes sociétés d'assurances au Canada (Financière Manuvie et Financière Sun Life). Pour les autres membres de l'équipe de la haute direction, la comparaison se fait par rapport aux quatre autres grandes banques canadiennes. Les fonctions au sein de la CIBC sont comparées à celles au sein du groupe de sociétés de référence en utilisant deux méthodes différentes pour aborder les différences dans les structures organisationnelles et l'ampleur des tâches dans le groupe de sociétés de référence. Les tâches sont comparées en fonction 1) du titre et 2) de la taille de la fonction, tels que les évalue Hay Group, fournisseur de services externe, qui effectue régulièrement des sondages relativement aux cadres supérieurs pour d'importantes institutions financières au Canada.

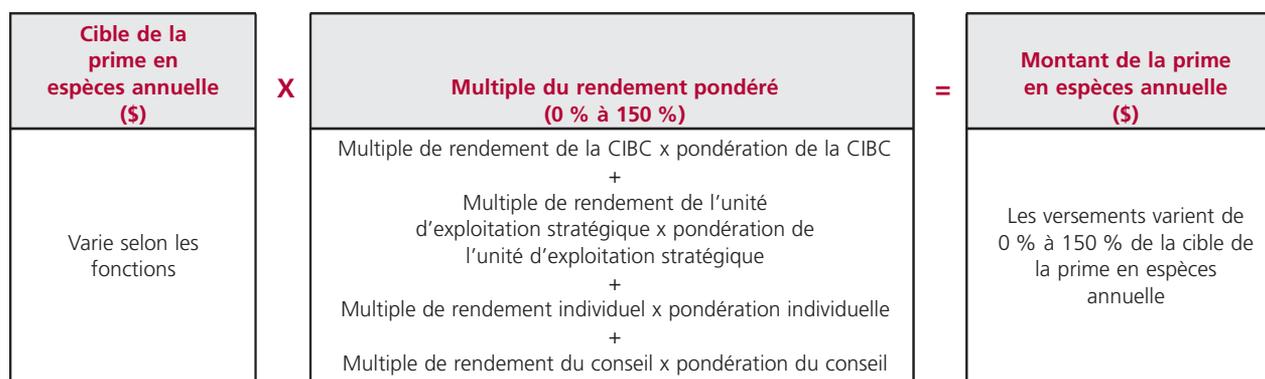
Processus annuel d'évaluation du rendement et d'établissement des primes en espèces

L'objectif des primes en espèces annuelles est de récompenser les membres de l'équipe de la haute direction pour leur apport au rendement d'entreprise annuel tout en tenant compte également du rendement par rapport au groupe de sociétés de référence et à la tendance en matière de rendement d'entreprise au fil du temps.

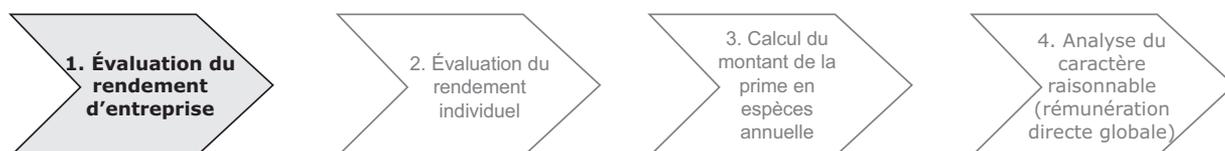
La prime en espèces annuelle de chaque membre de l'équipe de la haute direction est fondée sur une combinaison prévue de rendement d'entreprise et de rendement individuel, comme l'illustre le tableau suivant. Afin d'assurer l'indépendance de nos fonctions clés de contrôle – finances, risque et administration – 20 % de la prime en espèces annuelle pour les membres de l'équipe de la haute direction concernés sont fondés sur une évaluation indépendante du rendement par rapport à leurs responsabilités respectives en matière de gouvernance, effectuée par le président du conseil et les présidents des comités dont ils relèvent (c.-à-d. le Comité de vérification ou de gestion du risque).

	Composantes du rendement/pondérations				
	CIBC	Marchés de détail CIBC	Services bancaires de gros CIBC	Individuel	Conseil
Président et chef de la direction	80 %	—	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction, Marchés de détail	40 %	40 %	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction, Services bancaires de gros	40 %	—	40 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction et chef de l'administration	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Technologie et opérations	40 %	20 %	20 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction, Expansion de l'entreprise	40 %	20 %	20 %	20 %	—

L'évaluation de chacune des composantes du rendement — entreprise, individuel et conseil — entraîne une note de rendement et un multiple connexe allant de 0 % à 150 % qui est utilisé par la suite pour calculer la prime en espèces annuelle, comme il est illustré ci-après.



Le processus d'établissement de la prime en espèces annuelle pour chacun des membres de l'équipe de la haute direction comprend quatre étapes :



Le rendement de la CIBC et de ses principales entreprises en exploitation est évalué en utilisant des grilles de pointage de rendement d'entreprise qui comprennent des mesures pour chacune des quatre catégories de rendement suivantes :

Catégories de rendement	Pondération
Rendement financier	50 %
Réalisation de la stratégie de tolérance au risque	20 %
Satisfaction de la clientèle	20 %
Engagement des employés	10 %

Le Comité approuve habituellement au début de chaque exercice les grilles de pointage de rendement d'entreprise et les mesures du rendement connexes.

Les mesures du rendement représentent les objectifs déclarés publiquement et d'autres indicateurs commerciaux clés que la direction et le conseil utilisent régulièrement pour surveiller le rendement. Il s'agit de mesures tant prospectives que rétrospectives ainsi que de mesures liées aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC. Bien que la grille de pointage ne comprenne pas de cibles spécifiques, le rendement de l'exercice en cours est évalué par rapport au Plan d'affaires approuvé par le conseil et au rendement de l'exercice précédent. Le rendement est également évalué par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC pendant l'exercice en cours et pendant une période de suivi de trois ans. Les notes de crédit externes sont utilisées dans la catégorie de la tolérance au risque de la grille de pointage pour évaluer le rendement de la CIBC quant au risque par rapport à son groupe de sociétés de référence. Les mesures indiquées en caractères italiques sont les plus utilisées dans la comparaison avec le groupe de sociétés de référence.

Grille de pointage du rendement d'entreprise et mesures types			
Catégories de rendement	CIBC	Marchés de détail CIBC	Services bancaires de gros
Rendement financier (publié et rajusté) <ul style="list-style-type: none"> Par rapport au Plan et à l'exercice précédent Tendance sur trois ans Rendement par rapport aux sociétés de référence 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Produits d'exploitation</i> <i>Bénéfice net après impôts</i> <i>Bénéfice par action en espèces</i> <i>Rendement des capitaux propres</i> <i>Principaux indicateurs commerciaux</i> (par exemple, <i>solidité du capital, composition des activités, frais, rendement total pour les actionnaires</i>) Objectifs déclarés publiquement 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Produits d'exploitation</i> <i>Bénéfice net avant impôts</i> <i>Bénéfice net après impôts</i> Principaux indicateurs commerciaux (par exemple, <i>pertes sur créances, frais, rendement des capitaux propres</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Produits d'exploitation</i> <i>Bénéfice net avant impôts</i> <i>Bénéfice net après impôts</i> Principaux indicateurs commerciaux (par exemple, <i>bénéfice net après impôts provenant des entreprises en exploitation, pertes sur créances, frais</i>)
Réalisation de la stratégie de tolérance au risque	<ul style="list-style-type: none"> Mesures du risque (par exemple, <i>ratio de première catégorie, ratio des pertes sur créances, notes des obligations, rendement des capitaux propres rajusté en fonction du risque</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Mesures du risque (par exemple, <i>défaillance totale des consommateurs (30 jours et plus, 90 jours et plus), pertes d'exploitation, bénéfice économique, rendement des capitaux propres rajusté en fonction du risque</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Mesures du risque (par exemple, <i>valeur de négociation à risque exprimée en pourcentage du total des actions ordinaires, pertes d'exploitation, bénéfice économique, rendement des capitaux propres rajusté en fonction du risque</i>)
Satisfaction de la clientèle <ul style="list-style-type: none"> Par rapport au Plan et à l'exercice précédent Tendance sur trois ans Rendement par rapport aux sociétés de référence 	<ul style="list-style-type: none"> Voir Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Indice du service à la clientèle</i> <i>Part du marché</i> <i>Croissance des fonds/biens sous gestion</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Rang par rapport : <ul style="list-style-type: none"> – aux classements – au <i>Brendan Wood International Survey</i> <i>Part du marché</i>
Engagement des employés <ul style="list-style-type: none"> Par rapport au Plan et à l'exercice précédent Tendance sur trois ans Rendement par rapport aux sociétés de référence 	<ul style="list-style-type: none"> Indice d'engagement des employés provenant de sondages auprès des employés de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques <ul style="list-style-type: none"> <i>Roulement du personnel</i> 		

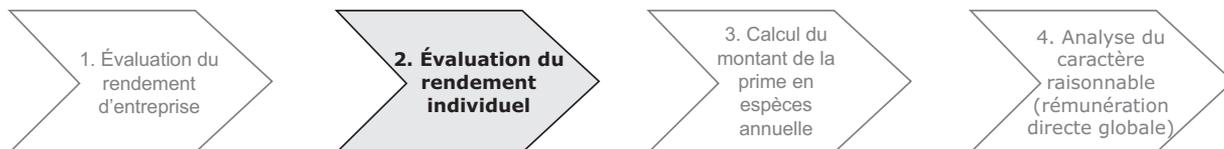
À la fin de chaque année, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque et les ressources humaines examinent les grilles de pointage d'entreprise de la CIBC, de Marchés de détail CIBC et de Services bancaires de gros avec le chef de la direction. À la suite de cet examen, le chef de la direction assigne une note de rendement et un multiple de rendement d'entreprise à chacune des quatre catégories dans les grilles de pointage respectives, en utilisant l'échelle indiquée ci-après :

Fourchette des multiples possibles du rendement d'entreprise		
Au-dessus des attentes	Réponse aux attentes	En dessous des attentes
125 % – 150 %	100 %	0 % – 75 %

Un multiple global du rendement d'entreprise est par la suite calculé pour la CIBC, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros.

À ses réunions de novembre et de décembre, le Comité, en consultation avec le président du Comité de gestion du risque et le président du Comité de vérification, examine les grilles de pointage d'entreprise. Le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque assistent à ces réunions pour donner leur point de vue respectif sur le rendement financier ainsi que le rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC. Le Comité de même que le président du Comité de gestion du risque et le président du Comité de vérification, donnent leur point de vue sur le rendement.

Le Comité, le président du Comité de gestion du risque et le président du Comité de vérification examinent par la suite les multiples globaux d'entreprise recommandés par le chef de la direction pour la CIBC, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros et font part de leurs commentaires. À la réunion de décembre, le Comité, profitant des commentaires du président du Comité de gestion du risque et du président du Comité de vérification, approuve ou modifie les multiples de rendement d'entreprise s'il y a lieu.



Au début de chaque année, une grille de pointage individuelle est établie pour chaque membre de l'équipe de la haute direction, qui comprend les objectifs suivants :

- favoriser une culture de leadership dans les relations avec la clientèle;
- réaliser les initiatives stratégiques clés à l'appui des stratégies de la CIBC, de Marchés de détail CIBC et de Services bancaires de gros;
- respecter le Plan d'affaires;
- créer un cadre où les employés peuvent exceller;
- maintenir ou améliorer la réputation de la CIBC dans la communauté ou auprès des parties intéressées.

À la fin de l'année, chaque membre de l'équipe de la haute direction documente les résultats spécifiques par rapport aux objectifs et fournit une autoévaluation qui décrit en détail :

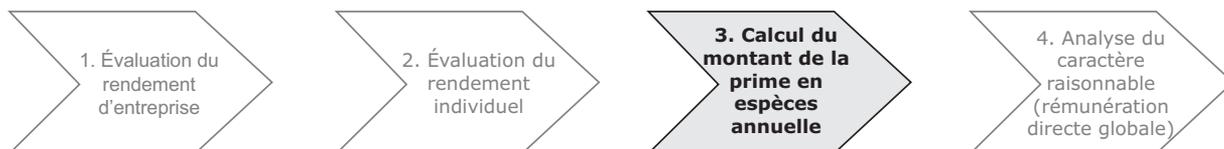
- les principales réalisations;
- les principaux défis;
- les facteurs ayant une incidence sur le rendement;
- les principaux domaines d'intérêt pour l'exercice à venir.

En outre, le vérificateur en chef et le responsable de la conformité font part de leurs commentaires concernant des violations de contrôle, de sorte que des pénalités peuvent être imposées pour le non-respect du cadre de contrôle de la CIBC si elles sont justifiées.

Le chef de la direction et les ressources humaines examinent les grilles de pointage individuelles remplies et les évaluations de contrôle. Le chef de la direction détermine une note de rendement recommandée et un multiple individuel connexe, comme il est indiqué ci-après. Si le rendement individuel obtient une note inférieure aux attentes, aucune prime en espèces n'est versée.

Fourchette des multiples de rendement individuel			
Exceptionnel	A dépassé les attentes	A répondu avec succès aux attentes	En dessous des attentes
150 %	120 % – 135 %	100 % – 110 %	0 %

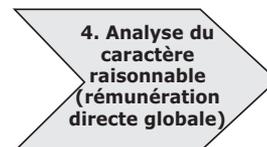
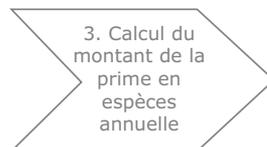
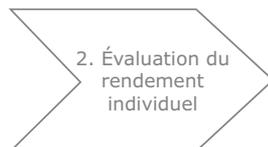
Les évaluations de rendement individuel et les notes de rendement recommandées sont alors présentées au Comité et au conseil en vue de leur examen et approbation.



Lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel ont été évalués et que le Comité a établi ses multiples de rendement d'entreprise et de rendement individuel recommandés, le montant de la prime en espèces annuelle est calculé pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. L'exemple qui suit pose les hypothèses suivantes :

- le rendement de la CIBC a répondu aux attentes;
- le rendement des unités d'exploitation stratégiques était supérieur aux attentes;
- le rendement individuel correspond aux attentes;
- la note du Comité du conseil ne s'applique pas à cet exemple.

Cible de la prime en espèces annuelle (\$)		Multiple de rendement pondéré (0 % à 150 %)		Montant de la prime en espèces annuelle (\$)
1 000 000 \$	X	Multiple de rendement de la CIBC x pondération de la CIBC 100 % x 40 % + Multiple de rendement de l'unité d'exploitation stratégique x pondération de l'unité d'exploitation stratégique 125 % x 40 % + Multiple de rendement individuel x pondération individuelle 100 % x 20 % + Multiple de rendement du conseil x pondération du conseil s.o.	=	400 000 \$ + 500 000 \$ + 200 000 \$ + s.o. = 1 100 000 \$



Le chef de la direction et le Comité effectuent un examen final de la rémunération directe globale de chaque membre de l'équipe de la haute direction (qui comprend le montant de la prime en espèces annuelle calculé) en vue d'en vérifier le caractère raisonnable. Le Comité peut augmenter ou diminuer la rémunération directe globale dans des circonstances extraordinaires, comme un changement important du rendement d'entreprise, des manques importants en matière de réglementation et/ou de risque, des réalisations exceptionnelles, ou pour faire face à des situations particulières du marché. Le Comité présente par la suite ses recommandations au Conseil en vue de leur approbation.

La CIBC versus les lignes directrices réglementaires et les pratiques exemplaires

Faits saillants	<ul style="list-style-type: none"> ↳ La CIBC surveille étroitement les lignes directrices et les pratiques exemplaires en matière de rémunération qui émergent à l'échelle mondiale et les évalue par rapport à son cadre de rémunération ↳ Les normes établies par le Conseil de la stabilité financière (le CSF) et la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ont joué un rôle prédominant dans notre évaluation ↳ Les principales catégories revues comprennent la gouvernance, la rémunération et les fonds propres, la structure de rémunération et le lien avec le risque ainsi que la communication, conformément aux normes du CSF ↳ Les lignes directrices récentes ont été prises en compte dans le nouveau cadre de rémunération de l'équipe de la haute direction et des modifications ont également été apportées à la rémunération des Services bancaires de gros
------------------------	--

Nous avons résumé les pratiques de la CIBC à l'appui des lignes directrices en matière de rémunération qui émergent à l'échelle mondiale, en reconnaissant que ces lignes directrices évoluent et que la CIBC entend suivre de près les tendances émergentes, le cas échéant.

