



**Circulaire de sollicitation de
procurations par la direction**
**Avis de convocation à l'assemblée
annuelle des actionnaires**

Le 24 avril 2014

Bienvenue à la version pdf en ligne de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC qui a été améliorée grâce à des boutons de navigation et de tâche pour vous aider à naviguer dans le document et à trouver plus rapidement l'information que vous souhaitez obtenir. La table des matières, les renvois aux pages en surbrillance et les adresses URL mènent aux pages et aux sections dans le document ainsi qu'à des sites Web externes. Les boutons de tâche permettent de rechercher, d'imprimer, d'enregistrer sur un disque et d'afficher des options rapidement, mais pourraient ne pas fonctionner sur tous les navigateurs ou toutes les tablettes.

Boutons de navigation et de tâche

-  Fermer le document
-  Rechercher
-  Imprimer
-  Enregistrer sur un disque
-  Deux pages
-  Une seule page
-  Table des matières
-  Page suivante
-  Page précédente
-  Dernière page consultée



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la « CIBC ») (l'« assemblée ») aura lieu dans le Grand Salon du Fairmont Le Reine Elizabeth, situé à Montréal, au Québec, le jeudi 24 avril 2014 à 10 h (heure avancée de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 ainsi que le rapport des auditeurs y afférent;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. étudier une résolution de consultation sur la philosophie 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 de la CIBC pour l'exercice 2013;
6. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 27 février 2014

Par ordre du conseil d'administration

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

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 la poste à l'agent des transferts de la CIBC, Société de fiducie CST, P.O. Box 721, Agincourt ON M1S 0A1, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111, pour qu'il lui parvienne au plus tard à **10 h (heure avancée de l'Est) le 23 avril 2014**.

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

Le 24 février 2014 (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 398 144 759.

Questions

Les actionnaires ayant des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée peuvent communiquer avec la Société de fiducie CST, agent des transferts de la CIBC, à Toronto au 416 682-3860 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 Division du secrétaire général de la CIBC par la poste au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, ou par courriel à l'adresse corporate.secretary@cibc.com.

Le 27 février 2014

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 24 avril 2014 à 10 h (heure avancée de l'Est).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2013 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 qui seront abordées à l'assemblée et vous donne de l'information sur la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques 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 mieux vous servir, 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. D'ici là, nous vous invitons à consulter le Rapport annuel 2013 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant nos activités qui sont également disponibles sur notre site Web.

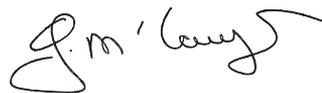
Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



Charles Sirois

Le président et chef de la direction,



Gerald T. McCaughey

Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle

Fairmont Le Reine Elizabeth
Grand Salon
900, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal QC
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 17 février 2014, et le numéraire est exprimé en monnaie canadienne.

1	Renseignements concernant le vote	26	Lettre aux actionnaires concernant la rémunération des cadres supérieurs	61	Autres renseignements
3	Questions à l'ordre du jour	29	Analyse de la rémunération	61	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
3	États financiers	29	Notre philosophie de rémunération	61	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
3	Élection des administrateurs	29	Nos pratiques	61	Indemnisation
3	Nomination des auditeurs	30	Gouvernance de la rémunération	62	Accessibilité de l'information
4	Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs	31	Cadre de rémunération	62	Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes
4	Propositions d'actionnaires	35	Rendement d'entreprise en 2013	62	Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
16	Rapports des comités du conseil	38	Rendement individuel et rémunération en 2013		
23	Rémunération des administrateurs	44	Information sur la rémunération	Annexe A –	Propositions d'actionnaires
		59	Mesures non conformes aux PCGR	Annexe B –	Lettre aux actionnaires sur la gouvernance
				–	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. Tous ces énoncés sont faits aux termes des dispositions-refuge, au sens attribué à l'expression « *safe harbor* » dans la législation canadienne et américaine sur les valeurs mobilières applicable, notamment la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis, et se veulent des énoncés prospectifs aux termes de ces lois. Ces énoncés comprennent notamment des 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 2014 et les périodes ultérieures. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « compter », « avoir l'intention », « estimer », « prévision », « cible », « objectif » 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 poser 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'assurance, à l'exploitation, à la réputation, à la législation, à la réglementation et à l'environnement; l'efficacité et la qualité de nos modèles et processus de gestion des risques; les changements, d'ordre législatif ou réglementaire, dans les territoires où nous menons des activités, notamment la *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* et les règlements qui ont été pris en application de cette loi ou qui le seront, les normes internationales du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire qui portent sur la réforme du capital et de la liquidité, et celles sur les systèmes de paiements au Canada; les modifications et l'interprétation de lignes directrices et d'instructions relatives à la communication d'information quant aux capitaux à risque, et les directives réglementaires en matière de taux d'intérêt et de liquidité; l'issue d'actions en justice, de procédures réglementaires 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 et son évolution; les répercussions possibles de conflits internationaux et de la guerre contre le terrorisme sur nos activités; les calamités naturelles; les situations d'urgence en 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; les perturbations possibles de nos systèmes et de nos services de technologie de l'information, y compris le risque en constante évolution de cyberattaques; les pertes subies par suite d'une fraude interne ou externe; l'exactitude et l'exhaustivité de l'information qui nous est fournie concernant 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 et des taux d'intérêt; 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, y compris l'augmentation du niveau d'endettement des ménages au Canada; 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; notre capacité à mettre en œuvre avec succès nos stratégies ainsi qu'à réaliser et à intégrer des acquisitions et des coentreprises; et notre capacité de prévoir et de gérer les risques liés à ces facteurs. Cette énumération ne couvre pas tous les facteurs susceptibles d'influer sur nos énoncés prospectifs. Ces facteurs et d'autres doivent éclairer la lecture de nos énoncés prospectifs, et les lecteurs ne doivent pas accorder une confiance démesurée à ces derniers. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun des énoncés prospectifs que renferme la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou d'autres documents que nous publions, sauf lorsque la loi l'exige.

Renseignements concernant le vote

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

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs;
- une résolution de consultation sur la philosophie 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 ce qui est décrit 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 24 février 2014.

Le 24 février 2014, il y avait 398 144 759 actions ordinaires de la CIBC en circulation. Sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada), ces actions donnent 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, ou n'a le contrôle de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC.

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 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 véritable 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 à la rubrique « Vote par procuration ». Vous trouverez un formulaire de procuration dans le présent jeu de documents.

Vote en personne – Pour exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, veuillez ne pas remplir ni retourner la procuration puisque votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous présenter au bureau d'inscription.

Vote par procuration – Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant votre formulaire de procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire de procuration que vous devez signer, dater et retourner par la poste dans l'enveloppe fournie à cette fin ou l'envoyer par télécopieur à la Société de fiducie CST, agent des transferts de la CIBC, au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111, pour qu'il lui parvienne au plus tard à 10 h (heure avancée de l'Est) le 23 avril 2014.

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 relativement à l'élection de chacun des candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs;
- EN FAVEUR ou ABSTENTION relativement à la nomination des auditeurs;
- EN FAVEUR ou CONTRE la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION relativement à chacune des propositions d'actionnaires.

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 donnée, votre fondé de pouvoir peut exercer ces droits de vote comme il le juge bon. 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 l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs;
- EN FAVEUR de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- CONTRE les propositions d'actionnaires nos 1 à 5.

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 autre question devant être soumise à l'assemblée 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 en ce sens qui doit parvenir à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, avant 10 h (heure avancée de l'Est) le 23 avril 2014 ou être remise au président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée, le 24 avril 2014.

Confidentialité

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

Comment voter – Actionnaires non inscrits

Les actionnaires non inscrits détiennent des 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 d'instructions de vote fourni dans le présent jeu de documents.

Nous n'avons pas un accès libre au nom de nos actionnaires non inscrits. Si vous assistez à l'assemblée, les actions que vous détenez ou votre droit de vote pourraient ne pas être inscrits à nos registres, à moins que votre intermédiaire ne vous ait nommé à titre de fondé de pouvoir. Par conséquent, pour exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, vous devez prendre les mesures suivantes :

- 1) vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote;
- 2) retourner le formulaire d'instructions de vote 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 d'instructions de vote étant donné que votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous présenter au bureau d'inscription.

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

Sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par la poste et par des employés de la CIBC, par téléphone ou par écrit. La CIBC a également retenu les services de CST Phoenix Advisors pour aider à la sollicitation de procurations, au coût d'environ 35 000 \$. Les frais de la sollicitation de procurations seront à la charge de la CIBC.

Questions à l'ordre du jour

États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 figurent dans le Rapport annuel 2013 qui a été envoyé par la poste aux actionnaires. Le rapport annuel et la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction 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.

Élection des administrateurs

Le Comité de gouvernance recommande l'élection à titre d'administrateur de chacun des candidats suivants :

Brent S. Belzberg	Kevin J. Kelly	Leslie Rahl
Gary F. Colter	Nicholas D. Le Pan	Charles Sirois
Patrick D. Daniel	John P. Manley	Katharine B. Stevenson
Luc Desjardins	Gerald T. McCaughey	Martine Turcotte
Gordon D. Giffin	Jane L. Peverett	Ronald W. Tysoe
Linda S. Hasenfratz		

Le mandat d'un administrateur élu prend fin à la prochaine assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ou plus tôt si l'administrateur quitte son poste. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC. Des renseignements concernant les candidats à un poste d'administrateur figurent à partir de la [page 4](#).

Nomination des auditeurs

Le Comité de vérification recommande aux actionnaires de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) à titre d'auditeurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'instruction contraire, les personnes nommées sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de la nomination de EY à titre d'auditeurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires à laquelle des auditeurs seront nommés.

EY agit à titre d'auditeurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002.

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par EY pour les exercices clos les 31 octobre 2013 et 2012 figurent ci-après.

non audités, en millions de dollars

Honoraires facturés par EY	2013	2012
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	13,4	15,3
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	3,2	1,8
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,5	0,8
Autres	0,4	0,3
Total	17,5	18,2

- (1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la CIBC et les services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon les lois et les règlements. Les honoraires d'audit comprennent également l'audit des contrôles internes sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.
- (2) Au titre des services de certification et des services connexes raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen des états financiers de la CIBC, y compris la consultation comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.
- (3) Au titre des services de conformité fiscale.