GOVERNANCE	<p>Supervision active du conseil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le conseil de la CIBC et ses comités surveillent activement les programmes, politiques et pratiques de rémunération de la CIBC et jouent un rôle plus vaste dans la gestion du capital humain, comme il est décrit dans le présent document : <ul style="list-style-type: none"> — rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction; — conseiller indépendant du Comité; — rôle du Comité de gouvernance dans la supervision de gouvernance du processus de rémunération des cadres supérieurs; — rôle du président du Comité de gestion du risque et du président du Comité de vérification du conseil dans l'évaluation du rendement d'entreprise par rapport aux objectifs de tolérance au risque et à la qualité des résultats dans la mesure où ils ont une incidence sur le financement de la rémunération d'encouragement. <p>Rémunération des fonctions de contrôle</p> <ul style="list-style-type: none"> • La rémunération pour le personnel de gestion du risque et de conformité est établie selon les résultats d'ensemble de la CIBC et est indépendante des résultats de l'entreprise précisée visée. • 20 % de la prime en espèces annuelle du chef de l'administration, du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque sont fondés sur une évaluation effectuée par le président du conseil et le président du comité visé (c.-à-d. le Comité de vérification ou de gestion du risque).
RÉMUNÉRATION ET FONDS PROPRES	<p>Solidité de la situation des fonds propres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les primes en espèces annuelles sont établies au moyen d'une grille de pointage équilibrée qui comprend des mesures fondées sur les fonds propres et l'évaluation du risque par le chef de la gestion du risque.
STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION ET LIEN AVEC LE RISQUE	<p>Financement de la rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un rendement financier négatif entraîne une réduction significative du financement de la rémunération variable, comme l'ont démontré les exercices 2005 et 2008. • Les évaluations du rendement d'entreprise sont fondées sur une grille de pointage équilibrée qui comprend une pondération de 20 % pour le rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC pour la CIBC dans son ensemble, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros. Les mesures de tolérance au risque comprennent le bénéfice économique et le rendement du capital rajusté en fonction du risque. <p>Conception de la rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nouveau cadre de rémunération de l'équipe de la haute direction réduit la fourchette de rémunération des membres de la haute direction de la CIBC et atténue également la possibilité de volatilité sur douze mois des régimes de rémunération en faisant en sorte que la proportion de la rémunération fixe soit plus élevée que celle de la rémunération variable, y compris des salaires de base plus élevés. • La prime en espèces annuelle d'une personne reflète le rendement individuel, celui de l'unité d'exploitation stratégique et de la CIBC dans son ensemble alors que les versements de la rémunération reportée (c.-à-d. les attributions à moyen et à long terme) reflètent le rendement global à la grandeur de la CIBC.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION ET LIEN AVEC LE RISQUE (suite)	<p>Reports et récupération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environ 60 % de la rémunération d'encouragement de chaque membre de l'équipe de la haute direction est reportée pendant au moins trois ans (les UAR et les UVC s'acquérant en bloc après trois ans) et, dans le cas des options, l'acquisition se fait sur quatre ans. • Plus de la moitié de la rémunération reportée des membres de l'équipe de la haute direction est à base d'actions. • Pour les employés de Services bancaires de gros, avec prise d'effet à l'exercice 2009, le pourcentage de la rémunération d'encouragement reportée et la durée du report ont été augmentés (une tranche s'acquérant maintenant en bloc après trois ans plutôt qu'à raison de $\frac{1}{3}$ par année). Le taux de report cible pour les membres du Comité de gestion de Services bancaires de gros est de 50 % et est attribué à base d'actions; les reports réels pour l'exercice 2009 étaient d'environ 60 %. • Les UAR et les UVC non acquises octroyées aux membres de l'équipe de la haute direction et les OAS octroyés aux employés de Services bancaires de gros peuvent être annulés en cas d'Inconduite. (L'Inconduite est définie comme (i) une inconduite grave, (ii) une fraude, (iii) un manquement important aux conditions d'emploi, (iv) un manquement volontaire aux dispositions du Code de conduite de la Banque suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, (v) l'omission ou le refus volontaire de la part du bénéficiaire de l'attribution de remplir pour l'essentiel ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du bénéficiaire de l'attribution pour un crime comportant la fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre question constituant un motif de congédiement.) • La rémunération à base d'actions (plus de 300 000 unités) du chef de la direction fait l'objet d'un report obligatoire jusqu'à sa retraite ou la cessation de son emploi. • Le chef de la direction est assujéti à une disposition relative à la déchéance de la rémunération reportée après la retraite. (Voir la page 64 pour obtenir des renseignements supplémentaires.) • Des lignes directrices en matière d'actionnariat existent pour les cadres supérieurs, les membres du Comité de gestion de Services bancaires de gros, les directeurs généraux et les postes aux échelons supérieurs à ceux-ci; le chef de la direction doit demeurer actionnaire pendant deux ans après son départ à la retraite. <p>Arrangements contractuels</p> <ul style="list-style-type: none"> • La politique en cas de changement de contrôle comprend deux événements déclencheurs (voir la page 65 pour obtenir des renseignements supplémentaires). • Les primes garanties sont limitées aux nouvelles recrues et à la première année uniquement.
COMMUNICATION	<p>Rapport annuel sur la rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> • La CIBC s'efforce de fournir aux actionnaires des renseignements opportuns, simples et transparents concernant : <ul style="list-style-type: none"> — le mandat du Comité; — le processus de prise de décision en matière de rémunération; — le lien entre la rémunération et le rendement; — les pratiques de gouvernance.

Rendement de la CIBC pour l'exercice 2009

Faits saillants	<ul style="list-style-type: none"> ▷ L'une des banques les plus fortement capitalisées en Amérique du Nord ▷ La croissance des produits d'exploitation rajustés⁽¹⁾ a été inférieure à celle des sociétés de référence du secteur⁽²⁾ en raison de la tolérance au risque moins élevée de la CIBC ▷ Les résultats publiés se sont considérablement améliorés par rapport aux niveaux de 2008 mais ont encore subi l'effet de baisses de valeur liées au crédit structuré
------------------------	--

Le texte qui suit est un résumé des résultats d'entreprise pour l'exercice 2009 pour la CIBC dans son ensemble, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros par rapport à la grille de pointage équilibrée figurant à la page 38. Ces résultats constituent le fondement des décisions du conseil et du Comité concernant :

- le financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et la répartition entre les unités d'exploitation stratégiques;
- la rémunération pour l'équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants visés.

Dans l'évaluation du rendement financier, le conseil et le Comité ont examiné les résultats publiés, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus (les PCGR) et les résultats « rajustés ». Les résultats rajustés constituent des mesures financières non conformes aux PCGR et excluent des éléments importants qui sont habituellement rajustés par les analystes financiers pour évaluer le rendement d'exploitation de base. Le conseil et le Comité trouvent également ces mesures non conformes aux PCGR utiles à l'analyse du rendement d'exploitation de la CIBC.

<p>LA CIBC DANS SON ENSEMBLE</p> <p>La CIBC a affiché une rentabilité accrue</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La CIBC a affiché un bénéfice net de 1,2 G\$ en 2009 comparativement à une perte de 2,1 G\$ en 2008. Les résultats en 2009 ont été négativement touchés par des baisses de valeur dans le portefeuille de crédit structuré et par des pertes sur créances plus élevées en raison de la conjoncture de récession. • Le bénéfice net rajusté⁽¹⁾ s'est élevé à 2,4 G\$ en 2009, en baisse par rapport à 2,6 G\$ en 2008 en raison des pertes sur créances plus élevées.
<p>La croissance des produits d'exploitation rajustés⁽¹⁾ de la CIBC a été inférieure à celle des sociétés de référence du secteur⁽²⁾</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La CIBC a procuré un rendement total pour les actionnaires de 21,07 % pour l'exercice 2009, au troisième rang des grandes banques canadiennes et à un niveau supérieur à l'indice composé S&P/TSX pour les banques. • La CIBC a affiché des produits d'exploitation de 9,9 G\$ en 2009, en hausse par rapport à 3,7 G\$ en 2008. • Les produits d'exploitation rajustés⁽¹⁾ se sont élevés à 11,4 G\$ en 2009, en hausse par rapport à 10,9 G\$ en 2008, soit un taux de croissance de 4,6 %. • La croissance des produits d'exploitation de la CIBC reflète une tolérance au risque moins élevée, en particulier dans les secteurs des prêts non garantis (cartes et marges de crédit personnelles) au sein de Marchés de détail CIBC et des opérations de négociation au sein de Services bancaires de gros.
<p>La CIBC a fait des progrès par rapport à son impératif stratégique de rendement constant et durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La CIBC a élevé son ratio des fonds propres de première catégorie, la principale mesure de la solidité d'un bilan, à 12,1 %, soit le ratio le plus solide jamais enregistré par la CIBC et qui figure parmi les plus élevés des grandes banques nord-américaines. • Des investissements ont été effectués dans des secteurs clés, y compris l'expansion considérable du réseau de distribution de détail, le renouvellement de l'équipe de direction de Services bancaires de gros et une nouvelle technologie à l'appui des entreprises de première ligne et des capacités de gestion du risque. • La CIBC a atteint sa cible annoncée des frais pour la quatrième année consécutive. • La CIBC a géré activement et réduit son exposition au crédit structuré par la vente et la liquidation de positions sous-jacentes et par des règlements avec des garants financiers qui ont atténué les pertes en 2009 et ont réduit la possibilité de pertes et de volatilité futures.
<p>La CIBC a réalisé efficacement sa stratégie de tolérance au risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La CIBC a continué de solidifier son bilan en 2009, en mettant un accent particulier sur la constitution d'une solide base de capitaux propres et de liquidités. Conformément à la tolérance au risque de la CIBC, les entreprises ont pris des mesures prudentes au début de la récession afin de réduire leur profil en matière de risque. • Néanmoins, l'année 2009 s'est déroulée dans un climat économique difficile. Des pertes sur créances accrues, semblables au reste du secteur, et des pertes liées au crédit structuré ont entraîné une plus grande volatilité des résultats.
<p>L'engagement des employés de la CIBC s'est accru</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un nombre record d'employés ont participé au sondage annuel 2009 de la CIBC et l'indice global d'engagement des employés a atteint un sommet depuis le lancement du sondage en 1998. L'opinion des employés s'est améliorée dans toutes les entreprises clés de la CIBC et dans la plupart des catégories visées par le sondage, avec une hausse notable du sentiment de fierté et de satisfaction à travailler dans une organisation comme la CIBC. • Le roulement volontaire des employés a été réduit et est inférieur aux références du secteur.

Notes :

- (1) Les produits d'exploitation rajustés et le bénéfice net rajusté constituent des mesures financières non conformes aux PCGR. Voir le rapprochement entre les produits d'exploitation et le bénéfice net publiés et les produits d'exploitation et le bénéfice net rajustés pour les exercices 2009 et 2008 à la page 67.
- (2) Comprend BMO Groupe financier, RBC Groupe Financier, Banque Scotia et Groupe Financier Banque TD.

Rendement pour 2009 de la CIBC par rapport aux objectifs

Mesures financières			
	Objectifs à moyen terme	Résultats de 2009	Commentaires
Croissance du résultat par action (RPA)	Croissance du RPA dilué de 5 % à 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices.	RPA de 2,65 \$ en 2009 par rapport à une perte par action de 5,89 \$ en 2008	Le RPA a été touché par les éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion.
Rendement des capitaux propres (RCP)	Rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires d'au moins 20 % durant le cycle (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).	9,4 %	Le RCP a subi le contrecoup des éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion.
Solidité du capital	Ratio des fonds propres de première catégorie cible de 8,5 % Ratio du total des fonds propres cible de 11,5 %	Ratio des fonds propres de première catégorie : 12,1 % Ratio du total des fonds propres : 16,1 %	Les ratios des fonds propres ont nettement dépassé nos cibles.
Composition des activités	Nous visons des activités de détail d'au moins 75 % (selon le capital économique). Nous visons un bénéfice net annuel se situant entre 300 M\$ et 500 M\$ à moyen terme tiré des activités courantes des services bancaires de gros ⁽¹⁾ .	Activités de détail : 69 % Activités de gros : 31 % Les services bancaires de gros ont affiché une perte nette de 507 M\$ en 2009.	La composition des activités a été touchée par les fonds propres attribués au portefeuille de crédit structuré en voie de liquidation. La perte nette des services bancaires de gros incluait des baisses de valeur sur les produits de crédit structuré et d'autres éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du rapport de gestion. Les services bancaires de gros ont atteint leur objectif financier à l'égard des activités courantes.
Risque	Maintenir la dotation à la provision pour pertes sur créances en pourcentage des prêts et des acceptations bancaires, déduction faite des prises en pension de titres (coefficient des pertes sur créances), à une fourchette se situant entre 50 et 65 points de base tout au long du cycle économique ⁽²⁾ .	Coefficient des pertes sur créances : 80 points de base	La performance des pertes sur créances s'est ressentie de la détérioration du contexte économique.
Productivité	Obtenir un classement médian parmi 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 (comptabilité de caisse) (BIE)) ⁽³⁾ . Garder nos frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006, exclusion faite de frais liés à nos activités abandonnées et à FirstCaribbean. (Les frais annualisés du quatrième trimestre de 2006 de 7 568 M\$ comprennent les frais annualisés du quatrième trimestre de 2006 de 464 M\$ liés aux activités abandonnées ou vendues, mais aucuns frais reliés à FirstCaribbean) ⁽¹⁾ .	Coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse) (BIE) ⁽³⁾ : 66,4 % Frais autres que d'intérêts de 6 660 M\$ (y compris des frais de 68 M\$ liés à nos activités abandonnées et des frais de 421 M\$ liés à FirstCaribbean).	Le coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse) a subi le contrecoup des éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion. Pour la quatrième année d'affilée, nous avons atteint notre objectif en matière de frais.

Mesures financières			
	Objectifs à moyen terme	Résultats de 2009	Commentaires
Ratio dividendes/bénéfice	De 40 % à 50 % (dividendes sur actions ordinaires versés en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées et primes au rachat).	Ratio dividendes/bénéfice : > 100 %	Le ratio dividendes/bénéfice a subi le contrecoup des éléments mentionnés à la rubrique « Vue d'ensemble » du Rapport de gestion.
Rendement total pour les actionnaires (sur cinq exercices)	Surpasser l'indice composé S&P/TSX pour les banques (dividendes réinvestis) sur une période mobile de cinq ans.	Pour la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2009 : CIBC : 4,5 % indice : 47,4 %	Nous avons surpassé l'indice des banques à l'exercice 2009, mais notre rendement a été inférieur au cours des cinq dernières années en raison de nos expositions aux activités de crédit structuré.

Notes :

- (1) Dorénavant, ces objectifs sont retirés de notre grille de pointage équilibrée.
- (2) Dorénavant, nous mesurons cet objectif selon une approche dirigée. Voir la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » du Rapport de gestion.
- (3) Pour plus de précisions, voir la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » du rapport de gestion.

Rendement des unités d'exploitation de la CIBC pour l'exercice 2009

<p>MARCHÉS DE DÉTAIL CIBC</p> <p>Marchés de détail CIBC a exercé ses activités dans un environnement difficile et a contrôlé efficacement les risques auxquels elle est exposée tout en continuant d'effectuer d'importants investissements qui placent l'entreprise sur le chemin du succès futur</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le bénéfice net publié et rajusté⁽¹⁾ de Marchés de détail CIBC s'établissait à 1,9 G\$ en 2009, soit un recul par rapport à 2,3 G\$ en 2008, ce qui est essentiellement attribuable à des radiations et à des provisions plus élevées dans le portefeuille de cartes de crédit personnelles, en raison de la détérioration de la conjoncture économique au Canada. Marchés de détail CIBC a réduit les risques auxquels elle est exposée en prévision de la récession, ce qui a freiné la croissance des volumes et des produits d'exploitation par rapport à la concurrence. La gestion proactive, particulièrement de la croissance des prêts personnels non garantis, associée à la forte croissance des dépôts de détail au cours de la récession, a soutenu les efforts de la CIBC visant à renforcer son bilan. La gravité de la récession et particulièrement la hausse du nombre de faillites personnelles au Canada ont fait augmenter les pertes subies au titre des prêts de détail par Marchés de détail CIBC et par l'industrie en général. Tout en maintenant l'équilibre entre croissance et risque dans un contexte économique difficile, la division de détail de la CIBC a effectué des investissements importants en 2009, ce qui la place en bonne posture pour sa réussite future. En 2009, Marchés de détail CIBC a : <ul style="list-style-type: none"> ouvert, déménagé ou agrandi 41 centres bancaires en vertu du plus vaste programme d'investissement dans les centres bancaires que la CIBC ait jamais mis en œuvre, tout en continuant de prolonger les heures d'ouverture de ses centres bancaires en soirée, les samedis et dimanches, selon une approche ciblée; continué de mettre à niveau le réseau de GAB à l'aide de machines moins énergivores dotées de la nouvelle technologie et de caractéristiques d'accessibilité et de sécurité tout en investissant également dans des capacités pour les services bancaires en ligne et par téléphone de premier plan; lancé plusieurs nouveaux produits destinés à ses clients, y compris des cartes de crédit à puce, des comptes d'épargne libres d'impôt, un nouveau compte d'épargne comportant des intérêts élevés et un compte chèque illimité pour les entreprises; lancé une campagne de renouvellement de la marque pour raffermir la réputation et l'image de la CIBC sur le marché; investi dans de nouvelles technologies et de nouveaux outils pour aider les conseillers de la CIBC à mieux répondre aux besoins des clients et à accroître l'intérêt accordé au secteur des conseils et le leadership témoigné dans ce secteur. La plupart des principales gammes de produits de fonds gérés de la division de détail de la CIBC conservent des positions robustes sur le marché canadien, y compris les cartes où la CIBC est en tête du secteur, les prêts hypothécaires à l'habitation et les dépôts personnels. En ce qui a trait à la satisfaction de la clientèle, les résultats globaux sont inférieurs à la médiane des sociétés de référence⁽²⁾ et représentent un secteur où la CIBC tente continuellement de s'améliorer. L'indice d'engagement des employés au sein de Marchés de détail CIBC en 2009 s'est maintenu aux niveaux élevés observés dans l'ensemble de la CIBC. Le roulement volontaire a diminué et est inférieur aux valeurs de référence de l'industrie.
---	---

Rendement des unités d'exploitation de la CIBC pour l'exercice 2009 (suite)

SERVICES BANCAIRES DE GROS

Les Services bancaires de gros ont atteint leurs objectifs financiers en ce qui a trait aux activités continues, ce qui reflète le progrès accompli quant à la mise en œuvre de leur stratégie axée sur la clientèle, à la diminution de leur exposition aux risques et à l'amélioration de leur environnement d'exploitation en 2009

- Les Services bancaires de gros ont affiché une perte nette de 507 M\$ en 2009, comparativement à une perte de 4,2 G\$ en 2008.
- Le bénéfice net rajusté⁽¹⁾ était de 632 M\$ en 2009 par rapport à 283 M\$ en 2008, une hausse attribuable à la croissance des produits d'exploitation.
- Les Services bancaires de gros ont réduit leur risque lié au marché à mesure que la récession s'aggravait, ce qui a entraîné une volatilité des produits d'exploitation moindre pour son entreprise de négociation.
- Le portefeuille de crédit, qui a conservé une position avantageuse dans les premiers moments de la récession, a connu des pertes sur prêts accrues (qui correspondaient davantage aux pertes subies par l'industrie en général) au cours du deuxième semestre de 2009; ces pertes de crédit accrues, combinées aux pertes de crédit structuré subies plus tôt en 2009, ont donné lieu à une plus grande volatilité des bénéfices.
- Dans le cadre de leurs activités courantes, les Services bancaires de gros ont dépassé leur objectif financier établi à la fin de 2008, qui était d'enregistrer un bénéfice net annuel s'établissant entre 300 M\$ et 500 M\$.
- Les produits d'exploitation et le bénéfice net pour 2009 tirés des activités courantes étaient inférieurs à la médiane pour le groupe de sociétés de référence⁽²⁾. Cela reflète la décision stratégique de la CIBC de réduire (particulièrement sur le marché américain) et sa tolérance au risque moindre pour les activités de négociation qui ont généré des produits d'exploitation élevés pour ses pairs en 2009.
- En 2009, les Services bancaires de gros ont continué de faire preuve de leadership au moment de desservir leurs principaux clients canadiens et ont consolidé leur position de principal négociateur de titres de participation à la TSX, tant du point de vue du volume que de la valeur, ce qui constitue une amélioration marquée par rapport aux exercices antérieurs. Les Services bancaires de gros ont conservé de solides positions dans d'autres secteurs d'importance comme les nouvelles émissions de titres de participation, les fusions et acquisitions, le secteur boursier et la souscription d'obligations gouvernementales.
- L'indice d'engagement des employés au sein des Services bancaires de gros en 2009 a augmenté davantage que pour l'ensemble de la CIBC, mais est demeuré légèrement inférieur au niveau observé au sein de la Banque en général.
- Le roulement volontaire a diminué et est inférieur aux valeurs de référence de l'industrie.

Notes :

- (1) Les produits d'exploitation rajustés et le bénéfice net rajusté sont des mesures non conformes aux PCGR. Voir le rapprochement entre les produits d'exploitation et le bénéfice net affichés et les produits d'exploitation et le bénéfice net rajustés pour les exercices 2009 et 2008 commençant à la page 67.
- (2) Ce qui comprend BMO Groupe financier, RBC Groupe Financier, la Banque Scotia et le Groupe Financier Banque TD.

Rémunération directe globale des hauts dirigeants visés

- ▽ La rémunération directe globale pour l'exercice 2009 des hauts dirigeants visés reflète la diminution de l'ensemble des fourchettes de rémunération, où la rémunération fixe occupe une plus grande proportion que la rémunération variable.
- Faits saillants** ▽ L'évaluation du rendement d'entreprise en fonction de la grille de pointage équilibrée a donné lieu à l'attribution de la note « inférieur aux attentes » à la CIBC.
- ▽ La prime en espèces annuelle de chaque haut dirigeant visé a été réduite considérablement pour tenir compte du rendement global de la CIBC.

Comme il est décrit à la page 36, la rémunération directe globale de l'équipe de la haute direction dépend à la fois du rendement de l'entreprise et du rendement individuel et, le cas échéant, de l'évaluation par le conseil des responsabilités de gouvernance. Le tableau ci-après présente les pondérations du rendement pertinentes utilisées dans le calcul de la rémunération directe globale pour l'exercice 2009 indiquée à la page 48 du chef de la direction, du chef des services financiers et des trois hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (collectivement, les *hauts dirigeants visés*).

	Composantes/pondérations du rendement				
	CIBC	Marchés de détail CIBC	Services bancaires de gros	Rendement individuel	Rendement du conseil
Président et chef de la direction	80 %	—	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Services bancaires de gros	40 %	—	40 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction, Marchés de détail	40 %	40 %	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction, Technologie et opérations	40 %	20 %	20 %	20 %	—

Évaluation du rendement d'entreprise par rapport à la grille de pointage équilibrée

Le conseil et le Comité ont attribué la note « inférieur aux attentes » au rendement d'entreprise de la CIBC compte tenu du rendement financier et des autres résultats obtenus par rapport à la grille de pointage équilibrée décrite aux pages 43 et 44. Les principaux motifs à l'origine de cette note étaient les suivants :

- les résultats financiers qui, bien que supérieurs à ceux de l'exercice 2008, étaient inférieurs aux résultats enregistrés pour les exercices 2006 et 2007 et inférieurs à ceux du groupe de sociétés de référence;
- l'incidence continue des baisses de valeur liées au crédit structuré.

Marchés de détail CIBC a reçu la note « répond aux attentes », ce qui témoigne de sa capacité à respecter son plan d'affaires malgré un environnement commercial difficile, à gérer efficacement les risques auxquels elle est exposée et à continuer d'effectuer des investissements importants qui placent l'entreprise en bonne posture pour l'avenir.

Les Services bancaires de gros ont affiché un rendement très élevé en ce qui a trait aux activités courantes, mais leurs résultats étaient inférieurs au groupe de sociétés de référence par suite de la restructuration de l'entreprise visant à privilégier les points forts traditionnels de la CIBC et de la réduction de sa tolérance au risque. Le conseil et le Comité ont établi que les Services bancaires de gros « répondaient aux attentes » et que la forte progression réalisée au cours de l'exercice contrebalançait les questions restantes relatives au crédit structuré.

Évaluation du rendement individuel et du rendement du conseil

Le conseil et le Comité ont accordé les notes « répond aux attentes avec succès » ou « dépasse les attentes » aux hauts dirigeants visés d'après le rendement individuel de ceux-ci et, le cas échéant, l'évaluation par le conseil des responsabilités de gouvernance.

Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2009

Le tableau qui suit présente les décisions prises par le conseil et le Comité concernant la rémunération directe globale pour l'exercice pertinent. Les sommes relatives à la rémunération directe globale indiquées dans la dernière colonne du tableau ci-dessous sont égales à celles indiquées dans la dernière colonne « Rémunération directe globale » du Tableau sommaire de rémunération à la page 51.

G.T. McCaughey Président et chef de la direction	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle (\$)	Incitatifs à moyen terme⁽¹⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Prestations accrues au titre du RRCCS⁽²⁾ (\$)	Rémunération directe globale (\$)
2009	1 500 000	990 000	3 000 000	750 000	—	6 240 000
2008	1 000 000	0	6 417 500	742 500	—	8 160 000
2007	1 000 000	0	2 700 000	1 612 500	—	5 312 500
J.D. Williamson Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle (\$)	Incitatifs à moyen terme⁽¹⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Prestations accrues au titre du RRCCS (\$)	Rémunération directe globale (\$)
2009	750 000	450 000	880 000	220 000	—	2 300 000
2008 (paiement pour une partie de l'année)	348 657	725 000	935 000	165 000	—	2 173 657
R.W. Nesbitt Premier vice-président à la direction, Services bancaires de gros	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle (\$)	Incitatifs à moyen terme⁽¹⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Prestations accrues au titre du RRCCS⁽³⁾ (\$)	Rémunération directe globale (\$)
2009	750 000	1 133 503	1 864 085	466 021	1 211 391	5 425 000
2008 (paiement pour une partie de l'année)	288 247	2 200 000	2 125 000	375 000	—	4 988 247
S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, Marchés de détail	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle (\$)	Incitatifs à moyen terme⁽¹⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Prestations accrues au titre du RRCCS⁽³⁾ (\$)	Rémunération directe globale (\$)
2009	750 000	775 000	1 300 000	325 000	—	3 150 000
2008	450 000	1 100 000	1 317 500	232 500	—	3 100 000
2007	450 000	1 312 284	1 497 942	264 343	375 431	3 900 000
R.A. Lalonde Premier vice-président à la direction, Technologie et opérations	Salaire de base (\$)	Prime en espèces annuelle (\$)	Incitatifs à moyen terme⁽¹⁾ (\$)	Options de souscription d'actions (\$)	Prestations accrues au titre du RRCCS (\$)	Rémunération directe globale (\$)
2009	750 000	500 000	1 000 000	250 000	—	2 500 000
2008	450 000	1 050 000	1 275 000	225 000	—	3 000 000
2007	450 000	1 375 000	1 551 250	273 750	—	3 650 000

Notes :

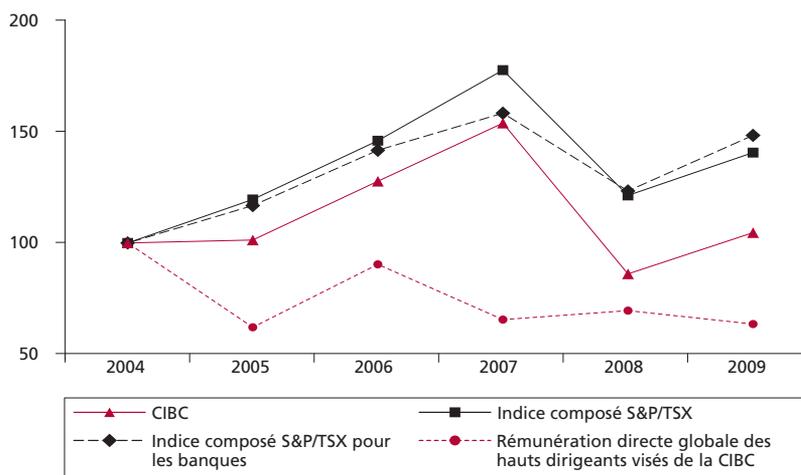
- (1) Pour 2009, comprend des UVC et des UAR. Pour 2008 et 2007, comprend des OAS et des UAR, le cas échéant.
- (2) L'ajustement apporté en 2008 visant la limite de la rémunération de M. McCaughey au titre du RRCCS de façon à ce que ses prestations de retraite se placent à un niveau concurrentiel par rapport au marché n'est pas considéré par le conseil comme faisant partie de la rémunération annuelle. (Pour de plus amples renseignements, voir la note (10) du Tableau sommaire de la rémunération à la page 52.)
- (3) En reconnaissance de leurs années de service antérieures au sein de la CIBC, M. Nesbitt et M^{me} Baxendale ont reçu des prestations accrues au titre du RRCCS au lieu d'une partie de la prime en espèces annuelle, des incitatifs à moyen terme et des options de souscription d'actions comme il est indiqué dans les notes (14) et (16) du Tableau sommaire de la rémunération (voir la page 53). La valeur de la prestation accrue est prise en compte dans le calcul de la rémunération directe globale.

Comme il est indiqué dans la lettre du président du conseil et du président du Comité, on a mis un terme à la pratique adoptée en 2005 consistant à déterminer la rémunération variable annuelle du chef de la direction pour un exercice donné à la fin de l'exercice suivant. La décision prise par le conseil concernant la rémunération directe globale de M. McCaughey aux termes du nouveau cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2009 est décrite en détail ci-dessus et la décision prise par le conseil concernant la rémunération directe globale pour l'exercice 2008 est décrite à la page 50.

Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total pour les actionnaires des actions ordinaires de la CIBC de même que le rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques (en supposant un réinvestissement de tous les dividendes) au cours des cinq derniers exercices. Il illustre également, à des fins de comparaison, la rémunération directe globale annuelle pour l'ensemble des hauts dirigeants visés pour la même période qui, de l'avis du conseil, reproduit adéquatement le rendement de la CIBC au cours de cette même période.

Rendement total sur cinq ans d'un placement⁽¹⁾ de 100 \$ par rapport à la rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC indexée à 2004



Rendement cumulatif	2004	2005	2006	2007	2008	2009
CIBC	100,00	101,30	127,20	152,83	86,35	104,54
Indice composé S&P/TSX	100,00	119,18	145,09	176,21	120,95	139,84
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	116,48	140,86	157,23	122,92	147,44
Rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC ⁽²⁾	100,00	62,82	90,56	66,20	70,16	64,24

Notes :

- (1) Dividendes réinvestis.
- (2) La rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des incitatifs à moyen terme, des options de souscription d'actions et des prestations accrues au titre du RRCS et elle reflète les décisions en matière de rémunération et de rendement prises par le Comité et le conseil pour l'exercice respectif, indexée à 2004.

Ratio du coût de gestion (RCG)

Le tableau ci-après illustre la rémunération totale versée aux hauts dirigeants visés de la CIBC exprimée en pourcentage du bénéfice net après impôts pour les exercices indiqués. La composition des hauts dirigeants visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe du groupe de cadres supérieurs compris permet de comparer les montants de la rémunération.

Exercice	Rémunération des hauts dirigeants visés (en milliers de dollars)	Bénéfice net après impôts ⁽³⁾ (en milliers de dollars)	Rémunération des hauts dirigeants visés sous forme de pourcentage du bénéfice net après impôts ⁽⁴⁾
Exercice 2009	19 615 ⁽¹⁾	1 174 000	1,67 %
Exercice 2008	22 141 ⁽²⁾	-2 060 000	négl. ⁽⁵⁾
Exercice 2007	21 022 ⁽²⁾	3 296 000	0,64 %

Le pourcentage du bénéfice net après impôts que représente la rémunération des hauts dirigeants sur une base ajustée à l'exclusion des éléments d'importance était de 0,82 % pour 2009, de 0,84 % pour 2008 et de 0,67 % pour 2007.

Notes :

- (1) Pour l'exercice 2009, la rémunération des hauts dirigeants visés est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des incitatifs à moyen terme, des options de souscription d'actions et des prestations accrues au titre du RRCCS et elle reflète les décisions en matière de rémunération et de rendement prises par le Comité et le conseil pour l'exercice, comme il est indiqué dans la colonne Rémunération directe globale pour 2009 du Tableau sommaire de la rémunération (voir page 51).
- (2) Pour les exercices 2008 et 2007, comme il est décrit dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de chaque année, la rémunération des hauts dirigeants visés est définie comme l'ensemble du salaire de base, de la prime en espèces annuelle et des attributions variables en actions différées (p. ex., OAS, UAR, UVC et options de souscription d'actions) ainsi que les coûts des prestations de retraite et exclut toute autre rémunération et la rémunération de nature non récurrente (p. ex., l'octroi d'options à la signature de M. Williamson à sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers), comme il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération. Pour l'exercice 2008, afin que des montants annuels puissent être comparés, la CIBC a inclus le chef de la direction et le chef des services financiers à la fin de l'exercice et les trois autres hauts dirigeants visés les mieux rémunérés pour chaque exercice. Les données relatives à la rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2008 ont été rajustées par rapport à celles présentées dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière afin d'inclure la rémunération totale de M. McCaughey pour l'exercice 2008, telle qu'elle a été établie en novembre 2009.
- (3) D'après le bénéfice net après impôts indiqué dans l'état des résultats consolidé de la CIBC à la page 101 de la Reddition de comptes annuelle 2009, présenté au poste Bénéfice net (perte nette).
- (4) Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure des PCGR du Canada. Par conséquent, le ratio de la rémunération de la CIBC exprimé en pourcentage du bénéfice net après impôts peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.
- (5) Négligeable.

Rendement et rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2008

Dans l'établissement de la rémunération directe globale de M. McCaughey pour l'exercice 2008, le Comité a pris acte du fait que la CIBC avait enregistré des résultats sans précédent pour l'exercice 2007. Ces résultats ont toutefois été amoindris par les baisses de valeur liées aux activités de crédit structuré de la CIBC pour les exercices 2007 et 2008. Par conséquent et comme il en a été question dans la rubrique portant sur la rémunération de la haute direction de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière, la rémunération totale de M. McCaughey pour l'exercice 2007, qui a été déterminée à la fin de l'exercice 2008, a été réduite considérablement, tout d'abord par le conseil puis par M. McCaughey lui-même, de sorte que M. McCaughey reçoit la rémunération la plus faible parmi ses pairs.

Pour évaluer la rémunération de M. McCaughey pour l'exercice 2008, le Comité a tenu compte du succès de la CIBC à gérer son exposition au crédit structuré et à garder le cap au cœur de la crise financière mondiale tout en maintenant son rendement d'exploitation.

Sous la gouverne de M. McCaughey, la CIBC a été la première grande banque d'Amérique du Nord à lever des capitaux avant que la crise ne s'installe et que les cours ne dégringolent. De concert avec son équipe de la haute direction, il a réalisé deux opérations bien planifiées et bien exécutées : l'une d'elles visait à céder des volets non essentiels et comportant des coûts et des risques élevés de l'entreprise américaine des services bancaires de gros et l'autre, à obtenir une protection contre les risques de perte quant à l'exposition au marché américain des prêts hypothécaires de la CIBC tout en conservant un important potentiel d'appréciation si la valeur des titres sous-jacents se rétablissait. Finalement, il a imprimé une nouvelle direction à l'unité des services bancaires de gros de la CIBC et a nettement amélioré les capacités et l'indépendance de la fonction de gestion du risque de la CIBC.

Se fondant sur cette évaluation, le Comité et le conseil ont octroyé 8 160 000 \$ à M. McCaughey pour l'exercice 2008. Cette somme était composée d'une prime en espèces nulle, de 1 887 500 \$ en UAR et de 4 530 000 \$ en OAS, lesquels éléments s'ajoutaient à son salaire de base de 1 000 000 \$ et aux 742 500 \$ d'options qui lui avaient été attribués à la fin de l'exercice 2008. Le Comité estime que le fait d'attribuer une rémunération d'encouragement au chef de la direction pour l'exercice 2008 sous forme de rémunération reportée exclusivement établit un lien direct entre toute valeur réalisée à l'avenir et l'expérience des actionnaires.

Tableau sommaire de la rémunération

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

Conformément à notre stratégie et à notre tolérance au risque moins élevée, nous avons réduit la fourchette de la rémunération des membres de la haute direction de la CIBC. Nous avons également atténué la possibilité de volatilité sur douze mois dans les régimes de rémunération en faisant en sorte que la proportion de la rémunération fixe soit plus élevée que celle de la rémunération variable, y compris des salaires de base plus élevés.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'options ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)	Rémunération directe globale ⁽⁸⁾ (\$)
					Régimes incitatifs annuels	Régimes incitatifs à long terme ⁽³⁾				
G.T. McCaughey ⁽⁹⁾ Président et chef de la direction	2009	1 500 000	1 500 000	750 000	990 000	1 500 000	472 000	2 250	6 714 250	6 240 000
	2008	1 000 000	6 417 500	742 500	0	—	2 602 000 ⁽¹⁰⁾	2 250	10 764 250	8 160 000
	2007	1 000 000	2 700 000	1 612 500	0	—	394 000	2 250	5 708 750	5 312 500
J.D. Williamson Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	2009	750 000	440 000	220 000	450 000	440 000	101 000	2 250	2 403 250	2 300 000
	2008	348 657 ⁽¹¹⁾	935 000	165 000	725 000	—	66 000	577 392 ⁽¹²⁾	2 817 049	2 173 657
R.W. Nesbitt Premier vice-président à la direction, Services bancaires de gros, CIBC, et président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC	2009	750 000	932 043 ⁽¹⁴⁾	466 021 ⁽¹⁴⁾	1 133 503 ⁽¹⁴⁾	932 042 ⁽¹⁴⁾	1 695 000 ⁽¹⁴⁾	—	5 908 609	5 425 000
	2008	288 247 ⁽¹³⁾	2 125 000	375 000	2 200 000	—	14 000	2 521 000 ⁽¹⁵⁾	7 523 247	4 988 247
S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, CIBC, et présidente, Marchés de détail CIBC	2009	750 000	650 000	325 000	775 000	650 000	82 000	2 250	3 234 250	3 150 000
	2008	450 000	1 317 500	232 500	1 100 000	—	73 000	2 250	3 175 250	3 100 000
	2007	450 000	1 497 942 ⁽¹⁶⁾	264 343 ⁽¹⁶⁾	1 312 284 ⁽¹⁶⁾	—	88 000 ⁽¹⁶⁾	2 250	3 614 819	3 900 000
R.A. Lalonde Premier vice-président à la direction, Technologie et opérations	2009	750 000	500 000	250 000	500 000	500 000	200 000	2 250	2 702 250	2 500 000
	2008	450 000	1 275 000	225 000	1 050 000	—	153 000	2 250	3 155 250	3 000 000
	2007	450 000	1 551 250	273 750	1 375 000	—	152 000	2 250	3 804 250	3 650 000

Notes :

(1) Les montants indiqués représentent la valeur totale des OAS attribués aux termes du régime d'OAS et la valeur des UAR attribués aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. En ce qui a trait aux attributions pour l'exercice 2007, 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 à l'égard de ces octrois. En ce qui a trait aux OAS et aux UAR attribués pour l'exercice 2008 et aux UAR attribués pour l'exercice 2009, les unités sont évaluées aux termes des deux régimes en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2008 et le 1^{er} décembre 2009, respectivement. Les OAS sont acquis à raison de tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans. Aucun OAS n'a été attribué aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2009.