Politique concernant les honoraires

La « Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires » de la CIBC est décrite à la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de la CIBC datée du 4 décembre 2013, que vous pouvez consulter 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 de la mission pour tous les services d'audit et non liés à l'audit qui doivent être fournis par les auditeurs 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.

Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

En tant qu'actionnaire, vous avez la possibilité de voter en faveur de la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ou contre celle-ci 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 de rémunération des cadres supérieurs présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC transmise en vue de l'assemblée annuelle 2014 des actionnaires.

Puisque le vote est consultatif, il ne saurait lier le conseil. Toutefois, celui-ci et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudieront 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 rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, voir « Message à nos actionnaires » et « Analyse de la rémunération » débutant à la [page 26](#). Le conseil recommande aux actionnaires de voter en faveur de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC.

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, ainsi que le point de vue du conseil et de la direction sur chacune de ces propositions et la recommandation du conseil quant au vote sur chacune de celles-ci.

Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2014 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 29 novembre 2014 et respecter les exigences de la *Loi sur les banques*.

Candidats à un poste d'administrateur

Cette section présente des renseignements concernant chaque candidat à un poste d'administrateur, notamment :

- la municipalité de résidence;
- l'âge;
- les antécédents professionnels et universitaires;
- le statut de membre du conseil et de comités de la CIBC et la présence aux réunions pour l'exercice 2013;
- le statut de membre du conseil et de comités d'autres sociétés ouvertes;
- les domaines d'expérience/d'expertise;
- l'indépendance;
- des renseignements concernant les faillites d'entreprises et les interdictions d'opérations.

L'actionariat des administrateurs de la CIBC figure au tableau présenté à la [page 25](#). 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 ». À l'exception de M^{me} Martine Turcotte, qui a été nommée au conseil le 1^{er} janvier 2014, chacun des candidats a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 25 avril 2013.



BRENT S. BELZBERG

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 63 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Services financiers
- Ressources humaines/ rémunération
- Leadership
- Gouvernance du risque
- Gestion du risque

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. M. Belzberg a fait partie du conseil d'entités dans lesquelles Torquest Partners a investi et est administrateur de Tandem Expansion Management Inc. Il est également coprésident du conseil de la Mount Sinai Hospital Foundation et est membre du conseil d'administration du Mount Sinai. Il siège au comité consultatif sur les placements du président de la University of Toronto. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) de la Queen's University et d'un juris doctor de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	14/14	4/5
Comité de gouvernance (2009)	6/6	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008), président (2009)	6/6	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Aucune		



GARY F. COLTER
Mississauga, Ontario
Canada
Âge : 68 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Expertise financière
- Services financiers
- Ressources humaines/ rémunération
- Leadership
- Gouvernance du risque

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 été membre de la haute direction de KPMG Canada pendant plus de 34 ans (dont 27 à titre d'associé). Au cours de cette période, il a acquis une expertise sur le plan financier et comptable alors qu'il supervisait les services-conseils financiers canadiens et mondiaux de KPMG. De 2001 à 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. et est membre du comité de gouvernance et président du comité de vérification de cette société. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et est Fellow de l'Ordre des comptables agréés.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2003)	14/14	5/5
Comité de vérification (2003 – 2009) (2012)	7/7	–
Comité de gouvernance (2003), président (2010)	6/6	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil
---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

Actuellement

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2012 à ce jour	Vérification, finances
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Audit, gouvernance (président)
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Rémunération, gouvernance (président)



PATRICK D. DANIEL
Calgary, Alberta
Canada
Âge : 67 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Énergie
- Ressources humaines/ rémunération
- Leadership

M. Daniel est l'ancien président et chef de la direction d'Enbridge Inc., poste qu'il a occupé de 2001 à 2012. Auparavant, il faisait partie de la haute direction d'Enbridge Inc. ou de la société qu'elle a remplacée depuis 1994. En 2011, M. Daniel a été nommé chef de la direction de l'année au Canada par The Caldwell Partners et choisi par un conseil consultatif national indépendant. M. Daniel est membre du comité d'examen pour l'Amérique du Nord d'American Air Liquide Holdings, Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de la University of Alberta et d'une maîtrise ès sciences de la University of British Columbia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	14/14	3/5
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2012)	6/6	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil
---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

Actuellement

Cenovus Energy Inc.	2009 à ce jour	Audit, ressources humaines et rémunération, mises en candidature et gouvernance
---------------------	----------------	---------------------------------------------------------------------------------

Auparavant

Enbridge Inc.	2000 – 2012
Encana Corporation	2001 – 2009
Enflex Systems Income Funds ⁽¹⁾	1998 – 2010

⁽¹⁾ A cessé d'être une société ouverte en 2010.



LUC DESJARDINS

Calgary, Alberta
Canada
Âge : 61 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Énergie
- Ressources humaines/ rémunération
- Technologie de l'information
- Leadership
- Commercialisation

M. Desjardins est président et chef de la direction de Superior Plus Corp., société ouverte située à Calgary (Alberta), qui offre des services d'approvisionnement en énergies, en gaz naturel, en électricité, en pétrole et en propane tout en étant une société de produits chimiques et un distributeur de produits de construction. De 2008 à 2011, M. Desjardins a été associé chez The Sterling Group, LP. De 2004 à 2008, il a été président et chef de la direction de Transcontinental inc. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessous, M. Desjardins est administrateur de Gestion Jourdan S.E.C. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal et est diplômé du Management Development Program de la Harvard Business School.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	14/14	5/5
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2009)	6/6	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Actuellement

Superior Plus Corp. 2011 à ce jour



L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN

Atlanta, Géorgie
États-Unis
Âge : 64 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Énergie
- Services financiers
- Ressources humaines/ rémunération
- Leadership
- Conformité légale/ réglementaire
- Politique publique/relations avec les gouvernements

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington, D.C., et à Atlanta, en Géorgie depuis 2001. Il est président du conseil de TransAlta Corporation et administrateur principal de Canadian Natural Resources Limited. 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 Global Associates. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Duke University et d'un juris doctor de la Emory University School of Law. Il a également reçu un doctorat honorifique de la State University of New York.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2001)	14/14	5/5
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	Actuellement membre de comités du conseil	

Actuellement

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Finances, environnement, sûreté et sécurité, investissements, planification stratégique
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance (président)
Element Financial Corporation	2013 à ce jour	Rémunération et gouvernance
Just Energy Group Inc.	2006 à ce jour	Rémunération, ressources humaines, environnement, santé et sécurité, risque
TransAlta Corporation	2002 à ce jour	

Auparavant

AbitibiBowater Inc. 2007 – 2009



LINDA S. HASENFRATZ

Guelph, Ontario
Canada
Âge : 47 ans

Indépendante

Expérience/expertise :

- Ressources humaines/ rémunération
- Leadership

M^{me} Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar Corporation est une société manufacturière diversifiée d'envergure mondiale de produits de haute technologie qui alimentent les véhicules ainsi que facilitent la mise en mouvement, le travail et la vie des gens. M^{me} Hasenfratz appuie plusieurs entités sans but lucratif à titre de vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario et de membre du comité consultatif canadien de Catalyst. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Hasenfratz est administratrice de l'Original Equipment Suppliers Association et vice-présidente du Conseil canadien des chefs d'entreprise. 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*), elle a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file remarquable en 2007 et a été nommée parmi les 100 femmes chefs de file dans l'industrie automobile en 2000, 2005 et 2010. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) de la même institution.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	14/14	4/5
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	Actuellement membre de comités du conseil	

Actuellement

Faurecia	2011 à ce jour	Mises en candidature et rémunération
Linamar Corporation	1998 à ce jour	



KEVIN J. KELLY

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 59 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Services financiers
- Ressources humaines/ rémunération
- Leadership
- Conformité légale/ réglementaire
- Commercialisation
- Politique publique/ relations avec les gouvernements
- Gouvernance du risque
- Gestion du risque

M. Kelly est administrateur de sociétés. Il a été administrateur principal de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario de 2010 à 2012 et commissaire de 2006 à 2010. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans la gestion de patrimoine et d'actif au Canada et aux États-Unis. M. Kelly a occupé les postes de président et chef de la direction de Bimcor, Inc. de 1992 à 1996; de président de Fidelity Canada de 1996 à 1997; de président de Fidelity Investments Institutional Services Company de 1997 à 2000; de président de Fidelity Brokerage Company à Boston de 2000 à 2003; et de président et cochef de la direction de Wellington West Capital, Inc. de 2004 à 2005. M. Kelly est ancien administrateur et président du conseil de la Fondation pour les échanges éducatifs entre le Canada et les États-Unis d'Amérique (le programme de bourses Fulbright). Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (avril 2013)	6/6	3/4
Comité de gestion du risque (avril 2013)	3/3	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Aucune



NICHOLAS D. LE PAN

Ottawa, Ontario
Canada

Âge : 62 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Services financiers
- Conformité légale/réglementaire
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Gouvernance du risque

M. Le Pan est administrateur de sociétés et possède une vaste expérience des questions liées 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 encadre les auditeurs des sociétés ouvertes. En 2013, M. Le Pan a été directeur de projet pour un rapport du Group of Thirty qui propose un nouveau paradigme pour les relations entre les superviseurs et les conseils d'administration des banques. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) en économie de la Carleton University et d'une maîtrise ès arts en économie de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2008)	14/14	5/5
Comité de gouvernance (2010)	6/6	1/1
Comité de gestion du risque (2008), président (2010)	7/7	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Aucune



L'HONORABLE JOHN P. MANLEY

C.P., O.C.

Ottawa, Ontario
Canada

Âge : 64 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Expertise financière
- Leadership
- Conformité légale/réglementaire
- Politique publique/relations avec les gouvernements

M. Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE), poste qu'il occupe depuis janvier 2010. De 2004 à 2009, M. Manley était avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Ayant passé plus de 15 ans au service du public, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien dont ministre de l'Industrie, ministre des Affaires étrangères, ministre des Finances et vice-premier ministre du Canada. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration du CCCE, de CARE Canada, de la Fondation du Centre national des Arts et du District de la découverte MaRS. Il est également membre du conseil consultatif de Bridge Growth Partners, LLC. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et d'un juris doctor de l'Université d'Ottawa. Il a également reçu des doctorats honorifiques de la University of Toronto, de l'Université d'Ottawa, de la Carleton University et de la University of Western Ontario.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	14/14	5/5
Comité de vérification (2005 – 2007) (2008)	7/7	–
Comité de gouvernance (2009)	6/6	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Actuellement

CAE Inc.	2008 à ce jour	Gouvernance (président), ressources humaines
Telus Corporation	2012 à ce jour	Audit, gouvernance

Auparavant

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 – 2013
Corporation Nortel Networks	2004 – 2009
Nortel Networks Limitée	2004 – 2009



GERALD T. MCCAUGHEY

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 57 ans

Non indépendant⁽¹⁾

Expérience/expertise :

- Services financiers
- Leadership
- Commercialisation
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Gouvernance du risque
- Gestion du risque

M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC. Il a débuté sa carrière en 1981 en tant que chargé de compte chez Merrill Lynch. Il a occupé des postes de direction de plus en plus élevés au sein des activités canadiennes de Merrill Lynch. En 1990, la CIBC, par l'entremise de sa filiale en propriété exclusive Wood Gundy, a acquis les activités de Clientèle privée de Merrill Lynch Canada. En 1994, il est devenu président de la division Placements clientèle privée Wood Gundy, division de CIBC Wood Gundy valeurs mobilières Inc. Il a été nommé premier vice-président à la direction de la CIBC, responsable de Gestion des avoirs en 1999 et vice-président du conseil de la CIBC en décembre 2002. En février 2004, il est devenu président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC, division des services bancaires d'investissements mondiaux de la CIBC. M. McCaughey est devenu président et chef de l'exploitation de la CIBC en décembre 2004. Il a été nommé président et chef de la direction et membre du conseil d'administration de la CIBC en août 2005. Il est membre du conseil d'administration de l'Institut C.D. Howe, du St. Michael's Hospital Foundation Fundraising Cabinet, du Toronto Financial Services Alliance Leadership Council, du Conseil canadien des chefs d'entreprise et est président du conseil consultatif du secteur privé de l'Alliance-Éducation. Il a siégé au conseil consultatif du Canada Institute du Woodrow Wilson Center et au conseil du Frontier College. M. McCaughey a présidé la campagne 2012 de Centraide de la région du Grand Toronto et a coprésidé la campagne de financement 2011 de l'École nationale de théâtre. Il a été nommé l'un des leaders les plus influents au monde en 2012 par le magazine *Bloomberg Markets*. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Concordia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	14/14	5/5
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	Actuellement membre de comités du conseil	
Aucune		



JANE L. PEVERETT

West Vancouver,
Colombie-Britannique
Canada
Âge : 55 ans

Indépendante

Expérience/expertise :

- Énergie
- Expertise financière
- Services financiers
- Leadership
- Conformité légale/réglementaire
- Politique publique/relations avec les gouvernements

M^{me} Peverett est administratrice de sociétés. Elle a été présidente et chef de la direction de la British Columbia Transmission Corporation (BCTC) de 2005 à 2009 et chef des finances de la BCTC de 2003 à 2005. Avant de se joindre à la BCTC, M^{me} Peverett a occupé des postes de direction de plus en plus élevés en finances, en réglementation et en direction au sein de Westcoast Energy Inc., de 1988 à 2003. En 2001, elle a été nommée présidente et chef de la direction d'Union Gas Limited, une société de Westcoast Energy, devenant ainsi la première femme présidente d'un service public de gaz naturel au Canada. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés énumérées ci-dessous, M^{me} Peverett est administratrice et présidente du conseil de la British Columbia Ferry Authority et est administratrice d'Associated Electric & Gas Insurance Services Limited (AEGIS), de United Way of Lower Mainland et de Postmedia Network Inc. Elle est également membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et de mises en candidature de Postmedia Network Inc. M^{me} Peverett a contribué au Festival de Stratford et à l'École Nationale de Ballet. RaderEnergy a classé M^{me} Peverett à son palmarès des 50 personnalités féminines dans le domaine de l'énergie à l'échelle mondiale (*50 Key Women in Energy on a Global Basis*) en 2004. En 2005, elle 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. Elle est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la McMaster University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Queen's University. Elle est comptable en management accréditée et est *Fellow* de La société des comptables en management.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	14/14	5/5
Comité de vérification (2009), présidente (janvier 2014)	7/7	–
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement		
Encana Corporation	2003 à ce jour	Audit (présidente), candidatures et gouvernance, réserves
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Organisation et rémunération des cadres supérieurs, affaires publiques et politique environnementale
Postmedia Network Inc.	2013 à ce jour	Audit, gouvernance et mises en candidature

⁽¹⁾ Voir le tableau sur l'indépendance des candidats à un poste d'administrateur à la page 14.



LESLIE RAHL

New York, New York
États-Unis
Âge : 63 ans

Indépendante

Expérience/expertise :

- Expertise financière
- Services financiers
- Leadership
- Conformité légale/réglementaire
- Gouvernance du risque
- Gestion du risque

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, la gouvernance du risque et des litiges complexes. 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 et de l'Institut mondial de gestion des risques du secteur financier, 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 spéculatifs et de divers articles et publications sur les fonds spéculatifs et le risque. La seconde édition du livre de M^{me} Rahl, *Risk Budgeting: Risk Appetite and Governance in the Wake of the Financial Crisis*, a été publiée en septembre 2012 par Risk Books. Elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en informatique du Massachusetts Institute of Technology (MIT) et d'une maîtrise en administration des affaires de la Sloan School du MIT.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2007)	14/14	4/5
Comité de gestion du risque (2007)	7/7	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Aucune



CHARLES SIROIS

C.M., O.Q.
Montréal, Québec
Canada
Âge : 59 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Expertise financière
- Services financiers
- Ressources humaines/rémunération
- Technologie de l'information
- Leadership
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Gouvernance du risque
- Gestion du risque

M. Sirois, président du conseil de la CIBC, est également président du conseil de Téléystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire. Il est également président du conseil d'Enblis réseau Entrepreneurial, organisation à but non lucratif établie au Canada dont la mission est de stimuler un développement économique important en habilitant des entrepreneurs dans les pays en voie de développement, en partenariat avec le gouvernement et le secteur privé. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessus, M. Sirois est administrateur de nombreuses sociétés fermées de gestion de fonds de capital de risque, dont Tandem Expansion Management Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat en finance de l'Université de Sherbrooke et d'une maîtrise en finance de l'Université Laval (Québec). Il a également reçu des doctorats honorifiques de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Concordia, de l'Université Laval et de l'École de technologie supérieure.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (1997), président du conseil (2009)	14/14	4/5
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	

Actuellement

Rogers Communications Inc. 2012 à ce jour Finances

Auparavant

Groupe Cossette Communication inc. 2007 – 2009



KATHARINE B. STEVENSON

Toronto, Ontario
Canada
Âge : 51 ans

Indépendante

Expérience/expertise :

- Expertise financière
- Services financiers
- Technologie de l'information
- Leadership
- Gestion du risque

M^{me} Stevenson est administratrice de sociétés et siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle a été haute dirigeante en finance de Corporation Nortel Networks de 1995 à 2007, agissant notamment à titre de trésorière mondiale de 2000 à 2007. Avant de se joindre à Corporation Nortel Networks, M^{me} Stevenson a occupé divers postes de plus en plus élevés en finance chez J.P. Morgan & Company, Inc., dans le secteur des placements et des services financiers aux entreprises, où elle a travaillé de 1984 à 1995. M^{me} Stevenson est gouverneure et ancienne présidente du conseil de The Bishop Strachan School et vice-présidente du conseil des gouverneurs de la University of Guelph, ainsi que présidente de leur comité des finances. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu l'attestation ICD.D.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2011)	14/14	4/5
Comité de vérification (avril 2013)	2/2	–
Comité de gestion du risque (2011 – avril 2013)	4/4	–

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil
---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

Actuellement

CAE Inc.	2007 à ce jour	Vérification (présidente)
Open Text Corporation	2008 à ce jour	Vérification
Valeant Pharmaceuticals International, Inc.	2010 à ce jour	Audit et risque, finances et opérations

Auparavant

Afexa Life Sciences Inc.	2011 – 2011
OSI Pharmaceuticals, Inc.	2005 – 2010



MARTINE TURCOTTE

Verdun, Québec
Canada
Âge : 53 ans

Indépendante

Expérience/expertise :

- Technologie de l'information
- Leadership
- Conformité légale/réglementaire
- Politique publique/relations avec les gouvernements

M^{me} Turcotte est vice-présidente exécutive, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada, poste qu'elle occupe depuis 2011. À ce titre, elle est chargée de stimuler les initiatives d'affaires, avec les gouvernements et d'investissement communautaire de l'entreprise à l'échelle du Québec. Avant d'accéder au poste de vice-présidente exécutive, M^{me} Turcotte a occupé celui de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008 et celui de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 années d'expérience aux plans stratégique, légal et réglementaire au sein de sociétés liées à Bell. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous, M^{me} Turcotte est administratrice de Bimcor Inc., de la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain et de la Fondation de l'Hôpital général juif. Elle est membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill et est présidente du comité des ressources humaines de celui-ci. M^{me} Turcotte est présidente du conseil d'administration du Théâtre Espace Go inc. Elle a été la première récipiendaire en 2005 du prix Réalisation exceptionnelle des prix des conseillers juridiques du Canada, elle a été introduite au Panthéon des cent canadiennes les plus influentes en 2008 et elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec en 2009 pour l'excellence professionnelle. M^{me} Turcotte est titulaire d'un baccalauréat en droit civil et en common law de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (janvier 2014)	–	–
Comité de gestion du risque (janvier 2014)	–	–

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil
---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

Actuellement

Bell Aliant Inc.	2011 à ce jour	Retraite
Empire Company Limited	2012 à ce jour	Audit
Sobeys Inc.	2012 à ce jour	Audit



RONALD W. TYSOE

Jupiter, Floride
États-Unis
Âge : 60 ans

Indépendant

Expérience/expertise :

- Expertise financière
- Ressources humaines/ rémunération
- Leadership
- Conformité légale/ réglementaire

M. Tysoe est administrateur de sociétés. Il a été conseiller principal chez Perella Weinberg Partners LP, cabinet de services financiers, de 2006 à 2007, vice-président du conseil d'administration de Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.) de 1990 à 2006 et chef des finances de Federated Department Stores, Inc. de 1990 à 1997. M. Tysoe est administrateur de nombreuses sociétés ouvertes, énumérées ci-dessous. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un baccalauréat en droit de la University of British Columbia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2013	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	14/14	5/5
Comité de vérification (2007), président (2009 – décembre 2013)	7/7	–
Comité de gouvernance (2009)	6/6	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Actuellement		
Cintas Corporation	2008 à ce jour	Audit (président), gouvernance
J.C. Penney Company, Inc.	2013 à ce jour	Rémunération et finances
Scripps Networks Interactive Inc.	2008 à ce jour	Audit (président), gouvernance
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Audit, direction

Auparavant

Pzena Investment Management, Inc. 2008 – 2013
Retail Opportunity Investments Corp. 2007 – 2009
(auparavant NRDC Acquisition Corp.)