Pour l'exercice 2007, les OAS attribués 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 ils ont été attribués ait choisi de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les OAS attribués pour l'exercice 2008 seront versés en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2009, le 1^{er} décembre 2010 et le 1^{er} décembre 2011, à moins que la personne à qui ils sont attribués choisisse de ne recevoir le produit qu'à la fin de la troisième année, auquel cas chaque unité sera évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2011. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur les OAS en circulation. Voir la note (7) ci-après. Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans. L'acquisition des UAR est rajustée selon le respect du critère de rendement. En ce qui a trait aux UAR attribués pour l'exercice 2007, les UAR sont distribués 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. En ce qui a trait aux UAR attribués pour les exercices 2008 et 2009, la distribution sera effectuée en espèces et chaque unité sera alors évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2011 ou le 1^{er} décembre 2012, selon l'année de l'attribution. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur le nombre minimal d'UAR qui seront acquises (75 % du nombre attribué). Voir la note (7) ci-après. À la fin de la période d'acquisition, le montant des équivalents de dividendes sera rajusté, au besoin, pour refléter le nombre réel d'UAR acquises.

Pour les exercices 2007 et 2008, un délai de un an dans la détermination des attributions au chef de la direction a fait en sorte que les mécanismes de fixation du prix et d'acquisition diffèrent légèrement pour les OAS et les UAR qui lui sont accordés. Pour l'exercice 2009, la pratique du délai de un an a été interrompue, comme l'illustrent les modifications apportées à son contrat d'emploi, et toutes les primes d'encouragement, y compris l'attribution de ses UAR, ont été établies en décembre 2009. Pour de plus amples renseignements, voir le contrat d'emploi de M. McCaughey à partir de la page 63.

(2) 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 pour cet exercice. L'octroi d'options au chef de la direction est également effectué à ce moment. Pour les exercices 2007 et 2008, la rémunération variable restante a été déterminée à l'exercice suivant, qui, pour l'exercice 2007 comprenait également un octroi d'options à ce moment.

La valeur des options indiquée correspond à la juste valeur à la date de l'octroi et est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externes. Le conseil estime que cette méthode est adéquate pour évaluer les octrois d'options et qu'il s'agit d'une approche fondée sur le marché type pour évaluer les options. 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 effectués en décembre 2007, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 4,03 %, un rendement des actions de 4,37 %, une volatilité du cours des actions de 17,8 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2007 est d'environ 10,70 \$ par option.

Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui a entraîné une valeur d'environ 15,91 \$ par option octroyée ou un total de 392 786 \$ pour M^{me} Baxendale (une différence de 128 443 \$) et de 406 771 \$ pour M. Lalonde (une différence de 133 021 \$) pour les options octroyées à l'exercice 2007. Les attributions à base d'options de décembre 2007 déclarées pour M. McCaughey sont constituées de deux octrois dont la juste valeur totale à la date de l'octroi s'élevait à 1 612 500 \$. En décembre 2007, M. McCaughey a reçu un octroi d'options dont la juste valeur totale à la date de l'octroi s'élevait à 750 000 \$ en utilisant les hypothèses de décembre 2007 utilisées par Black et Scholes décrites précédemment, ou à 1 114 416 \$ (une différence de 364 416 \$) selon la juste valeur comptable aux fins des états financiers d'environ 15,91 \$ par option. En décembre 2008, M. McCaughey a reçu un octroi d'options relativement au rendement à l'exercice 2007 dont la juste valeur totale à la date de l'octroi s'élevait à 862 500 \$ en utilisant l'hypothèse de décembre 2008 utilisée par Black et Scholes décrite ci-après, ou à 1 461 742 \$ (une différence de 599 242 \$) selon la juste valeur comptable aux fins des états financiers d'environ 13,60 \$ par option. La différence entre la valeur comptable et la valeur de la rémunération découle des différentes hypothèses utilisées dans chacun des deux modes de calcul, principalement l'hypothèse de la durée de l'option. Les règles comptables requièrent que les options soient évaluées en utilisant une durée de vie prévue de X années (la période type pendant laquelle les options demeurent en cours de validité) alors que la valeur de la rémunération est fondée sur la durée de 10 ans complets des options pour tenir compte de toutes les possibilités de rémunération offertes à l'employé. Pour les octrois annuels effectués en décembre 2008, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,09 %, un rendement des actions de 6,99 %, une volatilité du cours des actions de 33,8 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2008 est d'environ 8,03 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui a entraîné une valeur d'environ 13,60 \$ par option octroyée ou un total de 1 258 381 \$ pour M. McCaughey (une différence de 515 881 \$), de 279 643 \$ pour M. Williamson (une différence de 114 643 \$), de 635 542 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 260 542 \$), de 394 046 \$ pour M^{me} Baxendale (une différence de 161 546 \$) et de 381 330 \$ pour M. Lalonde (une différence de 156 330 \$) pour les options octroyées pour l'exercice 2008. Pour les octrois annuels effectués en décembre 2009, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,32 %, un rendement des actions de 4,92 %, une volatilité du cours des actions de 0,399 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2009 est d'environ 18,61 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui a entraîné une valeur d'environ 11,10 \$ par option octroyée ou un total de 447 297 \$ pour M. McCaughey (une différence de 302 703 \$), de 131 213 \$ pour M. Williamson (une différence de 88 787 \$), de 277 933 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 188 088 \$), de 193 828 \$ pour M^{me} Baxendale (une différence de 131 172 \$) et de 149 106 \$ pour M. Lalonde (une différence de 100 894 \$) pour les options octroyées pour l'exercice 2009.

- (3) Les montants indiqués représentent la valeur des UVC attribuées aux termes du régime d'UVC pour les exercices précisés. Les UVC sont évaluées selon la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux principes comptables généralement reconnus, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date de l'attribution pertinente et, lorsqu'elles sont payées après l'acquisition, à la date de l'acquisition pertinente. Les UVC s'acquiescent à la fin de trois années. Le nombre d'UVC attribuées à un haut dirigeant visé est rajustée trimestriellement pour tenir compte des dividendes versés au cours de l'exercice et pour tenir compte également des émissions ou des rachats d'actions ordinaires. Pour l'exercice 2009, les UVC pour chaque haut dirigeant visé ont été attribuées le 7 décembre 2009.
 - (4) Les montants indiqués représentent le changement rémunérateur des obligations de retraite à prestations déterminées, comme il est indiqué dans le tableau des régimes de retraite à la page 62 pour 2009.
 - (5) La valeur des avantages accessoires et autres avantages personnels pour chaque haut dirigeant visé est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % de son salaire et, comme le prévoient les lois canadiennes sur les valeurs mobilières, n'est donc pas incluse dans « Toute autre rémunération ».
 - (6) Les montants indiqués comprennent toutes cotisations au régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE) versées par la CIBC pour les hauts dirigeants visés. Aux termes du RAAE, les employés peuvent verser une cotisation représentant au maximum 10 % 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 individuelle annuelle de 2 250 \$).
 - (7) Au cours des années antérieures, les montants indiqués dans « Toute autre rémunération » comprenaient les équivalents de dividendes provenant des OAS, des UAR, des unités d'actions reportées en vue de la retraite (les « UARR ») et des unités d'actions à dividende différé (les « UADD ») du programme incitatif spécial de retraite (le « PISR ») octroyés au cours des années antérieures. Ces renseignements ne sont pas nécessaires aux termes de la nouvelle législation sur les valeurs mobilières puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des octrois à la date de l'attribution. À titre informatif, les équivalents de dividendes pour les exercices 2009, 2008 et 2007 sont les suivants : 1 348 730 \$, 1 442 929 \$ et 1 255 315 \$ pour M. McCaughey; 148 904 \$, 133 490 \$ et 138 907 \$ pour M^{me} Baxendale; et 441 148 \$, 411 622 \$ et 354 641 \$ pour M. Lalonde. Le montant de M. Nesbitt pour les exercices 2009 et 2008 sont de 187 599 \$ et de 68 235 \$, respectivement, et le montant de M. Williamson pour l'exercice 2009 est de 49 192 \$. Le montant des équivalents de dividendes de M. McCaughey pour 2007 comprend un rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlait de la détermination différée de la rémunération de 2005 qui a été versé en janvier 2007; le montant des équivalents de dividendes pour 2008 comprend un rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlait de la détermination différée de la rémunération de 2006 qui a été versé en janvier 2008 et le montant des équivalents de dividendes pour 2009 comprend un rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlait de la détermination différée de la rémunération de 2007 qui a été versé en janvier 2009.
- Les régimes d'UARR et d'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. La CIBC a minimisé son exposition financière découlant de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur des actions de la CIBC au moyen des arrangements suivants. La CIBC couvre le régime d'UARR au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce. Pour le régime d'UADD PISR, le financement de ces octrois a été versé à une fiducie qui a acheté des actions ordinaires de la CIBC sur le marché libre et, à ce moment, la charge à payer au titre de la rémunération de la CIBC à l'égard de ces octrois a été supprimée. Il ne reste actuellement que trois participants qui détiennent des UADD PISR. Pour M. McCaughey et M. Lalonde, le nombre et la valeur marchande d'UADD PISR est inclus dans le tableau « Attributions en vertu d'un régime incitatif » à la page 54. La valeur de la rémunération remise à M. McCaughey au cours de la période d'attribution de quatre ans (2000 à 2003) s'est établie à environ 9,7 M\$ et celle de M. Lalonde, à environ 2,8 M\$. Ces montants sont assujettis à un report obligatoire, jusqu'à la retraite ou autre cessation d'emploi, et ont compensé d'autres formes de rémunération d'encouragement pour chacune des années au cours desquelles des attributions ont été effectuées.
- (8) Les montants indiqués à « Rémunération directe globale » représente la rémunération que le conseil a décidé de verser pour l'année de rendement et représente la somme du salaire, majorée des montants indiqués à « Attributions à base d'actions », « Attributions à base d'options », « Régimes incitatifs annuels » et « Régimes incitatifs à long terme » avant la réduction pour toute majoration des bénéficiaires aux termes du RRCCS comme il est décrit à la note (16) pour M^{me} Baxendale et à la note (14) pour M. Nesbitt. Le rapport d'analyse de la rémunération concernant la rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2009 fait mention de ces montants à partir de la page 47 et, à la page 50, concernant celle de M. McCaughey, également pour l'exercice 2008.
 - (9) M. McCaughey est devenu chef de la direction le 1^{er} août 2005. Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey qui précisait un délai de un an dans l'établissement des attributions d'encouragement pour un exercice donné jusqu'à la fin de l'exercice suivant, toute prime en espèces ou toute attribution en actions annuelle (en excluant les options) pour l'exercice 2008 ont été mises à jour par rapport à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière pour refléter les attributions à l'égard de M. McCaughey déterminées en novembre 2009. Le délai de un an dans l'établissement de la rémunération de M. McCaughey applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2009 a été interrompu.
 - (10) Comprend 2 189 000 \$, soit l'augmentation de l'obligation accumulée comme il est indiqué au tableau des engagements en matière de prestations de retraite accumulées dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière et qui a trait à une hausse des limites de rémunération aux termes du RRCCS pour M. McCaughey, de 1 877 750 \$ à 2 300 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2008.
 - (11) Le salaire de M. Williamson en 2008 reflète une partie de l'année, à compter de sa date d'embauche.
 - (12) Ce montant comprend les 90 000 options octroyées à M. Williamson dans le cadre d'une attribution spéciale non récurrente effectuée au moment de sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers. Puisque cette attribution d'option était non récurrente de nature, la CIBC ne l'a pas considérée comme un élément de la rémunération directe globale de l'année. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans. L'attribution est également assujettie à l'acquisition en fonction du rendement en ce qu'elle ne peut être exercée que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC est de 90,00 \$ pendant une période d'au moins 20 jours de bourse consécutifs à la TSX au cours de la période allant de la date de l'attribution à la fin de la durée des options. Les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,64 %, un rendement des actions de 5,21 %, une volatilité du cours des actions de 20,5 %, une durée de 10 ans et un escompte de 20 % pour la condition relative au rendement. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées à M. Williamson est d'environ 6,39 \$ par option ou de 575 142 \$ pour le nombre total d'options octroyées. Comme il est décrit à la note (2)

ci-dessus, cette valeur est différente de la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui est d'environ 8,87 \$ ou 798 300 \$ pour le nombre total d'options attribuées à M. Williamson (une différence de 223 158 \$).

- (13) Le salaire de M. Nesbitt en 2008 reflète une partie de l'année, à compter de sa date d'embauche.
- (14) À l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCCS avec prise d'effet à compter de sa date d'embauche à la CIBC en 2008. La valeur économique de l'accumulation annuelle de ses prestations de retraite aux termes du RRCCS sera réduite chaque année du montant de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération reportée. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options et du régime incitatif annuel indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt à l'exercice 2009 tiennent compte d'une réduction de 253 022 \$ à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2008 et l'exercice 2009.

M. Nesbitt s'est également vu attribuer à l'exercice 2009 la reconnaissance de ses dix années de service antérieures au sein des organisations acquises par la CIBC à titre d'années de service admissibles aux termes du RRCCS au lieu d'une tranche de la prime annuelle en espèces et de la rémunération reportée. Les années de service antérieures s'acquerront sur deux ans au taux de 50 % chaque année. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options et du régime incitatif annuel indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt à l'exercice 2009 tiennent compte d'une réduction de 958 369 \$ à l'égard de ces années de service antérieures aux termes du RRCCS. La valeur de l'attribution des années de service antérieures est calculée à cette fin sur une base économique, ce qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations de retraite complémentaires par rapport aux prestations de régime enregistré de retraite.

- (15) Cette rémunération de M. Nesbitt remplace la perte de rémunération subie auprès de son ancien employeur et comprend un versement en espèces de 125 000 \$, 1 610 000 \$ en OAS qui sont acquis en tranches égales au cours d'une période de trois ans (voir la note (1) ci-dessus) et deux octrois d'options qui s'élèvent au total à 98 398 options qui ont une durée de 10 ans; 53 205 de ces options sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans et 45 193 options sont acquises en tranches égales sur une période de deux ans. Puisque cette rémunération était non récurrente, la CIBC ne l'a pas considérée comme un élément de la rémunération directe globale de l'année. Les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,64 %, un rendement des actions de 5,21 %, une volatilité du cours des actions de 20,5 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées à M. Nesbitt est d'environ 7,99 \$ par option ou de 786 000 \$ pour le nombre total d'options octroyées. Comme il est décrit à la note (2) ci-dessus, cette valeur est différente de la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui est d'environ 9,07 \$ ou 892 470 \$ (une différence de 106 470 \$) pour le nombre total d'options octroyées à M. Nesbitt.
- (16) Des années de service antérieures ont été reconnues à M^{me} Baxendale aux termes du RRCCS à l'exercice 2005, qui ont été acquises sur une période de trois ans, au lieu d'une tranche de la prime annuelle en espèces et de la rémunération reportée pour chacun des exercices 2005, 2006 et 2007. Les montants qui figurent dans le tableau à « Attributions à base d'actions », « Attributions à base d'options » et « Régimes incitatifs annuels » pour M^{me} Baxendale quant à l'exercice 2007 reflètent la réduction de 375 431 \$ à l'égard des années de service antérieures reconnues aux termes du RRCCS.

La valeur des prestations de retraite en 2007 pour M^{me} Baxendale a été mise à jour par rapport au montant de 463 431 \$ qui avait été communiqué auparavant, pour inclure uniquement le changement rémunérateur quant à l'exercice 2007 établie en utilisant la même méthode que celle utilisée pour le changement rémunérateur quant à 2009 comme l'indique le tableau des régimes de retraite à la page 62.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – attributions à base d'options et d'actions en cours

Le tableau suivant présente certains renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions qui ont déjà été octroyées aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en cours à la fin de l'exercice le 31 octobre 2009.

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options ⁽¹⁾				Attributions à base d'actions ⁽²⁾		
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options ⁽³⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis au seuil (\$)
G.T. McCaughey	1999					UARR ⁽⁴⁾	14 508	899 496
	2000	—	37,60	2 février 2010	—			
	2001	20 596	45,50	6 décembre 2010	339 834			
	2002	86 000	55,10	10 décembre 2011	593 400			
	2003	50 000	43,10	4 décembre 2012	945 000	PISR ⁽⁴⁾	310 832	19 271 584
	2004	31 535	73,10	1 ^{er} décembre 2014	—			
	2005	250 000 ⁽⁵⁾	70,00	31 août 2015	—			
	2006	40 862	96,25	11 décembre 2016	—	OAS	11 358	704 196
						UAR	14 213	660 905
	2007	70 045	79,55	9 décembre 2017	—	OAS	17 647	1 094 114
107 481		49,75	7 décembre 2018	1 316 642				
2008	92 528	49,75	7 décembre 2018	1 133 468	OAS ⁽⁶⁾	82 875	5 138 250	
					UAR ⁽⁶⁾	34 532	1 605 738	
J.D. Williamson	2008	90 000 ⁽⁷⁾	66,79	2 mars 2018	—	OAS	14 358	890 196
		20 562	49,75	7 décembre 2018	251 885	UAR	5 983	278 210
R.W. Nesbitt	2008	53 205 ⁽⁸⁾	66,79	2 mars 2018	—	OAS ⁽⁸⁾	17 427	1 080 474
		45 193 ⁽⁸⁾	66,79	2 mars 2018	—	OAS	32 632	2 023 184
		46 731	49,75	7 décembre 2018	572 455	UAR	13 597	632 261
S.A. Baxendale	2000	2 500	37,60	2 février 2010	61 000			
	2001	7 300	45,50	6 décembre 2010	120 450			
	2002	9 400	55,10	10 décembre 2011	64 860			
	2003	8 600	43,10	4 décembre 2012	162 540			
	2004	10 380	73,10	1 ^{er} décembre 2014	—			
	2006	12 972	96,25	11 décembre 2016	—	UAR	4 432	206 088
	2007	24 688	79,55	9 décembre 2017	—	OAS	3 687	228 594
						UAR	4 609	214 319
2008	28 974	49,75	7 décembre 2018	354 932	OAS	20 231	1 254 322	
					UAR	8 430	391 995	
R.A. Lalonde	2000	6 000	37,60	2 février 2010	146 400			
		34 000	37,60	2 février 2010	829 600			
	2001	29 000	45,50	6 décembre 2010	478 500			
	2002	32 000	55,10	10 décembre 2011	220 800			
	2003	25 000	43,10	4 décembre 2012	472 500	PISR ⁽⁴⁾	88 795	5 505 290
	2004	14 300	73,10	1 ^{er} décembre 2014	—			
	2006	13 485	96,25	11 décembre 2016	—	UAR	4 607	214 226
	2007	25 567	79,55	9 décembre 2017	—	OAS	3 818	236 716
						UAR	4 773	221 945
2008	28 039	49,75	7 décembre 2018	343 478	OAS	19 579	1 213 898	
					UAR	8 159	379 394	

Notes :

- (1) Les options de souscription d'actions visent les actions ordinaires de la CIBC et sont habituellement acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans, à partir du premier anniversaire d'octroi.
- (2) Les OAS sont acquis et payés à raison de un tiers chaque année ou à la fin des trois années. Les UAR sont acquises et payées à la fin des trois années. L'acquisition des UAR est rajustée pour tenir compte du respect des critères de rendement au cours d'une période de trois ans. Le nombre d'UAR indiqué reflète une acquisition de 75 %, soit le pourcentage minimal.
- (3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.
- (4) Comprend, pour MM. McCaughey et Lalonde, les UARR et les UADD PISR qui ont respecté les conditions d'acquisition en fonction du temps et du rendement mais qui ne sont payables qu'à la fin de l'emploi ou à la retraite.
- (5) M. McCaughey a reçu un octroi spécial, de 250 000 options à sa nomination à titre de chef de la direction, qui s'acquiert sur cinq ans en versements égaux. L'acquisition de cet octroi est également conditionnelle à ce que la CIBC obtienne un rendement total pour les actionnaires qui est égal ou supérieur à la moyenne des quatre autres grandes banques canadiennes pour des périodes de rendement précises. Cet octroi n'aura une valeur réalisable que lorsque ces obstacles quant au rendement seront franchis.
- (6) Attributions d'OAS et d'UAR à M. McCaughey effectuées le 5 novembre 2009 pour l'exercice 2008.
- (7) Options soumises aux conditions liées au rendement qui ont été octroyées à M. Williamson sous forme d'une attribution spéciale et unique au moment de sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers. Voir la note (12) à la page 52.
- (8) Ces octrois d'OAS et d'options à M. Nesbitt ont remplacé la rémunération perdue auprès de son ancien employeur. Voir la note (15) à la page 53.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu d'un régime incitatif dont les droits sont acquis ou gagnés par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2009 :

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
			Régime incitatif annuel ⁽³⁾
G.T. McCaughey	0	3 549 240	990 000
J.D. Williamson	0	0	450 000
R.W. Nesbitt	0	326 961	1 133 503
S.A. Baxendale	0	876 927	775 000
R.A. Lalonde	0	845 313	500 000

Notes :

- (1) Représente la valeur totale des options de souscription d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2009. La valeur correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX à la date d'acquisition respective. Les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à cette date ou par la suite et le montant indiqué peut par conséquent ne pas refléter le montant réel, le cas échéant, réalisé par les hauts dirigeants visés.
- (2) Représente la valeur totale des OAS et des UAR dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice 2009.
- (3) Représente la valeur totale des primes annuelles en espèces pour 2009. Ces primes annuelles sont également communiquées dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 51. Voir également les notes (14) et (16) connexes à ce tableau.