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité au cours de l'exercice 2013

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2013. Le relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses notes biographiques aux pages 4 à 12. Chaque candidat au poste d'administrateur a assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités au cours de l'exercice 2013. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à l'« Annexe B – Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs – Présence aux réunions ».

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil d'administration	14	5	100 %
Comité de vérification	7	0	100 %
Comité de gouvernance	6	1	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	1	100 %
Comité de gestion du risque	7	2	100 %

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 25 avril 2013, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents.

Domaines d'expertise

Le tableau suivant présente l'expérience et l'expertise dans des domaines choisis des candidats actuels à l'élection au conseil dans des secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC.

Expérience / Expertise	Nombre d'administrateurs qui possèdent de l'expérience/de l'expertise
<p>Poste de haute direction dans une grande société Vaste expérience des affaires grâce à un poste de haute direction dans une grande société</p>	15
<p>Services financiers Expérience dans le secteur des services financiers ou expérience dans la supervision d'opérations financières complexes et de la gestion de placements</p>	10
<p>Gouvernance du risque Compréhension du rôle du conseil dans la supervision des principes et des pratiques de gestion du risque, notamment une compréhension des principes et pratiques actuels de gestion du risque, qui peut avoir été acquise grâce à ce qui suit, dans le passé ou actuellement : une expérience de direction au sein d'un cabinet de consultation en gestion du risque, une expérience à titre de membre d'un comité du conseil d'une société ouverte qui supervise la gestion du risque, un poste au sein d'une société ouverte à titre de chef de la gestion du risque ou de responsable de la gestion du risque, un poste au sein d'une société ouverte à titre de chef de la direction ou de chef des finances, un poste de direction de surveillance du risque au sein d'un organisme de supervision régissant les institutions financières, les services financiers ou l'émission de titres dans le public, et formation continue des administrateurs sur la gouvernance du risque et/ou la gestion du risque d'une institution financière</p>	7
<p>Gestion du risque Expérience pratique de la gestion du risque, en particulier au sein d'une institution financière, y compris une compréhension des principes et pratiques actuels de gestion du risque tels qu'ils sont appliqués aux institutions financières, qui peut avoir été acquise grâce à ce qui suit, dans le passé ou actuellement : un poste à titre de directeur d'un groupe commercial important dans une grande institution financière où la gestion du risque représente une partie importante des responsabilités du poste, une expérience de direction au sein d'un cabinet de consultation en gestion du risque, un poste au sein d'une institution financière ouverte à titre de chef de la gestion du risque ou de responsable de la gestion du risque, un poste au sein d'une institution financière ouverte à titre de chef de la direction ou de chef des finances et un poste de direction de la surveillance du risque au sein d'un organisme de supervision régissant les institutions financières, les services financiers ou l'émission de titres dans le public</p>	6
<p>Expertise financière L'expertise est fondée sur la définition d'« expert financier » et d'« expert financier du comité de vérification » aux termes des lois sur les valeurs mobilières</p>	7
<p>Ressources humaines / Rémunération Compréhension des principes et pratiques relatifs aux ressources humaines et/ou expérience pratique actuelle de la gestion ou de l'encadrement des ressources humaines, notamment une expérience de la conception et de l'administration de régimes de rémunération, du développement du leadership/de la gestion des compétences, de la planification de la relève et de la prise de décisions touchant la rémunération, y compris les aspects de la rémunération liés au risque</p>	9
<p>Technologie de l'information Expérience à titre de membre de la haute direction d'une importante société spécialisée dans la technologie</p>	4
<p>Commercialisation Expérience à titre de membre de la haute direction d'une importante société de produits, de services ou de distribution au détail</p>	3
<p>Énergie Expérience à titre de membre de la haute direction d'une importante société d'énergie</p>	4
<p>Législation / Réglementation / Conformité Formation et/ou expérience en droit et en conformité pour des cadres réglementaires complexes</p>	8
<p>Politique publique / Relations avec les gouvernements Expérience dans la politique publique et les relations avec les gouvernements</p>	8

Indépendance des administrateurs

Le conseil a établi que 100 % des personnes qui ne sont pas des employés et qui sont candidates à l'élection à titre d'administrateurs n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendantes. La décision du conseil à l'égard de chaque candidat est indiquée ci-après. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la décision du conseil relative à l'indépendance des administrateurs à l'« Annexe B – Énoncé des pratiques de gouvernance – Indépendance des administrateurs ».

Nom	Indépendant	Non indépendant	Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
Brent S. Belzberg	✓		
Gary F. Colter	✓		
Patrick D. Daniel	✓		
Luc Desjardins	✓		
Gordon D. Giffin	✓		
Linda S. Hasenfratz	✓		
Kevin J. Kelly	✓		
Nicholas D. Le Pan	✓		
John P. Manley	✓		
Gerald T. McCaughey		✓	Président et chef de la direction de la CIBC
Jane L. Peverett	✓		
Leslie Rahl	✓		
Charles Sirois	✓		
Katharine B. Stevenson	✓		
Martine Turcotte	✓		
Ronald W. Tysoe	✓		

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations

À la connaissance de la CIBC, aucun candidat proposé à l'élection à titre d'administrateur de la CIBC n'est, à la date de la présente circulaire, ou n'a été au cours des dix dernières années :

- administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui (i) alors que cette personne agissait en cette qualité, 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 (ii) a fait l'objet d'une ordonnance qui a été rendue après que cette personne a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances et qui découlait d'un événement survenu alors que cette personne agissait à titre d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances;
- administrateur ou chef de la direction d'une société qui, alors que cette personne agissait en cette qualité ou dans l'année suivant la fin du mandat de cette personne en cette qualité, a fait faillite, a fait une proposition aux termes de toutes lois relatives à la faillite ou à l'insolvabilité ou a été visée par des procédures, un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou a institué de telles procédures, un tel arrangement ou un tel concordat ou s'est vu désigner un séquestre, un administrateur-séquestre ou un fiduciaire pour détenir son actif,

à l'exception de ce qui suit :

Gordon D. Giffin AbitibiBowater Inc.

M. Giffin était administrateur d'AbitibiBowater Inc. en avril 2009 lorsqu'AbitibiBowater Inc. et certaines de ses filiales américaines et canadiennes ont déposé des requêtes volontaires devant la Bankruptcy Court des États-Unis, district du Delaware, pour obtenir une protection aux termes du chapitre 11 et du chapitre 15 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, en sa version modifiée, et ont demandé la protection contre les créanciers aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC) à la Cour supérieure du Québec au Canada.

M. Giffin a démissionné de son poste d'administrateur d'AbitibiBowater Inc. le 22 janvier 2009.

John P. Manley
Corporation Nortel
Networks et Nortel
Networks Limitée
(collectivement, les
sociétés Nortel)

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.

M. Manley était également administrateur des sociétés Nortel lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de certains états financiers pour l'exercice 2005 aux dates de dépôt requises. La CVMO a rendu une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction, à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont M. Manley, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel 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. La CVMO a levé l'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.

M. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque ces dernières et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la LACC au Canada le 14 janvier 2009. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis aux termes du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, et certaines filiales en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique ont effectué des dépôts corrélatifs en Europe et au Moyen-Orient. Ces procédures sont en cours.

M. Manley a démissionné de son poste d'administrateur des sociétés Nortel le 10 août 2009.

Leslie Rahl
Federal National
Mortgage
Association
(Fannie Mae)

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 FHFA), le conseil d'administration de Fannie Mae a adopté une résolution consentant à placer Fannie Mae sous tutelle conservatoire. Après l'obtention du consentement, le directeur de la FHFA a nommé la FHFA à titre de curateur le 6 septembre 2008.

M^{me} Rahl a démissionné de son poste d'administratrice de Fannie Mae le 18 septembre 2008.

Charles Sirois
Microcell
Télécommunications
Inc. (Microcell)

M. Sirois était 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 démissionné de son poste d'administrateur de Microcell le 9 novembre 2004.

Rapports des comités du conseil

Le conseil compte quatre comités, soit : le Comité de vérification, le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gestion du risque.

Le conseil a approuvé le mandat de chaque comité et a délégué des responsabilités énoncées dans ces mandats. Chaque année, les comités examinent leur mandat et déterminent s'ils s'en sont acquittés. Pour l'exercice 2013, chaque comité estime qu'il s'est acquitté de son mandat et a transmis un rapport, mettant en relief sa structure, son mandat et ses réalisations importantes au cours de l'exercice 2013.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 17 qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

MANDAT

Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.

La principale tâche du Comité de vérification est de s'acquitter des responsabilités relatives à l'examen de l'intégrité des états financiers de la CIBC, du rapport de gestion connexe et du contrôle interne à l'égard de l'information financière, de surveiller le système de contrôle interne et le respect des lois et des règlements, de choisir les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, d'examiner les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et des vérificateurs internes et d'agir à titre de comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

Le Comité de vérification examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :

- **Information financière**
 - ✓ l'intégrité des états financiers de la CIBC et des renseignements financiers communiqués
 - ✓ les états financiers annuels et intermédiaires consolidés, le rapport de gestion connexe et le rapport des auditeurs externes sur les états financiers consolidés
 - ✓ les autres renseignements financiers communiqués
 - ✓ tout changement important dans les conventions et les pratiques comptables
- **Auditeurs externes**
 - ✓ les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des auditeurs externes
 - ✓ le plan d'audit annuel des auditeurs externes
 - ✓ l'indépendance, les compétences et le rendement des auditeurs externes
 - ✓ la rémunération des auditeurs externes
 - ✓ les services d'audit et les services non liés à l'audit fournis à la CIBC ou à ses filiales par les auditeurs externes
 - ✓ le rapport annuel des auditeurs externes qui décrit les procédures internes de contrôle de la qualité
 - ✓ le choix et la recommandation des auditeurs externes aux fins de leur nomination par les actionnaires
- **Fonction de vérification interne**
 - ✓ le cadre organisationnel et les Règles de vérification interne
 - ✓ la nomination ou la destitution du vérificateur principal
 - ✓ le mandat, les objectifs, l'efficacité et l'indépendance du vérificateur principal et l'indépendance et l'efficacité de la fonction de vérification interne
 - ✓ le plan de vérification annuel des vérificateurs internes
- **Fonction des finances**
 - ✓ le cadre organisationnel de la fonction des finances
 - ✓ la nomination ou la révocation du chef des services financiers
 - ✓ le mandat et les objectifs du chef des services financiers et l'efficacité du chef des services financiers et de la fonction des finances
- **Fonction de la conformité**
 - ✓ le cadre organisationnel de la conformité
 - ✓ la nomination ou la révocation du chef de la Conformité
 - ✓ le mandat et les objectifs du chef de la Conformité et l'efficacité de la fonction de la conformité
 - ✓ le plan annuel de conformité
- **Contrôles internes**
 - ✓ la surveillance des systèmes de contrôle interne
 - ✓ l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de contrôle interne
 - ✓ le programme de prévention et de détection de la fraude
 - ✓ les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance

	<ul style="list-style-type: none"> • Procédures d'alerte professionnelle <ul style="list-style-type: none"> ✓ la mise en place de procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification • Planification de la relève <ul style="list-style-type: none"> ✓ les plans de relève pour le chef des services financiers, le vérificateur principal et le chef de la Conformité
RÉALISATIONS EN 2013	<p>Normes internationales d'information financière (IFRS) : Le Comité a poursuivi la supervision de la transition vers les IFRS, en se concentrant sur la surveillance des nouvelles normes.</p> <p>Supervision du risque relativement au cadre de contrôle et à la présentation de l'information : Le Comité a continué de superviser les secteurs importants de risque relativement au cadre général de contrôle de la CIBC, dont CIBC FirstCaribbean International Bank (CIBC FirstCaribbean). Il y a également eu chaque trimestre un examen approfondi des états financiers et du rapport de gestion et le Comité a passé en revue la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la divulgation accrue de renseignements.</p> <p>Supervision des fonctions de contrôle : Le Comité a continué de surveiller les fonctions de contrôle, en particulier la planification de la relève et l'évolution réglementaire relativement au rapport de Bâle sur l'audit interne et les responsabilités accrues du Comité.</p>
PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2013	Le Comité a reçu chaque trimestre des sessions de mise à jour sur les nouvelles normes IFRS.
MEMBRES	<ul style="list-style-type: none"> • R.W. Tysoe, <i>président (jusqu'au 31 décembre 2013)</i> • G.F. Colter • J.P. Manley • J.L. Peverett, <i>présidente (à compter du 1^{er} janvier 2014)</i> • K.B. Stevenson <p>Tous les membres possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la New York Stock Exchange (NYSE) et des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM). Tous les membres sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la SEC.</p>
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	<p>Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos aux réunions des comités.</p>

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 de la CIBC, dont le système de contrôle interne, incombe à la direction. Les auditeurs externes, EY, sont responsables de l'audit indépendant des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis (le PCAOB), et d'un audit indépendant du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du PCAOB. Ces audits servent de base aux opinions des auditeurs incluses dans le Rapport annuel 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 superviser ces processus.

Le Comité de vérification a examiné les états financiers consolidés audités et en a discuté avec la direction. En outre, le Comité de vérification a discuté avec EY des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 61 du PCAOB (*Communication With Audit Committees*) et la Norme canadienne d'audit 260 (*Communication avec les responsables de la gouvernance*), notamment les questions ayant trait à l'exécution de l'audit des états financiers de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

EY a fourni au Comité de vérification l'information écrite requise par la Rule 3526 du PCAOB et le Comité de vérification a discuté avec EY de son indépendance à l'égard de la CIBC. La déclaration officielle écrite décrit tous les liens entre EY et la CIBC, y compris une confirmation écrite de l'indépendance de EY au sens du code de déontologie de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et du fait que EY 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 3526 du PCAOB.

En se fondant sur cet examen et ces discussions, le Comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés audités auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur formulaire 40-F pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 pour dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de EY à titre d'auditeurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Ronald W. Tysoe, président jusqu'au 31 décembre 2013, Gary F. Colter, John P. Manley, Jane L. Peverett, présidente à compter du 1^{er} janvier 2014, et Katharine B. Stevenson.

Mandat au sein de multiples comités de vérification ou d'audit

Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre du Comité de vérification de la CIBC ne peut être membre du comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. M. Ronald W. Tysoe et M^{me} Katharine B. Stevenson, membres du Comité de vérification de la CIBC, sont membres du comité de vérification ou d'audit de trois autres sociétés ouvertes. Le conseil a déterminé que le mandat de M. Tysoe et de M^{me} Stevenson au sein du comité de vérification ou d'audit de trois autres sociétés ouvertes ne nuit pas à leur capacité de remplir efficacement leurs fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC.

Le conseil a fondé sa décision sur plusieurs facteurs :

- Chaque administrateur a assisté à toutes les réunions du Comité de vérification en participant activement aux discussions et à la prise de décisions.
- Chaque administrateur possède des compétences financières et est un expert financier du comité de vérification.
- Chaque administrateur suit les progrès des questions émergentes pour les comités de vérification ou d'audit en participant à des programmes de formation continue sur les normes comptables, les activités des comités de vérification ou d'audit et le risque.
- La formation et l'expérience de chaque administrateur contribuent à sa capacité de remplir ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. M. Tysoe est titulaire d'un baccalauréat en commerce ainsi que d'un baccalauréat en droit de la University of British Columbia et a occupé le poste de chef des finances de Federated Department Stores pendant sept ans. M^{me} Stevenson est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et a occupé le poste de trésorière chez Nortel pendant sept ans.
- Chaque administrateur est en mesure de gérer les contraintes de temps associées à ses vastes responsabilités, en partie, parce que les sociétés dont il est membre du comité de vérification ou d'audit ont des fins d'exercice différentes de celle de la CIBC. En outre, M. Tysoe et M^{me} Stevenson se consacrent à une carrière d'administrateur de sociétés et n'ont pas un autre emploi à temps plein.
- Chaque administrateur a participé à l'accomplissement des fonctions du Comité de vérification, a amélioré les activités du Comité de vérification et a participé efficacement en tant que membre du conseil et d'autres comités du conseil.

La décision du conseil est appuyée par l'examen qu'a fait le président du conseil d'entités comparables et par l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil par le Comité de gouvernance. De courtes biographies de M^{me} Stevenson et de M. Tysoe figurent aux pages 11 et 12 de la présente circulaire.

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 et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>La principale tâche du Comité de gouvernance est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision de la gouvernance.</p> <p>Le Comité de gouvernance examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervision des questions de gouvernance <ul style="list-style-type: none"> ✓ la structure et les activités de gouvernance ✓ les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC ✓ la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Composition et rendement du conseil et de ses comités <ul style="list-style-type: none"> ✓ les candidatures au conseil et à ses comités ✓ la destitution d'un administrateur d'un comité du conseil ✓ les critères de sélection des membres du conseil et de ses comités ✓ la supervision des programmes de perfectionnement des administrateurs ✓ les objectifs de rendement du président du conseil ✓ la rémunération des administrateurs ✓ les mandats du conseil, des comités, du chef de la direction, du président du conseil et du président de chaque comité ✓ l'évaluation du rendement du conseil, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil ✓ l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et des critères d'indépendance des administrateurs ✓ les critères de durée du mandat des administrateurs ✓ l'efficacité des rapports de la direction au conseil et aux comités du conseil • Relève du président du conseil <ul style="list-style-type: none"> ✓ le processus de planification de la relève et le plan de préparation en cas d'urgence pour le poste de président du conseil • Conflits d'intérêts et examen de la conduite <ul style="list-style-type: none"> ✓ les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts ✓ le respect du Code de conduite des employés et du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC ✓ les politiques et procédures relatives aux risques de réputation (y compris les politiques, les procédures et les rapports concernant les plaintes des clients, les risques et incidents liés à la protection des renseignements personnels et le respect par le conseil et les employés du Code de déontologie des administrateurs ou du Code de conduite) afin de promouvoir une communication de l'information importante sur la CIBC qui soit juste, opportune et largement diffusée et les efforts déployés afin d'exercer les activités de la CIBC d'une manière responsable sur les plans déontologique et social ✓ un rôle de comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale
<p>RÉALISATIONS EN 2013</p>	<p>Renouvellement du conseil : Dans le cadre de son engagement envers le renouvellement continu du conseil, le Comité a retenu les services d'un conseiller externe pour l'aider à recruter un candidat au poste d'administrateur. M^{me} Martine Turcotte a été nommée au conseil avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014. Voir la page 11 pour obtenir plus de renseignements sur M^{me} Turcotte.</p> <p>Cadre du conseil sur l'engagement envers les parties intéressées : Le Comité a continué de mettre au point le cadre du conseil sur l'engagement des parties intéressées en intensifiant davantage le dialogue avec les autorités de réglementation et des agences de conseil en vote; les sujets abordés avec ces parties intéressées comprenaient la composition du conseil, les activités du conseil, la rémunération des cadres supérieurs, la supervision efficace de la gouvernance et la gouvernance du risque. Grâce à des réunions et à la correspondance avec les actionnaires ou des partisans de la gouvernance, le président du conseil et le Comité demeurent au fait de l'opinion des parties intéressées de la CIBC à l'égard de questions de gouvernance et réceptifs à leurs commentaires.</p> <p>Amélioration de l'efficacité du conseil et des comités : Le Comité a continué d'encourager l'amélioration du processus de présentation de l'information du conseil, du processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de la tenue des réunions du conseil et des comités afin d'accroître l'efficacité des administrateurs et de leur prise de décisions.</p>
<p>PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2013</p>	<p>Le Comité a reçu des sessions de formation continue pour tenir ses membres à jour sur l'évolution réglementaire des questions de gouvernance et sur les nouvelles tendances en gouvernance à l'échelle mondiale.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • G.F. Colter, <i>président</i> • B.S. Belzberg, <i>président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i> • N.D. Le Pan, <i>président, Comité de gestion du risque</i> • J.P. Manley, <i>membre du Comité de vérification</i> • R.W. Tysoe, <i>membre du Comité de vérification</i> <p>Le Comité comprend le président ou un membre de chacun des autres comités du conseil de la CIBC afin d'améliorer la communication et l'ensemble de la gouvernance.</p>
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos aux réunions des comités.</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 écrit une lettre aux actionnaires concernant le régime de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC qui débute à la page 26 de la présente circulaire et qui est suivie de l'analyse de la rémunération, et en a recommandé l'approbation au conseil.