Lignes directrices en matière d'actionnariat 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 niveau de propriété d'actions ordinaires de la CIBC pour chaque niveau de cadre supérieur. La propriété d'actions ordinaires de la CIBC inclut les actions en propriété directe de même que les actions détenues dans le cadre du RAAE et les unités détenues dans le cadre de certains régimes sous forme d'actions différées, comme les OAS.

Tous les cadres supérieurs devraient répondre aux lignes directrices minimales suivantes en matière d'actionnariat, à l'exception des cadres supérieurs nouvellement nommés et des recrues, qui eux devraient répondre à ces lignes directrices au cours des cinq années

suivant leur nomination, quant aux cadres supérieurs promus, ils devraient répondre à ces lignes directrices plus élevées au cours des trois années suivant leur promotion.

Niveau de direction	Multiple du salaire
Chef de la direction	6 fois
Premiers vice-présidents à la direction	3 fois
Vice-présidents à la direction	2 fois
Premiers vice-présidents	1½ fois
Vice-présidents	1 fois

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

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 octobre 2009 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 (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 l'exercice d'options en cours de validité (n ^{bres})	B Prix d'exercice 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 ^{bres})
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	7 023 502	56,53	6 854 206
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	—	—	—
Total	7 023 502	56,53	6 854 206

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 (sous réserve de changements dans le statut d'emploi ou d'une prorogation en raison de l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est expliqué ci-dessous) est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi et ne peut excéder cette période. 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 d'exercice de l'option est fixé par le Comité mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

Le nombre de nouvelles actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises aux termes d'options octroyées à des participants du ROSAE ne peut excéder 42 634 500 actions au total. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation.

À moins de décision contraire de la CIBC, les options sont perdues 30 jours après la démission ou la cessation d'emploi pour un motif valable. Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable, les options demeurent en cours de validité et peuvent être exercées pendant la période consécutive à la cessation d'emploi de l'employé. La durée des options émises aux termes du ROSAE qui devraient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions internes de la CIBC sur la négociation ou peu après une telle période est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables suivant la fin des restrictions sur la négociation applicables.

Le ROSAE prévoit qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées à titre de droits à la plus-value des actions (les DPVA). Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité. Les DPVA peuvent être échangés contre un montant en espèces correspondant à l'écart entre le prix d'exercice 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.

Le ROSAE prévoit que, sous réserve des lois applicables, la CIBC peut faire des prêts pour aider les employés à exercer 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. La CIBC n'a pas accordé de tels prêts au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009.

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 à un bénéficiaire d'octrois de céder ses droits à ou pour un conjoint, un enfant ou un petit-enfant mineur ou encore une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'octrois et une des personnes susmentionnées.

Le Comité peut modifier le ROSAE de temps à autre. Toutefois, l'approbation des actionnaires est nécessaire pour les modifications suivantes (à moins que la modification ne découle de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) :

- augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE;
- réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité;
- prorogation de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou modification du ROSAE pour permettre l'octroi d'une option dont la date d'expiration tombe plus de 10 ans après la date de l'octroi;
- modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf si le transfert est en faveur d'un membre de la famille, d'une entité contrôlée par le titulaire de l'option ou un membre de la famille, un organisme caritatif ou à des fins de planification successorale ou de règlement de succession;
- expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE;
- modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions.

La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options de souscription d'actions qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, qui s'appliquera uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE, et qui facilite le respect par la CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX sur l'octroi d'options. Aux termes de la politique, les options octroyées aux termes du ROSAE ont un prix d'exercice correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date de l'octroi des options, à moins que le Comité n'indique qu'un prix d'exercice supérieur devrait s'appliquer.

La politique prévoit, en partie, que lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation ont été retirées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la CIBC, respectivement, à moins que le Comité ne désigne une date ultérieure.

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. Aux termes du ROSAA, le conseil peut 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. Les règles de la TSX exigent que toutes les modifications à un ROSAA soient approuvées à une assemblée des porteurs d'actions ordinaires.

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 d'exercice 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 précédant la date de l'octroi. Aucune option attribuée aux termes du ROSAA ne peut être exercée en tant que 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 maximal d'actions réservées en vue de l'émission à un 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 ou b) la fin de la durée de l'option de 10 ans.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2009

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.

Régime	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE	7 272 703	1,89 %	6 109 817	1,59 %	13 382 520	3,48 %
ROSAA ⁽¹⁾	43 000	0,01 %	74 000	0,02 %	117 000	0,03 %
Total ⁽²⁾	7 315 703	1,90 %	6 183 817	1,61 %	13 499 520	3,51 %

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 2009, le nombre total d'options en cours de validité était de 7 023 502, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 6 854 206 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 383 981 867 (y compris les actions autodétenues : (2 000)).

L'utilisation d'options de souscription d'actions a une incidence directe sur le résultat par action ordinaire, car cela augmente le nombre réel d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'exercice des options) et le nombre possible d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'octroi des options). La CIBC continue d'adopter une approche prudente concernant l'utilisation des options de souscription d'actions dans le cadre de son régime de rémunération globale et a effectué des octrois d'options représentant moins de 0,5 % des actions ordinaires en circulation (c.-à-d. le taux de dilution possible par année) pour chacune des cinq dernières années, ce qui est inférieur à la norme recommandée par les organismes de gouvernance. Cette approche prudente se reflète dans chacune des unités de mesure de l'utilisation des options de souscription d'actions au cours des trois dernières années.

Unités de mesure ⁽¹⁾	Exercice		
	2007	2008	2009
Taux de dilution • nombre d'options de souscription d'actions octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2,16 %	1,91 %	1,83 %
Taux de dilution excédentaire • (nombre d'options de souscription d'actions à octroyer + nombre d'options de souscription d'actions octroyées non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	4,70 %	3,93 %	3,61 %
Taux de dilution possible par année • nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,13 %	0,23 %	0,28 %

Note :

- (1) Le ROSAE et le ROSAA (qui sont décrits à partir de la page 56) sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus. Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation, y compris les actions autodétenues en circulation.

Régimes de rémunération reportée

Le tableau suivant décrit les programmes d'encouragement à moyen et à long terme pour l'équipe de la haute direction :

Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et paiement
<p>Options de souscription d'actions</p> <ul style="list-style-type: none"> Les attributions d'options de souscription d'actions sont habituellement fondées sur une valeur fixe en dollars. 	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans 	<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; de l'évaluation Black et Scholes de l'option. Le prix d'exercice est égal ou supérieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. 	<ul style="list-style-type: none"> Les options de souscription d'actions sont acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans. Lorsqu'elles sont acquises, les options de souscription d'actions peuvent être exercées sur une période de 10 ans.
<p>Unités d'actions en fonction du rendement⁽¹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> Les UAR sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars. Les UAR sont assujetties au respect d'un critère supplémentaire de rendement au moment de l'acquisition, fondé sur le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport aux quatre autres grandes banques canadiennes⁽²⁾. Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2009, les UAR non acquises sont assujetties à la récupération en cas d'Inconduite⁽³⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<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 cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex. le 1^{er} décembre pour les attributions annuelles⁽⁴⁾) depuis le 1^{er} décembre 2008 ou du même coût moyen des actions ordinaires de la CIBC que celui utilisé pour déterminer le nombre d'OAS attribué aux termes du régime d'OAS (pour les UAR attribuées avant le 1^{er} décembre 2008)⁽⁴⁾. Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction du nombre minimal d'UAR (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'UAR qui seront acquises. Afin de minimiser, pour la CIBC, l'exposition financière liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC découlant de ces régimes, la CIBC couvre ces obligations⁽⁵⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR sont acquises à la fin de la période de trois ans. Les versements peuvent varier de 75 % à 125 % du nombre d'UAR attribuées selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui des quatre grandes banques canadiennes⁽²⁾ pendant la même période. Une fois acquises, les UAR : <ul style="list-style-type: none"> sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée ou sont distribuées à raison d'une action ordinaire de la CIBC pour chaque UAR ou en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant une date fixée (pour les UAR attribuées avant le 1^{er} décembre 2008).
<p>Unités à la valeur comptable⁽¹⁾⁽⁶⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> Les UVC sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars. Les UVC non acquises sont assujetties à la récupération en cas d'Inconduite⁽³⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'UVC attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; de la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux principes comptables généralement reconnus, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date d'attribution pertinente. Le nombre d'UVC attribué est rajusté chaque trimestre pour tenir compte des dividendes versés et des émissions et rachats d'actions au cours du trimestre. 	<ul style="list-style-type: none"> Les UVC sont acquises à la fin de la période de trois ans. Lorsqu'elles sont acquises, les UVC sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction de la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux principes comptables généralement reconnus, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date d'attribution pertinente.

Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et paiement
Attributions d'actions subalternes <ul style="list-style-type: none"> Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2009, les OAS ne s'adressent plus aux membres de l'équipe de la haute direction. 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<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 cours moyen de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex., le 1^{er} décembre pour les attributions annuelles)⁽⁴⁾ ou du coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime d'OAS sur le marché libre (pour les OAS attribuées avant le 1^{er} décembre 2008)⁽⁴⁾. Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition. Afin de minimiser, pour la CIBC, l'exposition financière liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC découlant de ces régimes, la CIBC couvre ces obligations⁽⁵⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> Les OAS sont habituellement acquis en tranches annuelles égales sur une période de trois ans commençant au cours de l'année suivant la date de l'attribution. Certains OAS sont acquis après trois ans. Lorsqu'ils sont acquis, les OAS : <ul style="list-style-type: none"> sont payés en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée ou sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC pour chaque OAS (pour les OAS octroyés avant le 1^{er} décembre 2008).

Notes :

- (1) Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent des attributions aux termes du régime d'UAR et du régime d'UVC.
- (2) Comprend BMO Groupe financier, Banque Scotia, RBC Groupe Financier et Groupe Financier Banque TD.
- (3) L'Inconduite est définie comme (i) une inconduite grave, (ii) une fraude, (iii) un manquement important aux conditions d'emploi, (iv) un manquement volontaire aux dispositions du Code de conduite de la Banque suffisamment grave pour justifier l'application de la disposition de récupération, (v) l'omission ou le refus volontaire de la part du bénéficiaire de l'attribution de remplir pour l'essentiel ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du bénéficiaire de l'attribution pour un crime comportant la fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre question constituant un motif de congédiement.
- (4) En ce qui a trait au chef de la direction, la valeur des actions ordinaires de la CIBC à cette fin pour les attributions à l'égard de l'exercice 2008 et des exercices antérieurs a été déterminée selon les modalités de son contrat d'emploi, comme il est mentionné dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière.
- (5) La CIBC a conclu les arrangements suivants pour les attributions d'OAS et d'UAR :
- pour les attributions d'OAS faits en décembre 2008 et par la suite et pour toutes les attributions d'UAR, la CIBC couvre l'exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce; et
 - pour les attributions d'OAS faits avant décembre 2008, le financement de ces attributions a été versé à une fiducie qui a acheté des actions ordinaires de la CIBC sur le marché libre et, à ce moment, la charge à payer au titre de la rémunération à l'égard de ces attributions a été supprimée.
- (6) Le régime d'UVC, mis en place en 2009 au titre du nouveau cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction, est un régime fondé sur des unités qui prévoit un lien avec une mesure fondée sur l'exploitation plutôt qu'avec une mesure fondée sur le marché.
- La valeur comptable est généralement définie comme la valeur liquidative d'une société, qui augmente ou diminue selon les résultats financiers de celle-ci. La valeur comptable par action représente la capacité d'une société d'accumuler des bénéfices à long terme et est souvent décrite comme la « valeur intrinsèque » d'une société. La valeur comptable constitue une indication plus stable et fiable de la valeur d'une société à long terme qui n'est pas influencée par les facteurs temporaires du marché sur le cours des actions.
- La CIBC a mis ce régime en place car elle estime que la valeur comptable réaffirme l'accent mis sur le rendement constant et durable, un bilan solide et une stratégie d'entreprise à faible risque, qu'elle récompense ou pénalise les participants en fonction des facteurs d'entreprise qu'ils peuvent contrôler et qu'elle soupèse les mesures d'encouragement à moyen et à long terme de la CIBC grâce à une mesure qui est plus étroitement liée à la création d'une valeur durable à long terme que le cours de l'action et qu'elle répond aux préoccupations soulevées par les groupes de pression en matière de gouvernance à l'effet que les bénéficiaires de mesures d'encouragement à moyen et à long terme fondées sur le cours de l'action ont profité de la hausse des valeurs boursières qui avait une corrélation limitée avec le rendement d'entreprise.
- Le conseiller indépendant du Comité a effectué des analyses pour vérifier si le nouveau régime d'unités à la valeur comptable atténue la volatilité des versements effectués selon divers scénarios. Le conseiller a conclu que le programme devrait entraîner des versements qui sont moins volatils sur douze mois qu'un programme fondé sur des actions, tout en faisant en sorte que les participants se concentrent sur le rendement tel qu'il est mesuré par la création d'une valeur à long terme.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) sont considérées comme partie intégrante de la rémunération totale de l'ensemble des cadres supérieurs, y compris des hauts dirigeants visés. Tous les hauts dirigeants visés participent au régime de retraite enregistré à prestations déterminées de la CIBC, sur une base contributive ou non, comme tous les autres employés de la CIBC. De plus, les hauts dirigeants visés ont été désignés par le Comité pour participer au RRCCS dont les prestations sont garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. La CIBC cotise chaque année au fonds en fiducie du RRCCS ou obtient de celui-ci un remboursement afin de maintenir un niveau de financement correspondant aux obligations estimées en cas de liquidation pour les prestations accumulées au titre du RRCCS.

Le versement des prestations aux termes du RRCCS est soumis au respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.

Aux termes des conditions actuelles du RRCCS, les hauts dirigeants visés 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.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	2 300 000 \$ pour M. McCaughey et 913 500 \$ pour les membres de l'équipe de la haute direction.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	La somme de : <ul style="list-style-type: none"> la moyenne des cinq meilleures années de salaire consécutives au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; la moyenne des attributions de primes annuelles en espèces les plus élevées sur cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.
Réduction en cas de retraite anticipée	Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui a droit, conformément à son contrat d'emploi, à une rente sans réduction dès l'âge de 55 ans et pour M. Lalonde qui a droit à une rente sans réduction dès l'âge de 55 ans).
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	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.
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.

Tableau des régimes de retraite

Le tableau suivant présente les années de service décomptées, les prestations de retraite annuelles estimatives payables et les changements dans l'obligation au titre des prestations de retraite pour les hauts dirigeants visés constituées du 31 octobre 2008 au 31 octobre 2009. Ces changements ont été 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 2009.

Tableau des régimes à prestations déterminées

Nom	Années décomptées ⁽¹⁾ (n ^b re)	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽²⁾ (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾	Changement rémunérateur (\$) ⁽⁴⁾⁽⁷⁾	Changements non rémunérateurs (\$) ⁽⁵⁾⁽⁷⁾	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾
		À la fin de l'exercice ⁽³⁾	À 65 ans ⁽⁸⁾				
G.T. McCaughey	28,7	1 322 000	1 610 000	12 245 000	472 000	1 280 000	13 997 000
J.D. Williamson	1,8	32 000	315 000	66 000	101 000	10 000	177 000
R.W. Nesbitt	11,7	213 000	414 000	14 000	1 695 000	1 000	1 710 000
S.A. Baxendale	17,6	324 000	650 000	1 245 000	82 000	160 000	1 487 000
R.A. Lalonde	22,0	403 000	595 000	3 787 000	200 000	396 000	4 383 000

Notes :

(1) Reflète les années de service décomptées au 31 octobre 2009. Certains des hauts dirigeants visés ont vu un certain nombre de leurs années de service antérieures auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCS au lieu d'une autre rémunération.

Un nombre de 7,5 années de service antérieures ont été attribuées à M^{me} Baxendale aux termes du RRCS au cours de l'exercice 2005 en reconnaissance de son service au sein de la CIBC.

Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCS avec effet rétroactif à la date de son embauche à la CIBC en 2008. La valeur de ses prestations accumulées aux termes du RRCS sera réduite chaque année de sa prime annuelle en espèces et de sa rémunération reportée. M. Nesbitt s'est également vu attribuer la reconnaissance des années de service antérieures quant aux 10 années passées au sein d'une organisation acquise par la CIBC à titre d'années de service admissibles aux termes du RRCS. Cette attribution sera acquise sur une période de deux ans à raison de 50 % chaque année, entraînant une réduction des autres éléments de sa rémunération au cours d'une période de deux ans.