MANDAT

Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.

La principale tâche du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et d'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC, notamment l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement du leadership, la planification de la relève et la rémunération. Le Comité est responsable de l'harmonisation de la rémunération avec la stratégie de la CIBC relativement à des résultats constants et durables, à la tolérance au risque et à un cadre de contrôle.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :

- **Rendement, rémunération et conventions d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction**
 - ✓ les objectifs de rendement du chef de la direction, des membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et des autres dirigeants clés
 - ✓ l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction, des membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et des autres dirigeants clés
 - ✓ les conventions d'emploi conclues avec le chef de la direction et les membres de la haute direction et les nominations, y compris la rémunération, aux postes de vice-président à la direction et aux postes plus élevés, et pour les personnes dont la rémunération directe globale est supérieure à un certain seuil
- **Planification de la relève et perfectionnement de la direction**
 - ✓ les plans de relève pour le chef de la direction, les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et d'autres postes clés de leadership
 - ✓ l'évolution des initiatives de portée générale de perfectionnement du leadership ainsi que les plans de perfectionnement spécifiques aux candidats de la relève pour des postes clés de leadership
- **Rémunération**
 - ✓ l'harmonisation de la rémunération avec le rendement d'entreprise et les risques d'affaires
 - ✓ en collaboration avec le Comité de gestion du risque, la rémunération et les attributions annuelles pour les groupes d'infrastructure, les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité
 - ✓ les lignes directrices relatives à l'actionnariat, et le nombre d'actions détenues par rapport à ces lignes directrices, pour tous les membres de la haute direction et les directeurs généraux de Gestion des avoirs et de Services bancaires de gros
- **Philosophie de rémunération, méthodologie et gouvernance**
 - ✓ la philosophie, la méthodologie et la gouvernance
 - ✓ les modifications aux politiques et régimes de rémunération importants
 - ✓ un rapport indépendant sur les régimes de rémunération importants afin d'évaluer si les régimes ont les résultats escomptés et si le niveau de la rémunération versée est adéquat compte tenu du rendement d'entreprise réel et des risques d'affaires
- **Caisses de retraite et régimes de retraite de la CIBC**
 - ✓ le rendement des placements, les risques importants et la structure de gouvernance
 - ✓ les nouveaux régimes et les modifications importantes aux régimes existants
- **Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines**
 - ✓ l'évaluation faite par la direction des risques importants liés aux ressources humaines et de l'efficacité des contrôles internes connexes
 - ✓ les changements organisationnels importants et les changements qui ont un effet sur les groupes de contrôles clés, dont la vérification interne, les finances, les services juridiques, la conformité et la gestion du risque
- **Présentation de l'information**
 - ✓ la communication de la rémunération des cadres supérieurs dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC

<p>RÉALISATIONS EN 2013</p>	<p>Rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction : Le Comité a examiné en profondeur le régime de rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction pour s'assurer qu'il demeure conforme à la stratégie en constante évolution de la CIBC et aux nouvelles pratiques de rémunération dans le secteur. Des améliorations ont été apportées au régime et le Comité est d'avis qu'elles permettront d'atteindre un équilibre adéquat entre l'augmentation du risque et la variation entre la rémunération réalisable et la rémunération réalisée, et ce, tout en motivant les membres de la haute direction de la CIBC à procurer de la valeur à long terme aux actionnaires.</p> <p>Gestion des compétences : Le Comité continue de faire progresser la stratégie de gestion des compétences de la CIBC, notamment par la constitution d'un bassin de futurs dirigeants solides, par la surveillance des principales initiatives de gestion des compétences clés à tous les niveaux de la Banque et par une meilleure intégration de la gestion des compétences dans la stratégie d'entreprise.</p> <p>Au cours de l'année, le Comité a mené des examens approfondis des compétences des membres de la direction en se concentrant sur la force de l'équipe de direction et sur ses compétences de leadership. La planification de la relève a été encore améliorée par l'accent mis sur les postes clés dans l'organisation et par la revue des plans de perfectionnement personnels des membres de la haute direction. Le Comité a également soutenu le conseil dans l'exécution des plans de relève de la CIBC en évaluant des candidats potentiels pour des postes clés au sein de l'organisation, notamment le poste de chef de la gestion du risque.</p>
<p>PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2013</p>	<p>Le Comité a participé à des sessions de formation continue sur les pratiques exemplaires dans l'établissement de la rémunération des cadres supérieurs et la conception de régimes de retraite au Canada, sur les tendances du marché quant à la rémunération et sur les incidences possibles de l'évolution de la réglementation et des tendances sur la rémunération des cadres supérieurs.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • B.S. Belzberg, <i>président</i> • P.D. Daniel • L. Desjardins • G.D. Giffin • L.S. Hasenfratz
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres du Comité répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos aux réunions des comités.</p>

Rapport du Comité de gestion du risque

<p>MANDAT</p> <p>Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p>	<p>La principale tâche du Comité de gestion du risque est de superviser la gestion par la CIBC des risques auxquels elle doit faire face en tentant d'atteindre ses objectifs d'affaires, ce qui comprend aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités quant à l'approbation et à la supervision de la mise en œuvre de la tolérance au risque de la CIBC, à examiner la conformité des plans stratégiques avec la tolérance au risque et à analyser le profil de risque de la CIBC à la lumière de sa tolérance au risque. Le Comité est également chargé de superviser les politiques, les limites et les autres contrôles du risque de la CIBC en vue de gérer efficacement ses principaux risques d'affaires (notamment les risques de crédit, de marché, d'exploitation, d'illiquidité et de bilan ainsi que les risques associés aux activités d'assurance, aux entités juridiques, aux filiales et aux sociétés de son groupe).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principaux risques d'affaires <p>Le Comité de gestion du risque examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC ✓ les limites de risque de la CIBC et les politiques clés de gestion des risques de crédit et de placement, de financement et d'illiquidité et de marché ainsi que le cadre de gestion du risque d'exploitation de la CIBC ✓ la délégation par la CIBC des pouvoirs relatifs aux risques à la direction et toutes les opérations ne relevant pas des pouvoirs relatifs aux risques délégués ✓ le plan et les politiques en matière de capital de la CIBC <p>Le Comité de gestion du risque examine régulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ la conformité des plans stratégiques avec la tolérance au risque ✓ le profil de risque et sa conformité avec la tolérance au risque ✓ les nouvelles questions et tendances quant au risque ✓ la gestion des essais sous contrainte relativement à la suffisance des fonds propres
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Risques juridiques et de réputation, impartition, nouvelles initiatives Le Comité de gestion du risque examine : <ul style="list-style-type: none"> ✓ les politiques et procédures clés concernant le repérage et le contrôle efficaces des risques juridiques et de réputation, y compris le mandat et les activités du Comité de surveillance des risques juridiques et de réputation ✓ la politique d'impartition de la CIBC et les principaux arrangements d'impartition ✓ la gestion de crise de la CIBC et les plans de rétablissement connexes ✓ les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services ✓ le respect par la direction des lois et des règlements lorsqu'ils concernent le mandat du Comité • Fonction de gestion du risque Le Comité de gestion du risque supervise : <ul style="list-style-type: none"> ✓ le mandat, les objectifs et l'efficacité du chef de la gestion du risque ✓ le cadre organisationnel de la fonction indépendante de gestion du risque de la CIBC et son efficacité ✓ la dotation en personnel et les plans financiers ✓ les plans de relève pour le chef de la gestion du risque et les postes qui relèvent directement de celui-ci ✓ les commentaires quant au risque et d'autres aspects liés au risque dans le cadre des décisions touchant la rémunération du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le CRRPD)
<p>RÉALISATIONS EN 2013</p>	<p>Cadre de gestion du risque et gouvernance : En 2013, le Comité a supervisé les améliorations apportées au cadre de gestion du risque de la CIBC, notamment à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC et la façon dont il se traduit par des mesures applicables aux secteurs d'activité de la CIBC, ainsi que les améliorations apportées afin de raffermir la fonction de gestion du risque de la CIBC à la lumière des risques et des cadres réglementaires en constante évolution. Le Comité a également examiné les améliorations apportées aux diverses limites et politiques relatives au risque, notamment la politique d'approbation des prêts hypothécaires à l'habitation de la CIBC, et les rapports de conformité connexes, ainsi que les plans de rétablissement et de résolution de la CIBC. En outre, le Comité a approuvé la nomination d'un nouveau chef de la gestion du risque et a aidé à son entrée en poste.</p> <p>Nouveaux risques : En 2013, le Comité a passé en revue l'analyse par la direction des incidences d'un ralentissement du marché immobilier au Canada, de la crise du plafond de la dette aux États-Unis, de possibles cyberattaques et de la crise de la dette souveraine en Europe. Le Comité a également examiné des rapports sur des simulations de crise par rapport aux conditions macroéconomiques, dont l'évaluation de la suffisance des fonds propres.</p> <p>Examens des risques d'affaires : Le Comité a analysé des présentations sur les risques associés aux diverses activités commerciales, notamment en ce qui a trait aux prêts d'Infrastructure et financement de projets, aux prêts d'Électricité et services publics, aux produits de Billets de détail structurés et aux activités de négociation de Marchés financiers, ainsi que des examens de CIBC FirstCaribbean, Compagnie Trust CIBC Mellon et American Century Investments.</p>
<p>PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2013</p>	<p>Le Comité a assisté à des séances de formation sur les changements d'ordre réglementaire, notamment l'évolution des mesures du risque lié au capital et du risque d'illiquidité ainsi que les responsabilités fiduciaires envers les investisseurs individuels. Le Comité a également assisté à des séances de formation sur les menaces de cybercrime et la gestion de la sécurité de l'information, notamment le chiffrement de données et les risques associés aux plateformes des médias sociaux.</p>
<p>MEMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. Le Pan, <i>président</i> • D. D'Alessandro • K.J. Kelly • L. Rahl • M. Turcotte (avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014)
<p>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</p>	<p>Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du <i>Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)</i> pris en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles d'indépendance des administrateurs des ACVM. Ces normes sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.</p> <p>L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos aux réunions des comités.</p>

Rémunération des administrateurs

Programme de rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs afin d'évaluer si elle s'harmonise avec la direction stratégique de la CIBC de procurer des résultats constants et durables, si elle encourage une prise de décisions prudente et si elle est concurrentielle par rapport aux programmes et aux niveaux de rémunération des administrateurs des autres institutions financières canadiennes. Le Comité de gouvernance 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 consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités.