M. McCaughey s'est vu attribuer, à l'exercice 2004, la reconnaissance des années de service antérieures de 10 ans pour une partie de ses années de service passées au sein de la CIBC. Au moment de sa nomination à titre de chef de la direction, en reconnaissance des autres années de service antérieures au sein de la CIBC et d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de service de 1,7 année supplémentaire aux termes du RRCS, qu'il acquiert à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1^{er} août 2006. Ce crédit de service aux termes du RRCS, qui s'ajoute au crédit des années de service gagné par son emploi continu, continuera de s'acquérir à concurrence d'un maximum de 11,9 années.

Ces attributions, acquises et non acquises, sont incluses dans les années de service décomptées indiquées ci-dessus.

(2) Représente les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans à l'égard des années de service décomptées acquises et non acquises accumulées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière sera égal ou supérieur à la limite maximale de rémunération couverte applicable aux termes du RRCS. À partir de l'âge de 65 ans, les prestations de retraite aux termes du RRCS seront réduites des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada.

(3) Les montants acquis à la fin de l'exercice le 31 octobre 2009 sont les suivants :

Nom	Prestations acquises au 31 octobre 2009 (\$)
G.T. McCaughey	1 107 000
J.D. Williamson	0
R.W. Nesbitt	91 000
S.A. Baxendale	324 000
R.A. Lalonde	403 000

(4) Le changement rémunérateur comprend le coût des prestations, déduction faite des cotisations des employés, majoré, le cas échéant, des modifications du régime, des hausses des limites maximales de rémunération couverte, des promotions et des reconnaissances d'années de service antérieures.

(5) Les changements non rémunérateurs comprennent des montants attribuables à l'intérêt constitué sur l'obligation au début de l'exercice, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération et les changements dans les hypothèses actuarielles.

TABLEAUX

- (6) L'obligation au titre des prestations constituées correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2008 ou au 31 octobre 2009, de la façon indiquée, y compris les années de service supplémentaires, acquises et non acquises, attribuées à M. McCaughey, à M^{me} Baxendale et à M. Nesbitt.
- (7) Ces valeurs sont fondées sur les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes enregistrés de retraite canadiens de la CIBC qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC. Les hypothèses comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 6,75 % dans le calcul de la charge relative aux prestations de retraite au 31 octobre 2008;
 - un taux d'actualisation annuel de 6,5 % dans le calcul du changement rémunérateur et de la charge relative aux prestations de retraite au 31 octobre 2009;
 - un taux d'augmentation de la rémunération de 3,5 % avant de tenir compte des limites au revenu moyen de fin de carrière pour le RRCCS;
 - des taux de retraite hypothétiques qui reflètent l'expérience aux termes du régime de retraite de la CIBC.
- 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.
- (8) Les hauts dirigeants visés sont admissibles à une rente sans réduction à l'âge de 61 ans, sauf MM. McCaughey et Lalonde qui le sont à l'âge de 55 ans. La rente annuelle estimative sans réduction qui serait payable à l'âge de la retraite sans réduction pour chacun des hauts dirigeants visés est la suivante :

Nom	Âge de la retraite sans réduction	Rente annuelle estimée (\$)
G.T. McCaughey	55	1 283 000
J.D. Williamson	61	242 000
R.W. Nesbitt	61	341 000
S.A. Baxendale	61	589 000
R.A. Lalonde	55	412 000

Contrat d'emploi de M. McCaughey

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. Ce contrat a été modifié le 5 novembre 2009 pour notamment augmenter son salaire de base à 1 500 000 \$ et supprimer le délai de un an dans l'établissement des attributions de la prime annuelle en espèces et des actions différées (à l'exclusion des options de souscriptions d'actions). 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	1 500 000 \$
Rémunération d'encouragement (prime annuelle en espèces et rémunération à moyen et à long terme)	<p>Aux termes des modifications de son contrat d'emploi, le Comité détermine le montant de la prime annuelle en espèces pour un exercice à partir de l'exercice 2009, à la fin de l'exercice. La prime annuelle en espèces est fonction des critères qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les objectifs personnels et les objectifs de rendement de 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 conformément aux politiques et aux pratiques passées en matière de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. <p>La rémunération d'encouragement est attribuée par la CIBC sous forme de primes annuelles en espèces et de rémunération d'encouragement à moyen et à long terme (telles que des UAR, des UVC et des options).</p>
Ligne directrice en matière d'actionnariat	Le nombre d'actions doit correspondre au sextuple du salaire annuel de M. McCaughey pendant la durée de son emploi à la CIBC. La ligne directrice en matière d'actionnariat 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. Aux termes des modifications de son contrat d'emploi, à son départ à la retraite ou, dans ces circonstances, il est tenu de détenir, pendant la période pertinente, 6 000 000 \$ en actions ordinaires de la CIBC ou en équivalents.

Contrat d'emploi de M. McCaughey (suite)

Rente	<p>M. McCaughey participe au RRCCS comme il est décrit à partir de la page 61.</p> <p>Au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction en 2005, en reconnaissance de ses années de service passées au sein d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de service de 1,7 année supplémentaire aux termes du RRCCS, qu'il acquiert à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1^{er} août 2006. Ce crédit de service aux termes du RRCCS, qui s'ajoute au crédit des années de service gagné par son emploi continu, continuera de s'acquérir à concurrence d'un maximum de 11,9 années.</p> <p>La limite maximale de rémunération couverte aux termes du RRCCS sera revue chaque année. La limite de rémunération aux termes du RRCCS est établie à 2 300 000 \$ pour M. McCaughey.</p>
Cessation d'emploi sans motif valable	<p>Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du salaire de base annuel de M. McCaughey; • de trois années de primes annuelles en espèces moyennes de M. McCaughey. <p>M. McCaughey peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law. Les OAS et les UVC non acquis seront acquis à la cessation d'emploi sans motif valable. Les options seront admissibles à l'acquisition sur une période de deux ans à compter de la date de la cessation et toutes les options acquises pourront être exercées pendant leur durée. Aux termes des modifications du contrat d'emploi, les UAR non acquises continuent d'être assujetties aux conditions d'acquisition liées au temps et au rendement.</p> <p>Si M. McCaughey a 53 ans au moment où il est congédié sans motif, il a droit à une rente sans réduction aux termes du RRCCS 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 RRCCS sont assujettis à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.</p>
Retraite	<p>Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 55 ans, il a droit à une rente sans réduction aux termes du RRCCS. Dans ces circonstances, ses OAS, ses options et, aux termes des modifications de son contrat d'emploi, ses UAR et ses UVC continuent d'être assujettis aux conditions d'acquisition liées au temps et au rendement. Les OAS en circulation, les options et, aux termes des modifications de son contrat d'emploi, ses UAR et ses UVC ne seront pas acquis s'il survient un événement postérieur défavorable important⁽¹⁾ ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il a agi à titre de président et chef de la direction.</p> <p>Les conditions suivantes doivent également être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • M. McCaughey fournit un préavis de sa retraite d'au moins trois mois; • M. McCaughey continue de se conformer aux dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation. <p>Aux termes des modifications de son contrat d'emploi, si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 61 ans, ses OAS, UAR, UVC et options continuent d'être assujettis aux conditions d'acquisition liées au temps et au rendement. Les deux conditions qui précèdent relativement à l'avis, à la non-concurrence et à la non-sollicitation continue de s'appliquer.</p>
Changement de contrôle	<p>S'il est mis fin à l'emploi de M. McCaughey à la suite d'un changement de contrôle, celui-ci a le droit de recevoir les avantages aux termes de la politique en cas de changement de contrôle (voir ci-après). De plus, il a droit à une rente sans réduction aux termes du RRCCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de la cessation d'emploi, si celle-ci est la plus tardive.</p>
Octroi spécial d'options	<p>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, qui sont acquises en tranches égales sur une période de cinq ans et assujetties à des conditions d'acquisition liées au rendement, à savoir le rendement total pour les actionnaires de la CIBC comparativement au rendement total pour les actionnaires des quatre autres grandes banques canadiennes.</p>

Note :

- (1) À cette fin, on entend par événement postérieur 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 de cette période antérieure occasionnant 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 adopté en 2001 une politique en cas de changement de contrôle qui vise onze postes au sein de sa haute direction, y compris tous les hauts dirigeants visés, en reconnaissance de l'importance pour la CIBC et ses actionnaires de neutraliser les conflits d'intérêts éventuels et de stabiliser les fonctions clés de la direction dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisse sous-jacente à la politique est la suivante, en cas de changement de contrôle, aucun avantage supplémentaire ne serait conféré à un cadre supérieur qui serait par ailleurs prévu aux termes d'un arrangement de départ usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes à la politique en cas de changement de contrôle relativement aux circonstances particulières qui sont en cause. Le Comité revoit régulièrement les dispositions de la politique afin d'assurer l'uniformité avec les méthodes exemplaires en cours et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est adéquate. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique.

Admissibilité	Certains hauts dirigeants de la CIBC, y compris chacun des hauts dirigeants visés.
Période visée	24 mois suivant la date de changement de contrôle.
Événements déclencheurs	Le versement d'indemnités de départ et l'acquisition anticipée d'attributions en actions différées et de prestations de retraite accumulées n'ont lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : <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	Le plus élevé des montants suivants, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • le double de la somme du salaire annuel et des primes annuelles en espèces; ou • le montant plus élevé auquel le cadre supérieur peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law. En outre, un règlement en espèces est versé au titre des avantages qui devraient par ailleurs être payés pendant la période consécutive à la cessation d'emploi.
Acquisition des actions différées et des prestations de retraite	Lorsque les événements déclencheurs surviennent, toutes les attributions en actions différées et les prestations de retraite accumulées non acquises deviennent acquises.
Prestations de retraite	La rente est payée conformément aux conditions usuelles du RRCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service).

Avantages après emploi⁽¹⁾

Le tableau suivant résume les paiements supplémentaires estimatifs à chacun des hauts dirigeants visés en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle.

	Composante de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs en date du 31 octobre 2009	
		Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
G.T. McCaughey	Espèces : 3 660 000 ⁽²⁾ Acquisition d'actions différées : 1 798 310 ⁽⁶⁾ Avantages : 50 000 ⁽⁸⁾ Total du paiement supplémentaire : 5 508 310 Rente annuelle ⁽¹⁰⁾ : 249 000	3 660 000 ⁽²⁾ 1 798 310 ⁽⁶⁾ 50 000 ⁽⁸⁾ 5 508 310 249 000	8 566 667 ⁽³⁾ 5 156 929 ⁽⁷⁾ 300 000 ⁽⁹⁾ 14 023 595 249 000
J.D. Williamson	Espèces : 3 100 000 ⁽⁴⁾ Acquisition d'actions différées : 890 196 ⁽⁶⁾ Avantages : — Total du paiement supplémentaire : 3 990 196 Rente annuelle ⁽¹⁰⁾ : —	3 100 000 ⁽⁴⁾ 890 196 ⁽⁶⁾ — 3 990 196 —	3 100 000 ⁽⁵⁾ 1 518 869 ⁽⁷⁾ 150 000 ⁽⁹⁾ 4 768 869 69 000
R.W. Nesbitt	Espèces : 6 175 000 ⁽⁴⁾ Acquisition d'actions différées : 3 103 658 ⁽⁶⁾ Avantages : — Total du paiement supplémentaire : 9 278 658 Rente annuelle ⁽¹⁰⁾ : —	6 175 000 ⁽⁴⁾ 3 103 658 ⁽⁶⁾ — 9 278 658 —	6 800 000 ⁽⁵⁾ 4 532 404 ⁽⁷⁾ 150 000 ⁽⁹⁾ 11 482 404 9 000
S.A. Baxendale	Espèces : — Acquisition d'actions différées : 1 482 916 ⁽⁶⁾ Avantages : — Total du paiement supplémentaire : 1 482 916 Rente annuelle ⁽¹⁰⁾ : —	— 1 482 916 ⁽⁶⁾ — 1 482 916 —	4 150 000 ⁽⁵⁾ 2 949 123 ⁽⁷⁾ 150 000 ⁽⁹⁾ 7 249 123 37 000
R.A. Lalonde	Espèces : — Acquisition d'actions différées : 1 450 614 ⁽⁶⁾ Avantages : — Total du paiement supplémentaire : 1 450 614 Rente annuelle ⁽¹⁰⁾ : —	— 1 450 614 ⁽⁶⁾ — 1 450 614 —	3 450 000 ⁽⁵⁾ 2 910 068 ⁽⁷⁾ 150 000 ⁽⁹⁾ 6 510 068 37 000

Notes :

- (1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités qui ont été convenus par contrat et ne comprend pas les droits éventuels en vertu de la common law découlant de la cessation d'emploi sans motif valable qui peuvent être supérieurs à ceux prévus au contrat. En cas de démission ou de cessation avec motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.
- (2) Voir le résumé du contrat d'emploi de M. McCaughey, à la section « Cessation d'emploi sans motif valable » à la page 64.
- (3) M. McCaughey a droit au plus élevé des montants suivants, à savoir la somme prévue aux termes de la politique en cas de changement de contrôle ou son contrat d'emploi, si les deux s'appliquent.
- (4) M. Williamson et M. Nesbitt ont le droit de recevoir un paiement versé au lieu d'un avis correspondant au double de la somme de leur salaire de base annuel et de trois années de primes en espèces annuelles moyennes si leur emploi est résilié sans motif valable.
- (5) Voir le résumé des contrats en cas de changement de contrôle, à la section « Indemnités de départ » à la page 65.
- (6) La valeur indiquée est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le 31 octobre 2009, soit 62,00 \$, et représente les OAS qui s'acquerraient à la cessation d'emploi sans motif valable. Les UAR non acquises demeurent admissibles à l'acquisition et au paiement selon le calendrier régulier. Les options continuent d'être soumises aux critères d'acquisition en fonction du temps et du rendement pendant la période de fin d'emploi et expirent à la fin de cette période. Comme il a déjà été indiqué, les PISR et les UARR ont respecté les critères d'acquisition en fonction du rendement et du temps mais ne sont payables qu'à la cessation d'emploi ou à la retraite. Voir la page 54 pour les valeurs en cours des OAS, des UAR, des options et, pour les hauts dirigeants visés concernés, des PISR et des UARR au 31 octobre 2009.
- (7) La valeur indiquée est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le 31 octobre 2009, soit 62,00 \$, et représente l'acquisition d'UAR, d'OAS et d'options non acquis. Alors que l'acquisition se produit sur des attributions d'options comportant des conditions liées au rendement, ces attributions sont actuellement hors du cours (c.-à-d. le prix d'exercice est inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le 31 octobre 2009).
- (8) En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. McCaughey a droit au remboursement des frais liés aux conseils juridiques et de planification financière, à concurrence de 50 000 \$.
- (9) Au lieu de continuer de participer aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC, les hauts dirigeants visés recevraient un versement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire de base dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.
- (10) Les rentes indiquées correspondent à la rente viagère annuelle supplémentaire payable dès l'âge de 65 ans (ou à un âge de retraite sans réduction antérieure, selon l'admissibilité) à laquelle un haut dirigeant visé aurait eu droit si son emploi avait cessé pour les motifs indiqués au 31 octobre 2009. Ces montants s'ajoutent à la rente annuelle accumulée et acquise au 31 octobre 2009 comme il est décrit à la note (3) à la page 62.

TABLEAUX

Le paiement supplémentaire en cas de changement de contrôle comprend la prise en compte de deux années de service escomptées supplémentaires pour tous les hauts dirigeants visés et les sommes relatives à l'acquisition accélérée de 32 000 \$ pour M. Williamson et de 4 000 \$ pour M. Nesbitt.

Le paiement des prestations aux termes du RRCCS est assujéti au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les valeurs actualisées, au 31 octobre 2009 des rentes annuelles supplémentaires indiquées ci-dessus, payables à la cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle, sont les suivantes :

	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
G.T. McCaughey	2 991 000	2 991 000
J.D. Williamson	—	329 000
R.W. Nesbitt	—	98 000
S.A. Baxendale	—	143 000
R.A. Lalonde	—	509 000

Les valeurs actualisées ont été établies en utilisant les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes de retraite canadiens au 31 octobre 2009 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, les hauts dirigeants visés devraient prendre leur retraite dès qu'ils y seront admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans, sous réserve d'une réduction de la rente en cas de retraite anticipée, le cas échéant.

Rapprochement des résultats publiés et rajustés

Comme il est indiqué aux pages 43 et 46, le conseil et le Comité examinent les résultats publiés, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus (les PCGR) et les résultats « rajustés ». Les résultats rajustés constituent des mesures financières non conformes aux PCGR et excluent des éléments importants qui sont habituellement rajustés par les analystes financiers pour évaluer le rendement d'exploitation de base. Le conseil et le Comité trouvent également ces mesures non conformes aux PCGR utiles dans l'analyse du rendement d'exploitation de la CIBC. Le tableau suivant reflète le rapprochement entre les produits d'exploitation et le bénéfice net publiés et les produits d'exploitation et le bénéfice net rajustés pour les exercices 2009 et 2008.

en millions

CIBC	Exercice 2009		Exercice 2008	
	Produits d'exploitation (\$)	Bénéfice net (\$)	Produits d'exploitation (\$)	Bénéfice net (\$)
Publiés (PCGR)	9 928	1 174	3 714	(2 060)
Crédit structuré en voie de liquidation	958	684	7 071	4 836
Évaluation à la valeur du marché de la couverture des prêts aux entreprises	265	182	(414)	(278)
Dépréciation	164	106	163	156
Pertes ou baisses de valeur plus élevées que la normale dans les portefeuilles de Banque d'affaires et autres portefeuilles de placement	136	81	177	106
Indemnités de départ plus élevées que la normale	—	—	—	130
Perte à la vente/restructuration des activités américaines	—	—	70	45
Gain de change sur le rapatriement de capital et des bénéfices non répartis	(111)	(7)	(47)	113
Provision pour pertes sur créances inscrite à la provision générale	—	73	—	—
Pertes liées à l'évaluation à la valeur de marché/frais d'intérêts liés au portefeuille de baux adossés	92	51	106	67
Pertes sur créances dans les portefeuilles de prêts à effet de levier et les autres portefeuilles de crédit structuré en voie de liquidation	—	56	—	—
Provision plus élevée que la normale pour les questions judiciaires	—	18	—	—
Rajustements de l'évaluation du crédit des contreparties autres que les garants financiers	(26)	(18)	75	51
Perte à la restructuration de VISA	—	—	(6)	(1)
Éléments fiscaux	(25)	(22)	(27)	(537)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	11 381	2 378	10 882	2 628

Rapprochement des résultats publiés et rajustés (suite)

en millions

Marchés de détail CIBC	Exercice 2009		Exercice 2008	
	Produits d'exploitation (\$)	Bénéfice net (\$)	Produits d'exploitation (\$)	Bénéfice net (\$)
Publiés (PCGR)	9 379	1 930	9 419	2 321
Crédit structuré en voie de liquidation	—	—	2	2
Provision plus élevée que la normale pour les questions judiciaires	—	10	—	—
Perte à la restructuration de VISA	—	—	(8)	(3)
Provision pour pertes sur créances inscrite à la provision générale	—	1	—	—
Éléments fiscaux	—	—	—	(8)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	9 379	1 941	9 413	2 312

en millions

Services bancaires de gros	Exercice 2009		Exercice 2008	
	Produits d'exploitation (\$)	Bénéfice net (\$)	Produits d'exploitation (\$)	Bénéfice net (\$)
Publiés (PCGR)	405	(507)	(6 039)	(4 199)
Crédit structuré en voie de liquidation	958	684	7 069	4 834
Évaluation à la valeur du marché de la couverture des prêts aux entreprises	265	182	(414)	(278)
Dépréciation	164	106	163	109
Pertes ou baisses de valeur plus élevées que la normale dans les portefeuilles de Banque d'affaires et autres portefeuilles de placement	136	81	177	106
Indemnités de départ plus élevées que la normale	—	—	—	34
Perte à la vente/restructuration des activités américaines	—	—	70	45
Pertes liées à l'évaluation à la valeur de marché/frais d'intérêts liés au portefeuille de baux adossés	92	51	106	67
Pertes sur créances dans les portefeuilles de prêts à effet de levier et les autres portefeuilles de crédit structuré en voie de liquidation	—	56	—	—
Rajustements de l'évaluation du crédit des contreparties autres que les garants financiers	(26)	(18)	75	51
Éléments fiscaux	—	(3)	—	(486)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	1 994	632	1 207	283

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Le tableau qui suit indique l'encours des prêts que la CIBC ou ses filiales ont consenti à des administrateurs, à des candidats à un poste d'administrateur, à des hauts dirigeants de la CIBC et à des personnes avec qui ils ont des liens. Ces montants excluent les prêts de caractère courant, au sens défini dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. Les prêts sont libellés dans la devise dans laquelle ils ont été contractés.