En se fondant sur l'étude de ces facteurs et un examen des données comparatives des grandes banques canadiennes, le Comité a recommandé et le conseil a approuvé une hausse de la ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs, la faisant passer de 550 000 \$ à 600 000 \$ (plus de cinq fois la provision annuelle), avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013. En outre, le Comité a recommandé, et le conseil a approuvé, le remplacement des jetons de présence aux réunions des administrateurs non résidents de 2 000 \$ par voyage par des frais de déplacement au même montant, payables à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence, avec prise d'effet le 1^{er} février 2014.

En 2013, le Comité a décidé d'améliorer son processus d'examen au moyen d'une évaluation effectuée par un conseiller indépendant. Le Comité a retenu les services de Hugessen Consulting (Hugessen) pour le conseiller sur les tendances concernant la rémunération des administrateurs en Amérique du Nord, sur les comparables du marché et sur les niveaux de rémunération. La CIBC a versé des honoraires de 53 000 \$ pour ces services. Bien que l'évaluation explorait la possibilité d'une augmentation de la provision des administrateurs ainsi que d'un modèle de provision fixe, en se fondant sur la recommandation du Comité, le conseil n'a apporté aucun changement à la philosophie de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2014 et n'a pas augmenté les montants versés aux administrateurs ni modifié le modèle de rémunération.

En plus du mandat confié par le Comité de gouvernance à Hugessen en 2013, l'équipe de vérification interne de la CIBC a retenu les services de Hugessen en 2012 pour aider à la vérification des régimes de rémunération importants de la CIBC en fournissant une expertise et des commentaires indépendants sur les pratiques du secteur concernant l'application des principes du Conseil de stabilité financière visant de saines pratiques de rémunération. L'équipe de vérification interne de la CIBC a transmis les résultats au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

Le tableau suivant indique les honoraires versés à Hugessen pour les services rendus au cours des deux derniers exercices :

	2013		2012	
	Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	Autres honoraires
Hugessen Consulting Inc.	53 000 \$	–	–	50 008 \$

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 (les UADD). Le tableau suivant présente les éléments de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2013.

Description de la rémunération	Montant
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)	70 000 \$ par année
Provision des présidents de comités :	
– Comité de vérification	40 000 \$ par année
– Comité de gouvernance	25 000 \$ par année
– Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	40 000 \$ par année
– Comité de gestion du risque	40 000 \$ par année
Provision des membres des comités ⁽⁴⁾	5 000 \$ par année
Provision des membres du comité spécial du contentieux ⁽⁵⁾	10 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du comité spécial ⁽⁶⁾	1 000 \$ par réunion
Jeton de présence aux réunions du conseil et des comités ⁽⁷⁾	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence des administrateurs non résidents ⁽⁸⁾	2 000 \$ par voyage

- (1) Le président du conseil a reçu une provision annuelle de 375 000 \$ dont 150 000 \$ sont payables en espèces, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD et 225 000 \$, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD. Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- (2) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de la composante en espèces de la provision annuelle sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (3) Une UADD est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au compte ouvert au nom d'un administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur ou employé de la CIBC. La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la Bourse de Toronto (la TSX) la veille de la date de rachat. Les UADD donnent droit à des paiements d'équivalents de

dividendes qui sont crédités trimestriellement sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.

- (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.
- (6) Pendant l'exercice 2010, un comité spécial a été constitué relativement aux processus de planification stratégique.
- (7) Le jeton de présence aux réunions est le même, que l'administrateur y assiste en personne ou par téléconférence.
- (8) Le jeton de présence des administrateurs non résidents était versé à l'administrateur qui assistait en personne à une réunion du conseil ou d'un comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence. Avec prise d'effet le 1^{er} février 2014, des frais de déplacement sont payables à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

Les frais raisonnables, y compris les indemnités de déplacement et d'hébergement, 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 d'hébergement liées aux activités de la CIBC.

Régimes d'actions des administrateurs

La CIBC a mis sur pied des régimes d'actions afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec 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 payable en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Aux termes de ce régime, la rémunération payable 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 des présidents de comités 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 (le ROSAA) – En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs aux termes de ce régime et, à la date de la présente circulaire, aucune option non exercée n'était en cours de validité. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur le ROSAA à la page 50 de l'analyse de la rémunération.

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 2013.

Nom ⁽¹⁾	Rémunération gagnée ⁽²⁾					Répartition de la rémunération gagnée ⁽³⁾⁽⁴⁾			
	Provision à titre de membre du conseil		Provision à titre de membre et de président de comités (\$)	Jetons de présence (conseil, comités et non-résidents) (\$)	Total (\$)	À base d'actions			Répartition de la rémunération entre les espèces, les actions ordinaires et les UADD
	Composante en titres de capitaux propres ⁽³⁾ (\$)	Composante en espèces ⁽⁴⁾ (\$)				Espèces (\$)	Actions ordinaires (\$)	UADD (\$)	
Brent S. Belzberg	70 000	40 000	45 000	66 000	221 000	-	-	221 000	en UADD
Gary F. Colter ⁽⁵⁾	70 000	40 000	40 000	68 000	218 000	148 000	70 000	-	Provision en titres de capitaux propres : en actions Reste : en espèces
Dominic D'Alessandro	70 000	40 000	5 000	58 000	173 000	-	-	173 000	en UADD
Patrick D. Daniel	70 000	40 000	5 000	62 000	177 000	-	-	177 000	en UADD
Luc Desjardins	70 000	40 000	5 000	66 000	181 000	-	181 000	-	en actions
Gordon D. Giffin ⁽⁵⁾	70 000	40 000	15 000	66 000	191 000	121 000	-	70 000	Provision en titres de capitaux propres : en UADD Reste : en espèces
Linda S. Hasenfratz	70 000	40 000	5 000	52 000	167 000	97 000	70 000	-	Provision en titres de capitaux propres : en actions Reste : en espèces
Kevin J. Kelly ⁽⁶⁾	40 833	23 333	2 917	28 000	95 083	-	-	95 083	en UADD
Nicholas D. Le Pan ⁽⁵⁾	70 000	40 000	55 000	72 000	237 000	167 000	17 500	52 500	Provision en titres de capitaux propres : 25 % en actions, 75 % en UADD Reste : en espèces
John P. Manley	70 000	40 000	10 000	68 000	188 000	118 000	-	70 000	Provision en titres de capitaux propres : en UADD Reste : en espèces
Jane L. Peverett	70 000	40 000	5 000	64 000	179 000	17 200	-	161 800	Provision en titres de capitaux propres : en UADD Reste : 84,22 % en UADD 15,78 % en espèces
Leslie Rahl	70 000	40 000	5 000	68 000	183 000	-	70 000	113 000	Provision en titres de capitaux propres : en actions Reste : en UADD
Charles Sirois ⁽⁷⁾	-	-	375 000	-	375 000	-	-	375 000	en UADD
Katharine B. Stevenson	70 000	40 000	5 000	50 000	165 000	95 000	70 000	-	Provision en titres de capitaux propres : en actions Reste : en espèces
Ronald W. Tysoe ⁽⁵⁾	70 000	40 000	55 000	80 000	245 000	175 000	-	70 000	Provision en titres de capitaux propres : en UADD Reste : en espèces
Total	950 833	543 333	632 917	868 000	2 995 083	938 200	478 500	1 578 383	

Rémunération des administrateurs

- (1) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la [page 44](#) pour obtenir la rémunération de M. McCaughey à titre de dirigeant de la CIBC.
- (2) Comprend les provisions et les jetons de présence aux réunions, dont ceux versés en actions ordinaires de la CIBC et/ou en UADD.
- (3) Les administrateurs doivent recevoir la composante en titres de capitaux propres de la provision annuelle (70 000 \$) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (4) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de 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 provision annuelle versée à chacun des membres du comité spécial du contentieux est incluse dans la colonne « Provision à titre de membre et de président de comités ».
- (6) M. Kelly s'est joint au conseil le 25 avril 2013.
- (7) Le président du conseil reçoit une provision annuelle de 375 000 \$. Il ne reçoit pas d'autre rémunération de la CIBC pour ses fonctions à titre d'administrateur ou à un autre titre.

Ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs

Le conseil encourage ses administrateurs à devenir actionnaires de la CIBC pour témoigner de leur engagement à l'égard de celle-ci. Aux termes de la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionariat des administrateurs, un administrateur doit investir la moitié de la composante payable en espèces de sa provision d'administrateur dans des actions ordinaires de la CIBC et/ou des UADD, jusqu'à ce qu'il soit devenu propriétaire d'actions ordinaires de la CIBC et/ou d'UADD d'une valeur de 600 000 \$, soit plus de cinq fois sa provision de 110 000 \$. On s'attend à ce qu'un administrateur atteigne un tel niveau d'actionariat dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil.

Le tableau suivant présente l'actionariat (notamment les UADD) de chaque candidat aux postes d'administrateurs de la CIBC de même que les variations d'actionariat survenues depuis le 18 février 2013.