Prêts aux administrateurs⁽¹⁾ et aux hauts dirigeants dans le cadre 1) de programmes de souscription 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 31 octobre 2009 (\$)	Encours au 15 décembre 2009 (\$)	Achat de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 31 octobre 2009 (n ^{bre})	Garantie de la dette ⁽²⁾ (n ^{bre})	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009 (\$)
Programmes de souscription de titres⁽³⁾						
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	645 221	588 737	—	12 400	—
Autres programmes⁽⁴⁾						
M.G. Capatides, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	538 193 (US)	538 193 (US)	—	—	—
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	745 768 (US) 1 986 044	745 768 (US) 1 897 594	—	—	—
R.E. Venn, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	2 990 716 (US)	2 990 716 (US)	—	—	—
T.D. Woods, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	747 678 (US)	747 678 (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 notes de crédit comparables, et ils ne comportent pas plus de risques que les risques habituels en matière de recouvrement. Ces prêts constituent des « prêts de caractère courants » en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes, respectent l'article 402 de la *Sarbanes-Oxley Act* des États-Unis et n'ont pas à être déclarés.
- (2) Nombre d'actions ordinaires de la CIBC que celle-ci détenait en garantie au 15 décembre 2009.
- (3) 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.
- (4) 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 CIBC 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 à survenir, et sont garantis par la participation de l'employé dans le fonds. Environ 4 % 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 des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales envers la CIBC et ses filiales. Ce montant exclut les prêts de caractère courant, au sens défini dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. La dette est libellée dans la devise dans laquelle elle a été contractée.

Encours total

Objet	Dettes envers la CIBC ou ses filiales au 15 décembre 2009 (\$)	Dettes envers une autre entité
Dettes pour souscription de titres	588 737	—
Autre dette ⁽¹⁾	201 721 311 (US) 1 897 594	—

Note :

- (1) L'autre dette est composée de 21 159 021 \$ US et de 1 897 594 \$ CA en prêts aux employés actuels et de 180 562 290 \$ US en prêts aux anciens employés.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

À compter du 1^{er} novembre 2009, 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 1^{er} novembre 2010. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ 3,7 millions de dollars.

Indemnisation

Aux termes de la *Loi sur les banques* et des règlements internes de la CIBC, la CIBC indemnise tout administrateur ou dirigeant de la CIBC, tout ancien administrateur ou dirigeant de la CIBC et toute autre personne qui agit ou a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable pour une autre entité et leurs héritiers et représentants personnels de

l'ensemble des frais, charges et dépenses, y compris une somme versée en règlement d'une poursuite ou d'un jugement qu'ils ont raisonnablement engagée à l'égard d'une procédure civile, criminelle, administrative, d'enquête ou autre dans laquelle ils sont concernés en raison de ce lien avec la CIBC ou l'autre entreprise, pourvu que 1) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et 2) dans le cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle ou administrative qui entraîne une pénalité monétaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était légale.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009, la CIBC a versé environ 300 000 \$ US à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald McCaughey, président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc. et de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Plumbers & Steamfitters Local 773 Pension Fund v. Canadian Imperial Bank of Commerce, Gerald McCaughey, Thomas D. Woods, Brian G. Shaw and Ken Kilgour* intentée devant la Cour de district des États-Unis pour le district Sud de New York.

En outre, la CIBC a versé environ 120 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald McCaughey, président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Michael G. Capatides, premier vice-président à la direction, chef de l'administration et avocat général, de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc., de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Steven McGirr, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Phipps Lounsberry, ancien directeur général, Marchés des capitaux d'emprunt, Marchés mondiaux CIBC inc. dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Howard Green v. Canadian Imperial Bank of Commerce, Gerald McCaughey, Tom Woods, Brian G. Shaw, Ken Kilgour, Michael G. Capatides, Leslie Rahl, Steven McGirr and Phipps Lounsberry* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario. La CIBC a versé environ 24 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Leslie Rahl, administratrice de la CIBC, dans le cadre de la même affaire.

Accessibilité de l'information

Vous pouvez obtenir, sans frais, un exemplaire des documents suivants sur demande adressée à la Division du secrétaire général de la 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 2009 ainsi que des exemplaires des pages de la Reddition de comptes annuelle CIBC 2009 qui y sont intégrées par renvoi;
- 2) les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 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 2009 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs;
- 4) la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Ces documents, ainsi que de l'information supplémentaire sur la CIBC, peuvent être consultés sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com. De l'information financière concernant la CIBC figure dans ses états financiers comparatifs et son rapport de gestion pour l'exercice 2009.

Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

Les actionnaires et toute autre personne peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 ou par courriel à corporate.secretary@cibc.com. La secrétaire générale ouvrira ce courrier à la seule fin d'établir s'il s'agit d'une communication destinée à un administrateur. Toute communication qui n'est pas une publicité, la promotion d'un produit ou d'un service ou un document manifestement de mauvais goût sera acheminée dans les plus brefs délais à son destinataire. Dans le cas d'une communication adressée à plus d'un administrateur, la secrétaire générale fera suffisamment de copies pour en faire parvenir à chacun des administrateurs concernés.

Approbation des administrateurs

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

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

/s/ MICHELLE CATURAY

Michelle Caturay

Le 14 janvier 2010

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

Les propositions 1 et 2 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca.

La proposition 3 a été soumise par Placements Nordouest & Éthiques s.e.c., 800-1111 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 4T6, téléphone : 604 714-3800, courriel : rwalker@northwestethical.com.

PROPOSITION N° 1

Il est proposé que le conseil d'administration soumette au vote des actionnaires un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pourvoir au sein du conseil d'administration.

Le MÉDAC a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

L'un des droits fondamentaux des actionnaires est d'élire les administrateurs. Présentement, les actionnaires n'ont pas de choix. Ils ne peuvent que voter en faveur d'un candidat ou s'en abstenir. En outre, étant donné que les organisations présentent toujours un nombre de candidats correspondant exactement au nombre de sièges à pourvoir, le processus électoral actuel des administrateurs équivaut à ratifier ou à ne pas ratifier la nomination des administrateurs choisie par la direction. Un tel processus de mise en candidature fait en sorte que les administrateurs se sentent davantage redevables les uns envers les autres que vis-à-vis les actionnaires qu'ils doivent représenter. Un tel système d'élection isole et protège les administrateurs d'une manière excessive contre la volonté des actionnaires.

La crise financière de 2008-2009 a fortement ébranlé la confiance des actionnaires dans les membres des conseils d'administration. Plusieurs actionnaires se sont interrogés sur l'efficacité de leur conseil d'administration, la qualité des compétences collectives autour de la table et la capacité du conseil à représenter adéquatement leurs intérêts. Ces préoccupations quant à l'efficacité des conseils d'administration incitaient la « *Securities and Exchange Commission (SEC)* » à lancer en juin 2009 une consultation (« *Facilitating Shareholder Director Nominations* ») sur les règles de mise en candidature et d'élection des administrateurs afin que les actionnaires puissent jouer un rôle davantage actif dans le processus électoral des administrateurs.

Nos études des lettres circulaires de sollicitation de procurations des dix dernières années nous ont conduits aux conclusions suivantes :

- les conseils d'administration se renouvellent peu;
- ils souffrent d'un manque de représentativité de la composition de l'actionnariat : actionnaires individuels, présence des femmes, mix des générations, etc.;
- ils reflètent peu les attentes et les préoccupations des actionnaires.

Les actionnaires doivent avoir annuellement le choix soit de reconduire les administrateurs en place soit de les remplacer. Dans cette optique, le conseil d'administration devrait offrir aux

actionnaires un véritable choix en proposant plus de candidats que de sièges à pourvoir. La circulaire de sollicitation de procurations devrait présenter pour chaque candidat, outre les informations prévues par la réglementation, l'apport spécifique anticipé de chaque candidature au sein du conseil. La direction devrait s'abstenir de privilégier l'une ou l'autre des candidatures, posant l'hypothèse que le processus de mise en candidature a été accompli avec rigueur et professionnalisme.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.**Énoncé du conseil et de la direction**

Au cours des dix dernières années, la CIBC a réduit la taille de son conseil, de 24 à 16 administrateurs. Au cours de cette période, 15 nouveaux administrateurs se sont joints au conseil et ont été réélus par les actionnaires. Le conseil estime que ces données reflètent l'accent qu'il a mis sur le renouvellement du conseil et son engagement à rehausser la composition du conseil de la CIBC pour répondre aux besoins collectifs du conseil et aux priorités stratégiques de la CIBC. Le conseil emploie une grille d'évaluation qui l'aide à évaluer les habiletés des administrateurs et 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 les compétences en affaires et en gestion, une perspective du secteur, les capacités fonctionnelles et la diversité. Pour plus de renseignements sur le processus de nomination des administrateurs, voir l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance — Processus de nomination des administrateurs ». Compte tenu de la complexité de la supervision de l'entreprise et des affaires d'une grande institution financière diversifiée, le conseil estime qu'il est impératif que des administrateurs qualifiés aient un mandat continu. Le conseil a fixé la durée maximale du mandat d'un administrateur à 15 ans, sous réserve d'une période de transition pour les administrateurs nommés à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2004. En 2004, la CIBC a commencé à présenter aux actionnaires les résultats du vote pour chaque administrateur à l'assemblée annuelle. Depuis ce temps, le vote « en faveur » de chaque administrateur s'est élevé en moyenne à 97,7 %, ce que le conseil estime être une indication du fort appui des actionnaires. En outre, le conseil a volontairement adopté une politique concernant l'élection des administrateurs aux termes de laquelle un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'abstentions de vote que de votes en sa faveur à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs. Le conseil estime que l'accent qu'il porte au renouvellement du conseil et sa politique en matière de vote répondent aux questions soulevées par cette proposition.

PROPOSITION N° 2

Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoilent les « ratios d'équité » entre la rémunération globale du chef de la direction d'une part, la rémunération globale des 5 dirigeants désignés d'autre part et la rémunération globale moyenne des employés.

Le MÉDAC a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Le MÉDAC présente cette année une proposition presque identique à celle soumise en 2008 relative à la divulgation du « ratio d'équité » interne sur la rémunération. Les récentes turbulences des marchés financiers et la chute vertigineuse de la confiance des petits investisseurs justifient cette deuxième tentative. Ces événements ont mis en évidence les effets pervers d'une politique de rémunération des hauts dirigeants trop généreuse, voire excessive. Selon des données compilées par l'*Economic Policy Institute* de Washington, les PDG américains avaient gagné en 2005, 262 fois le salaire annuel d'un salarié moyen. Ainsi, en une seule journée (il y a 260 jours ouvrables par an), un PDG aura gagné autant que le salarié moyen en 52 semaines. Les données récentes indiquent que rien n'a changé.

Le fossé qui se creuse constamment entre la rémunération des hauts dirigeants et celle de leurs employés est source d'inquiétudes pour nombre de petits actionnaires. D'une part, au sein des entreprises dans lesquelles ils investissent, ils s'interrogent sur l'impact de ces écarts sur le niveau de cohésion interne et la productivité des salariés. D'autre part, la perception d'un traitement inéquitable peut avoir un effet négatif sur le personnel : démotivation, ressentiment, voire attitude déplorable... Ces effets potentiels d'une rémunération excessive des dirigeants affectent directement et négativement leur intérêt en tant qu'investisseurs.

Par ailleurs, au plan social, en versant des salaires faramineux à un groupe sélect de quelques milliers de hauts dirigeants, les entreprises donnent naissance à une classe sociale de millionnaires technocrates, déconnectés de la réalité des petits épargnants et des citoyens ordinaires.

Devant l'indignation de la population quant à la rémunération pharaonique de certains, les gouvernements de plusieurs pays brandissent la menace de limiter par voie législative la rémunération des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse. Un exemple parmi tant d'autres nous vient des États-Unis. La *Security and Exchange Commission* (SEC) lançait récemment une consultation sur les circulaires de sollicitation de procurations et les améliorations à y apporter. Elle posait la question en ces termes : « Les investisseurs sont-ils intéressés à ce que soit divulgué le ratio d'équité interne des salaires? Par exemple, doit-on divulguer le ratio entre la rémunération globale des hauts dirigeants désignés ou de chacun d'eux et celle de l'employé moyen de l'entreprise? »

Le MÉDAC croit fermement que la divulgation de ce ratio d'équité interne est d'un grand intérêt pour les actionnaires. Elle leur permettra de porter un jugement éclairé et circonstancié sur les résultats de la politique de rémunération de l'entreprise et d'exercer leurs droits de vote et de parole lors des assemblées annuelles en connaissance de cause.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.**Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC s'est engagée à offrir à tous ses employés une rémunération qui est 1) en lien avec la stratégie de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme, 2) ajustée pour tenir compte du rendement individuel et de l'entreprise et 3) concurrentielle de façon adéquate avec la pratique qui a cours sur le marché. Cette approche en matière de rémunération est décrite à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire qui débute à la page 31.

En réponse aux préoccupations générales des investisseurs concernant la rémunération des cadres supérieurs et aux commentaires des parties intéressées, en 2009, le conseil a pris des mesures qui ont entraîné des modifications créant un lien plus étroit entre la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et la création de valeur à long terme. En outre, les primes aux cadres supérieurs ont été conçues pour récompenser le rendement sans encourager la prise de risque excessif. Puisque le conseil estime qu'il est important que les actionnaires comprennent ce que la CIBC paie à ses cadres supérieurs et ses motifs de le faire, la communication de la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs a été simplifiée. Pour plus de renseignements concernant les modifications qui ont été apportées à la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs, veuillez consulter la lettre de M. Brent Belzberg, président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et de M. Charles Sirois, président du conseil, qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Les modifications apportées à la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs sont expliquées à la rubrique « Cadre de rémunération de la CIBC pour l'équipe de la haute direction » de la circulaire qui débute à la page 33. Le conseil estime que ces modifications ainsi que le dialogue continu qu'entretient le conseil avec les actionnaires permettront à ces derniers de prendre une décision éclairée et informée dans le cadre du vote sur la résolution de consultation sur la philosophie de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs.

PROPOSITION N° 3

Il est résolu que la CIBC fournisse dans les six mois un rapport aux actionnaires décrivant la mesure dans laquelle la banque est exposée à des paradis fiscaux. Le rapport doit comprendre une évaluation des risques financiers, réglementaires et de réputation importants associés au fait d'avoir des filiales dans des paradis fiscaux.

Placements Nordouest & Éthiques s.e.c. a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.

Les scandales récents, les hausses considérables de la dette des gouvernements et les préoccupations concernant la stabilité du système financier mondial ont mené à un examen plus minutieux aux plans médiatique, juridique et réglementaire des pays servant de paradis fiscaux.

Les chefs du G20 ont déclaré être prêts à imposer des sanctions pour protéger les finances publiques et les systèmes financiers et que l'ère du secret bancaire est révolue.

Au Canada, le vérificateur général a émis des avertissements concernant les pertes de recettes fiscales en raison des paradis fiscaux. Une étude récente de l'Université du Québec estime que les banques canadiennes ont évité de payer 16 milliards de dollars en impôt entre 1993 et 2007.

Les gestes que posent les clients de la CIBC présentent également des risques pour cette dernière comme l'illustre le cas d'UBS. L'Agence du revenu du Canada a découvert des revenus non déclarés par les clients d'UBS s'élevant à 7,6 millions de dollars. On estime que des Canadiens détenaient jusqu'à 5,6 milliards de dollars dans les succursales suisses d'UBS.

Bien que les paradis fiscaux soient licites et que la CIBC liste actuellement dans son rapport annuel les filiales situées dans des paradis fiscaux, comme elle est tenue de le faire, elle ne divulgue pas l'ampleur de ces opérations. Compte tenu de la possibilité d'un examen accru de la part des médias, d'une réglementation plus rigoureuse et de la possibilité de dommages à sa réputation, la communication que fait actuellement la CIBC de son exposition aux paradis fiscaux est inadéquate.

***Le conseil recommande aux actionnaires de voter
CONTRE la proposition.***

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil et la direction de la CIBC estiment que la CIBC ne doit pas aider les fraudeurs fiscaux à mener des activités illégales.

À cet égard, la CIBC respecte les lois de tous les pays dans lesquels elle exerce des activités. La CIBC appuie la nécessité pour tous les pays d'élaborer des lois et des règlements qui entravent et empêchent les activités illégales. En 2009, des pays ont commencé à conclure des accords d'échange de renseignements à des fins fiscales avec le Canada. Ces accords établissent un cadre d'échange de renseignements pour aider à faire appliquer les lois fiscales et à combattre la fraude fiscale. La CIBC continue de soutenir l'élaboration de ces lois. En outre, la CIBC a mis en place des procédures rigoureuses aux termes de son programme de lutte contre le blanchiment d'argent et de sa politique générale en matière de risques juridiques et de réputation pour s'assurer qu'elle exerce ses activités conformément à des normes adéquates de gouvernance et de contrôle.

La CIBC communique une liste de ses principales filiales et de leur emplacement ainsi que la répartition géographique des résultats financiers et certaines autres données financières (voir les pages 157 et 168 de la Reddition de comptes annuelle CIBC 2009). En outre, le Bureau du surintendant des institutions financières a accès aux états financiers de toutes les filiales de la CIBC et l'Agence du revenu du Canada, par l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, reçoit des renseignements annuels, y compris les états financiers des filiales de la CIBC à l'étranger.



ANNEXE B

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 les parties intéressées à :

- aider ses **clients** à réaliser ce qui compte pour eux;
- créer un milieu où ses **employés** peuvent exceller;
- apporter encore davantage à ses **collectivités**;
- générer un rendement total solide pour ses **actionnaires**.

En outre, la CIBC a l'impératif stratégique de procurer un rendement stable et durable à long terme. La CIBC estime que la saine gouvernance constitue le fondement de l'atteinte de cet impératif stratégique. Les réalisations les plus importantes de la CIBC dans ce domaine comprennent sa philosophie améliorée et simplifiée en matière de rémunération des cadres supérieurs, le renouvellement continu du conseil et des efforts constants pour conserver notre leadership en matière de responsabilité sociale et de changement climatique.

Le présent énoncé des pratiques 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 s'acquittent de leurs obligations envers la CIBC et ses parties intéressées. Il a été examiné et approuvé pour la dernière fois par le conseil en janvier 2010.

Table des matières

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

COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL DE LA CIBC

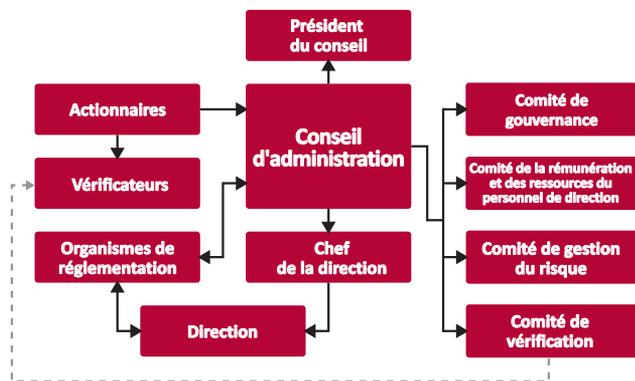
Les actionnaires et toute autre personne peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 ou par courriel à corporate.secretary@cibc.com. La secrétaire générale ouvrira ce courrier à la seule fin d'établir s'il s'agit d'une communication à l'intention d'un administrateur. Toute communication qui n'est pas une publicité, la promotion d'un produit ou d'un service ou un document manifestement de mauvais goût sera acheminée dans les plus brefs délais à son destinataire. Dans les cas d'une communication adressée à plus d'un administrateur, la secrétaire générale fera suffisamment de copies pour en faire parvenir à chacun des administrateurs concernés.

1. Structure de la gouvernance

En bref

- ▷ Le conseil examine et approuve les documents clés sur la gouvernance 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 de la CIBC
 - Code de déontologie des administrateurs
- ▷ On les trouvera sur le site www.cibc.com/francais.

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



2. Composition du conseil

En bref

- ▷ La taille optimale du conseil de la CIBC en vue de la prise de décision efficace est de 14 à 16 administrateurs non membres de la direction.
- ▷ Le conseil de la CIBC présente à l'assemblée annuelle des actionnaires 2010 16 candidats aux postes d'administrateur dont 15 sont des administrateurs non membres de la direction.
- ▷ On trouvera le règlement de la CIBC sur le site www.sedar.com.

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 leur résidence canadienne. Le règlement de la CIBC prévoit que le conseil peut établir qu'il y aura de 7 à 35 administrateurs. Chaque année, le Comité de gouvernance examine la taille optimale du conseil en vue de la prise de décision efficace. Les paramètres établis par le Comité se fondent sur les exigences juridiques, 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.

3. Responsabilités du conseil

En bref

- ▷ Le conseil examine et approuve le mandat du conseil chaque année.
- ▷ On trouvera le mandat sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com.

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 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 supervise l'élaboration de la direction, du processus, du plan et des priorités stratégiques de la CIBC, revoit le plan stratégique de la direction, approuve le plan stratégique annuel et 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 et la mesure dans laquelle la direction s'efforce de créer une culture d'intégrité et revoit le 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, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gouvernance, l'indépendance des administrateurs, le code de déontologie des administrateurs et le code de conduite des employés de la CIBC;

renseignements financiers – le conseil, avec l'aide du Comité de vérification, revoit les contrôles internes de la CIBC relativement aux renseignements financiers, les rapports de la direction sur les 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, les changements importants à la politique sur la présentation d'information de la CIBC et le cadre de communication entre le conseil et ses parties intéressées;

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 – tous les administrateurs participent au programme de perfectionnement à l'intention des administrateurs de la CIBC. Le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, évalue son rendement ainsi que celui de chacun de ses comités et de ses administrateurs.

4. Indépendance des administrateurs

En bref

- ▷ Tous les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle 2010 sont indépendants, à l'exception de Gerry McCaughey puisqu'il est le président et chef de la direction de la CIBC et de Robert Steacy puisque sa fille travaille chez Ernst & Young s.r.l., vérificateurs externes de la CIBC, et qu'elle habite avec lui. Elle ne participe pas à la vérification de la CIBC ni à d'autres mandats touchant la CIBC.
- ▷ On trouvera les normes d'indépendance du conseil sur le site www.cibc.com/francais.

Le conseil estime que l'indépendance constitue une partie importante de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. L'indépendance du conseil conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques exemplaires est atteinte grâce à plusieurs outils. Les normes d'indépendance du conseil, qui comportent des critères pour évaluer l'indépendance d'un administrateur ainsi qu'une description des relations entre la CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur, représentent une façon importante d'établir l'indépendance. Le conseil et ses comités utilise d'autres moyens pour encourager l'indépendance :

- examiner les situations où des membres du conseil siègent ensemble à d'autres conseils d'administration;
- retenir les services d'un conseiller indépendant;
- examiner les situations de participation à des comités de vérification d'autres sociétés ouvertes;
- tenir régulièrement des réunions à huis clos du conseil et de ses comités en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- analyser si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- nommer un président du conseil indépendant non membre de la direction pour superviser le fonctionnement et les délibérations du conseil.

Normes d'indépendance

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.

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 dirigeant d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien important indirect. 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 gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs chaque année au moment où il approuve les candidats aux postes d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

Le conseil s'appuie principalement sur les résultats des questionnaires sur l'indépendance remplis par chaque candidat.

Accès à un conseiller indépendant

En bref

- ▷ Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a retenu les services d'un conseiller qui fait rapport directement au Comité, agit uniquement conformément aux directives fournies ou approuvées par le président du Comité et n'exécute pas d'autre mandat relié à la CIBC, à moins que celui-ci n'ait été approuvé au préalable par écrit par le président du Comité.

Le conseil, le président du conseil et chaque comité du conseil peuvent retenir les services de conseillers pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités respectives et établir la rémunération des conseillers. Un administrateur n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de la direction pour ce faire.

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'ils contrôlent reçoivent des services bancaires, des prêts et d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la CIBC ou de l'une de ses filiales tant que ces services sont en accord avec les conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les niveaux monétaires 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 du conseil siégeant ensemble à 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.
- ▷ À l'heure actuelle, les administrateurs de la CIBC ne siègent pas ensemble à d'autres conseils de sociétés ouvertes.

Le conseil ne limite pas le nombre de ses administrateurs qui siègent au même conseil d'une autre société ouverte, mais il revoit cette information et estime qu'il est important de la communiquer.

Membres de comités de vérification d'autres sociétés ouvertes

En bref

- ▷ Ronald Tysoe, président du Comité de vérification de la CIBC, fait partie du comité de vérification de quatre autres sociétés ouvertes. Après avoir examiné la portée des activités de M. Tysoe au sein de comités 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 à titre de membre et de président du Comité de vérification de la CIBC n'est pas compromise.
- ▷ On consultera les biographies des candidats aux postes d'administrateur dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2010 pour en savoir plus sur leur participation à des comités d'autres sociétés ouvertes.

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 ne 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 à huis clos en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction. Ces réunions sont tenues pendant les réunions ordinaires prévues et à tout autre moment que le président juge opportun. Les réunions 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.

Intérêt dans des opérations importantes

Lorsqu'un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la CIBC, que le conseil ou un comité du conseil étudie, il doit déclarer cet intérêt, doit se retirer de la réunion pendant laquelle l'opération ou l'entente est examinée par le conseil ou le comité du conseil et

ne peut pas exercer de droit de vote à l'égard d'une résolution visant à approuver l'opération ou l'entente.

Président du conseil indépendant non membre de la direction

Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction et respecte les normes d'indépendance du conseil ainsi que les normes d'indépendance supplémentaires du Comité de vérification. Ces facteurs contribuent à la prise de décision indépendante par le conseil.

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, en tenant compte des compétences et aptitudes qu'il a établies pour le choix des membres du conseil et des comités. De nombreux facteurs influencent le processus de mise en candidature du Comité.

Mandat d'un administrateur

En bref

- ▷ Il n'y a pas d'âge obligatoire de la retraite. Un administrateur siège au conseil généralement pendant un maximum de 15 ans.

Aux termes de la *Loi sur les banques* et du règlement interne de la CIBC, le mandat d'un administrateur se termine à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires suivant son élection ou sa nomination. Aux termes de la politique de la CIBC 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 initiale 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 quelques administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs

Le Comité emploie une grille d'évaluation qui l'aide à évaluer l'ensemble des habiletés des candidats aux postes d'administrateur et 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 annuellement par le Comité et mise à jour au besoin pour refléter l'évaluation par le Comité des besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que 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 la 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 le président du Comité de gouvernance rencontrent le candidat pour parler de ses antécédents, 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 évalue l'intégrité et l'aptitude du candidat en vérifiant le niveau de scolarité et les antécédents du candidat et en évaluant 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*;
- le maintien de l'intégrité et de l'aptitude;
- 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 des administrateurs 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

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 aux postes d'administrateur qui est mise à jour périodiquement. Des noms de candidats sont ajoutés après que le Comité a examiné les recommandations des autres administrateurs et de conseillers externes.

Conseiller externe

Le Comité a le droit de retenir les services de 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 de la CIBC, 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.

Période maximale – Un administrateur prend sa retraite après avoir siégé au conseil pendant 15 ans. Une période de transition est prévue pour les quelques administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004. Le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de la période de 15 ans s'il est dans l'intérêt de la CIBC de le faire.

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 à l'éligibilité des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement important survient dans son emploi, s'il accepte d'être administrateur d'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 la CIBC. 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 la décision.

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 aux postes 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 respectent 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 au règlement de la CIBC et à la *Loi sur les banques*.

7. Le chef de la direction

En bref

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

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 du risque, à la tolérance au risque, 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

- ▷ Le conseil examine et approuve le mandat du président du conseil chaque année.
- ▷ On trouvera le mandat sur le site www.cibc.com/francais.

Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction 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 des réunions 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, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

9. Les comités du conseil

En bref

- ▷ Le conseil compte quatre comités.
- ▷ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2010 présente les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2009.
- ▷ Le conseil examine et approuve les mandats des comités chaque année.
- ▷ Chaque comité fait rapport de ses travaux au conseil après la réunion du comité.
- ▷ On trouvera le mandat de chaque comité et du président du comité sur le site www.cibc.com/francais.

Le **Comité de vérification** révisé l'intégrité des états financiers, des informations financières communiquées et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des exigences juridiques et réglementaires, choisit les 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 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 fournir une surveillance active des politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines. Le Comité examine les objectifs de rendement annuel du chef de la direction, l'évaluation du rendement du chef de la direction, la rémunération du chef de la direction et la nomination et la rémunération d'autres membres clés de la direction et recommande l'approbation au conseil. En outre, le Comité supervise la relève et les plans de préparation aux situations d'urgence pour le chef de la direction et d'autres membres clés de la direction, examine et approuve la philosophie, les politiques et les principes relatifs à la rémunération de la CIBC, exécute certaines fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et supervise la communication de renseignements relatifs à la rémunération des cadres supérieurs, y compris l'analyse de la rémunération, dans 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, comme la loi applicable l'exige, constitue le comité de révision de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale. 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 président du conseil, l'évaluation du respect du Code de conduite des employés de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs 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 déterminer la tolérance au risque de la CIBC et à surveiller le profil de risque de la CIBC et son rendement par rapport à cette tolérance au risque. Le Comité est chargé de la détermination, de l'évaluation, de la surveillance et du 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, à l'assurance, 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 de l'organisme indépendant de la CIBC en matière de gestion du risque. Tous les membres sauf un sont indépendants.

Le conseil désigne un **président pour chaque comité** pour un mandat 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 2010 présente la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2009.
- ↳ En se fondant sur un examen des programmes de rémunération des administrateurs des institutions financières canadiennes, le conseil a haussé les exigences minimales d'actionnariat pour les administrateurs, faisant passer la valeur des actions de la CIBC détenues de 400 000 \$ à 450 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} février 2010. Cette exigence minimale d'actionnariat correspond à quatre fois et demie la provision annuelle des administrateurs (4,5 X 100 000 \$), ce qui reflète l'engagement du conseil à l'égard de la CIBC.

Le Comité de gouvernance revoit une fois l'an la rémunération des administrateurs pour confirmer qu'elle est en lien avec l'objectif de rendement stable et durable de la CIBC à long terme, pour vérifier qu'elle encourage la prise de décision prudente et pour établir si elle est concurrentielle avec les programmes de la rémunération des administrateurs au sein des institutions financières canadiennes. Le Comité recommande des modifications à la rémunération des administrateurs qu'il soumet à l'approbation du conseil lorsqu'il le juge approprié ou nécessaire afin : de l'harmoniser avec ces objectifs, de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités, de demeurer concurrentielle par rapport aux niveaux de rémunération offerte aux administrateurs au Canada et de refléter les programmes actuels de rémunération des administrateurs. Le Comité tient compte de nombreux facteurs, notamment la charge de travail, le temps consacré et la responsabilité. Il peut recourir aux 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 2010 décrit la rémunération des cadres supérieurs.
- ↳ Le nouveau cadre de rémunération adopté pour l'équipe de la haute direction, axé sur l'impératif stratégique de rendement constant et durable à long terme de la CIBC.
- ↳ Le processus amélioré de gouvernance du risque pour établir le financement des primes d'encouragement et répartir ces fonds entre les entreprises et les employés de la CIBC.
- ↳ La rémunération modifiée des Services bancaires de gros conçue pour décourager la prise de risque excessif en haussant la proportion de la rémunération qui est reportée et la durée du report.
- ↳ La mise en place de dispositions de récupération pour le chef de la direction, les membres de l'équipe de la haute direction

et les employés de Services bancaires de gros qui participent aux programmes de rémunération reporté. La récupération pour le chef de la direction se poursuit après son départ à la retraite s'il survient un événement défavorable important ultérieur relativement à la période pendant laquelle il était chef de la direction.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les évaluations de rendement individuel et recommande à l'approbation du conseil le montant de la rémunération directe globale individuelle s'y rapportant pour le chef de la direction, les employés sous la responsabilité directe du chef de la direction, y compris le chef des services financiers, et certains autres postes de contrôle clés et, avec prise d'effet en mai 2009, le Comité de gestion de Services bancaires de gros. Le Comité approuve également le niveau global du financement de la rémunération d'encouragement annuelle pour la CIBC et la répartition entre ses unités d'exploitation stratégiques.

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 2009, la formation des administrateurs a porté principalement sur les développements en comptabilité, les modes de gestion du risque, l'Accord de Bâle II, la rémunération des cadres supérieurs et la présentation de l'information sur celle-ci, ainsi que la gouvernance des régimes de retraite et l'évaluation des pratiques en matière de gouvernance.
- ↳ Environ 10,7 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré à la formation des administrateurs au cours de l'exercice 2009. On consultera la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2010 pour obtenir une description complète du programme de formation des administrateurs de chaque comité au cours de l'exercice 2009.

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 de 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, le règlement interne 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 les questions opérationnelles clés. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction, les membres de la direction et des représentants du service de la conformité et de la division du secrétaire général 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 demande 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, des documents pertinents au 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 contient notamment un recueil 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 de la direction, du chef des services financiers et d'autres membres clés de la direction. En outre, le Comité de vérification examine le plan de relève du chef des services financiers et il examine celui du vérificateur principal. Le Comité de gestion du risque examine le plan de relève du chef de la gestion du risque.

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

15. Politique sur la présentation de l'information

En bref

- ↳ Seuls le chef de la direction, le chef des services financiers, le président du conseil et certains membres de la direction sont autorisés à parler au nom de la CIBC. Les autres doivent avoir l'autorisation du chef des services financiers.
- ↳ On trouvera la politique sur la présentation de l'information de la CIBC sur le site www.cibc.com/francais.

- ↳ Les pratiques existantes de la CIBC atteignent essentiellement les mêmes résultats que la « Model Shareholder Engagement and "Say on Pay" Policy for Boards of Directors » de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises.

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 de communication de l'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 de cette politique soumis au conseil à des fins d'approbation. Le conseil est chargé de réviser l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC ainsi que d'élaborer un cadre pour les communications entre le conseil et les parties intéressées. Les membres du conseil de la CIBC, le chef de la direction et d'autres hauts dirigeants ont toujours eu des discussions directement avec les actionnaires, les groupes de défense des actionnaires et d'autres parties intéressées de la communauté financière concernant l'information présentée publiquement et/ou non importante. En 2009, le conseil a amélioré et étendu son cadre de communication avec les parties intéressées pour répondre aux demandes croissantes de celles-ci. Le président des réunions du conseil a ajouté des parties intéressées et a discuté d'un ordre du jour plus vaste en matière de gouvernance, y compris la rémunération des cadres supérieurs.

16. Évaluation du rendement annuel du conseil

Le mandat du conseil exige que celui-ci 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 fait appel à des conseillers externes pour l'aider dans son évaluation et pour favoriser l'objectivité dans le processus d'évaluation.

L'évaluation du rendement du conseil est fondée sur des commentaires obtenus par : 1) des questionnaires individuels et 2) des entrevues individuelles 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 individuelle 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 de chaque administrateur. 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. L'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert 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 de la CIBC et code de déontologie des administrateurs

En bref

- ↳ Chaque année, les employés et les administrateurs attestent de leur bonne connaissance et du respect des codes.
- ↳ On trouvera le Code de conduite de la CIBC et le Code de déontologie des administrateurs sur les sites www.cibc.com/francais ou www.sedar.com.

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite de la CIBC s'applique à tous les employés, y compris les employés permanents et temporaires, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel pour la CIBC ou ses filiales en propriété exclusive. Le Code représente les normes minimales à respecter pour ce qui est de la conduite des employés et des obligations de la CIBC. Le Code 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. Un code semblable s'applique à certaines personnes qui ne sont pas des employés mais que la CIBC a engagées à contrat pour assumer un rôle équivalent.

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

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



**Pour ce qui compte
dans votre vie**

Siège social

199 Bay Street
Commerce Court
Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2
Demande de renseignements généraux : 416 980-2211

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 416 980-8691
Télécopieur : 416 980-5028
Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