Nom ⁽¹⁾	Actionariat au 17 février 2014		Actionariat au 18 février 2013		Variation nette de l'actionariat		Valeur des titres de capitaux propres ⁽³⁾ (\$)	Respect de la ligne directrice minimale en matière d'actionariat
	Actions ordinaires de la CIBC ⁽²⁾ (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	3 500	25 610	3 500	21 839	-	3 771	2 640 859	✓
Gary F. Colter	13 631	-	13 183	-	448	-	1 236 604	✓
Dominic D'Alessandro	30 000	8 479	30 000	6 049	-	2 430	3 490 815	✓
Patrick D. Daniel ⁽⁴⁾	1 000	10 291	1 000	7 722	-	2 569	1 024 320	✓
Luc Desjardins	9 610	-	8 483	-	1 127	-	871 819	✓
Gordon D. Giffin	2 954	13 040	2 954	11 625	-	1 415	1 450 976	✓
Linda S. Hasenfratz	10 268	-	7 795	-	2 473	-	931 513	✓
Kevin J. Kelly	6 202	1 147	6 202	-	-	1 147	666 701	✓
Nicholas D. Le Pan	1 566	7 078	1 566	6 119	-	959	784 184	✓
John P. Manley	-	15 930	-	14 385	-	1 545	1 445 170	✓
Jane L. Peverett	-	8 956	-	6 622	-	2 334	812 488	✓
Leslie Rahl	216	18 577	26	16 399	190	2 178	1 704 901	✓
Charles Sirois	56 349	36 526	55 754	30 447	595	6 079	8 425 620	✓
Katharine B. Stevenson	8 290	-	4 042	-	4 248	-	752 069	✓
Martine Turcotte ⁽⁵⁾	1 052	-	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	95 437	Sur la bonne voie
Ronald W. Tysoe	11 000	23 984	11 000	22 077	-	1 907	3 173 748	✓
Total	155 638	169 618	145 505	143 284	9 081	26 334	29 507 224	

- (1) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur et, par conséquent, ne peut participer aux régimes de rémunération des administrateurs. À titre de dirigeant de la CIBC, M. McCaughey devrait respecter les lignes directrices relatives à l'actionariat minimales décrites à la [page 48](#) de la présente circulaire. L'actionariat de M. McCaughey, qui dépasse largement ces lignes directrices, est indiqué à la [page 48](#).
- (2) Les renseignements concernant les actions détenues en propriété véritable ou sur lesquelles un contrôle est exercé ont été fournis par les administrateurs, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements. Ces actions comprennent notamment les actions reçues à titre de rémunération.
- (3) La valeur des titres de capitaux propres est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 décembre 2013 (90,72 \$).
- (4) M. Daniel exerce un contrôle 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 50 480 \$ au 17 février 2014, selon le cours de clôture de l'action de série 27 à la TSX le 14 février 2014 (25,24 \$).
- (5) M^{me} Turcotte s'est jointe au conseil le 1^{er} janvier 2014 et dispose de cinq ans à compter de cette date pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat.

À la CIBC, nous croyons qu'à long terme, une bonne gouvernance nous place sur la voie du succès.

L'un des plus importants mandats de gouvernance de votre conseil est de s'assurer que nous offrons une rémunération adéquate à nos cadres supérieurs. Il s'agit là d'une responsabilité que nous prenons très au sérieux, depuis la première étape de la définition d'une philosophie de rémunération jusqu'au moment où nous vous communiquons chaque année nos décisions concernant la rémunération.

Notre philosophie est simple et constante d'une année à l'autre. Nous nous efforçons de récompenser notre chef de la direction et nos hauts dirigeants s'ils procurent une valeur accrue à nos actionnaires grâce à l'exécution réussie de notre stratégie. Nous concevons également nos régimes de rémunération dans le but d'attirer, de fidéliser et de motiver les meilleurs éléments tout en harmonisant la rémunération avec le rendement.

Il incombe au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le Comité) de prendre des décisions et de formuler des recommandations au conseil quant à la rémunération des cadres supérieurs. Le Comité a retenu les services d'un conseiller indépendant, Pay Governance LLC, et travaille en étroite collaboration avec le Comité de gestion du risque pour s'assurer que les pratiques de rémunération de la CIBC sont saines et qu'elles correspondent aux résultats obtenus au fil du temps en ce qui concerne le risque.

Stratégie

Au cours de la dernière année, notre chef de la direction et nos hauts dirigeants ont toujours communiqué un plan stratégique très clair et précis pour que la CIBC procure une valeur durable à long terme à nos actionnaires.

Dans toutes nos activités, nous visons à atteindre la croissance dans le respect de notre tolérance au risque et dans des domaines particuliers où nous avons, ou pouvons développer, des forces concurrentielles. À l'aide de ces critères, nos principales unités d'exploitation ont élaboré des plans précis visant à raffermir encore davantage nos activités au Canada et à prendre de l'expansion dans des centres mondiaux clés afin de desservir nos clients.

- Pour ce qui est de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises, nous cherchons à améliorer l'expérience client et à accélérer la croissance rentable des revenus dans tous les canaux;

- Pour ce qui est de Gestion des avoirs, nous nous efforçons d'augmenter nos activités au Canada et à l'échelle internationale, en particulier aux États-Unis;
- Pour ce qui est de Services bancaires de gros, notre but est d'accroître nos activités dans des secteurs ciblés tout en respectant notre tolérance au risque définie.

Au plan géographique, nos stratégies d'entreprise assureront que nous maintiendrons notre force au Canada, accroîtrons les capacités de Gestion des avoirs et de Services bancaires de gros aux États-Unis, développerons notre plateforme multi-services dans les Caraïbes et atteindrons notre cible de croissance pour Services bancaires de gros dans d'autres régions du monde.

Rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction

Au début de 2013, nous avons terminé l'examen, amorcé en 2012, de notre régime de rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction (EHD). L'objectif de cet examen était d'améliorer l'harmonisation de la rémunération avec la valeur pour les actionnaires et d'assurer que notre régime convenait à la stratégie en constante évolution de la CIBC. Nous avons également examiné les changements survenus et les pratiques de rémunération, tant dans notre secteur que sur le plan de la réglementation. Notre processus a été exhaustif et a nécessité plusieurs réunions du Comité au cours desquelles nous avons passé en revue des comparaisons avec nos sociétés de référence, une analyse faite par la direction et l'avis indépendant exprimé par Pay Governance LLC.

Le Comité a formulé de nombreuses recommandations à la suite de cet examen et le conseil les a approuvées. Les améliorations les plus notables mises en place pour 2013 ont été les suivantes :

- le remplacement des octrois de titres de capitaux propres de montants fixes en dollars par des octrois de titres de capitaux propres de montants variables liés au rendement;
- le raffinement des mesures utilisées pour déterminer tous les octrois de rémunération d'encouragement (en espèces et en titres de capitaux propres), une plus grande pondération étant attribuée au résultat par action (RPA), soit

la mesure la mieux harmonisée avec le rendement total pour les actionnaires;

- le remplacement des unités à la valeur comptable par des unités d'actions en fonction du rendement (UAR) sans augmentation de la proportion des options (c.-à-d. une combinaison de la rémunération d'encouragement reportée sous forme d'UAR à hauteur de 80 % et d'options de souscription d'actions à hauteur de 20 %);
- l'ajout du rendement total pour les actionnaires comme mesure d'acquisition liée au rendement pour les attributions d'UAR;
- la hausse de l'actionnariat requis aux termes des lignes directrices relatives à l'actionnariat.

Nous croyons que ces changements, ainsi que d'autres améliorations, offrent un solide cadre d'harmonisation de la rémunération avec le rendement et motivent nos cadres supérieurs à procurer de la valeur à long terme à nos actionnaires.

Notre régime de rémunération du chef de la direction et de l'EHD est décrit aux pages 31 à 35 du présent rapport.

Rendement en 2013 et rémunération du chef de la direction

En 2013, toutes nos activités ont enregistré des progrès par rapport aux priorités qu'elles avaient établies à l'appui de la stratégie de la CIBC. Vous pourrez obtenir des renseignements détaillés sur nos progrès aux pages 16 à 24 de notre rapport annuel 2013.

À chacune des réunions du conseil, les administrateurs évaluent l'exécution, par la CIBC, de sa stratégie au moyen d'une grille de pointage de 18 mesures, les résultats de chaque mesure étant comparés à ceux des années antérieures, à nos cibles et aux résultats de nos sociétés de référence. La grille de pointage comprend des mesures relatives aux finances, au risque et à la clientèle de la CIBC dans son ensemble et de chaque unité d'exploitation. Le Comité a utilisé des mesures clés tirées de cette grille de pointage afin d'évaluer le rendement du chef de la direction et de l'EHD.

En 2013, la CIBC a obtenu de bons résultats dans certains domaines et des résultats inférieurs aux

attentes dans d'autres, tel qu'il est résumé ici et décrit de manière plus détaillée aux pages 35 à 42.

- ✓ Le rendement du RPA dilué rajusté de la CIBC a été solide. Pour l'exercice 2013, le RPA de 8,78 \$ a dépassé la cible de la Banque fixée à 8,45 \$ pour l'exercice, a été supérieur aux attentes des analystes pour l'exercice et se situait dans notre cible à moyen terme de 5 à 10 % pour la croissance sur 12 mois;
- ✓ Le rendement par rapport à nos objectifs d'amélioration des mesures relatives à la clientèle a été positif, notamment la performance de notre part du marché déclarée publiquement et d'autres points de référence internes fixés par le conseil pour mesurer l'exécution de la stratégie de la CIBC axée sur la clientèle;
- ✓ Le risque a été bien maîtrisé. Selon toutes les mesures utilisées, notamment les mesures du risque de crédit, de marché, d'opérations et de réputation, définies dans notre Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque, la CIBC a respecté notre objectif déclaré d'être une banque à faible risque;
- ✓ Nous avons réalisé des progrès dans les principaux domaines cibles de notre stratégie de gestion des compétences, notamment la force de l'équipe de direction et le perfectionnement du leadership, et nous avons maintenu des niveaux élevés de satisfaction des employés;
- ✗ Notre croissance rajustée des revenus de 2,3 % a été inférieure à notre cible pour l'exercice et inférieure aux niveaux du secteur;
- ✗ Notre rendement total pour les actionnaires s'est élevé à 18,4 %, mais a été plus faible que celui des sociétés de référence du secteur.

Pour l'exercice 2013, nous avons versé à notre chef de la direction, M. Gerald McCaughey, une rémunération directe globale de 9,3 M\$. Cette somme est inférieure à la cible de 9,5 M\$ pour M. McCaughey, mais est supérieure à celle de 9,2 M\$ du dernier exercice.

Mis à part 1,5 M\$, la totalité de la rémunération cible de M. McCaughey était sous forme variable. La rémunération variable réelle de 7,8 M\$ pour l'exercice 2013 s'établissait à 2,5 % en deçà de la rémunération d'encouragement cible et était composée d'une prime en espèces de 3,1 M\$, d'UAR de 3,7 M\$ et d'options de souscription d'actions de 0,9 M\$.

L'écart entre la rémunération variable réelle et cible de M. McCaughey peut s'expliquer par un multiplicateur du RPA de 95 % (pondération de 40 %), un multiplicateur de la grille de pointage équilibrée de 104 % (pondération de 40 %) et un multiplicateur du rendement individuel de 90 % (pondération de 20 %). Le Comité et le conseil ont exercé leur pouvoir discrétionnaire pour réduire le multiplicateur du RPA par rapport à celui de 110 % obtenu selon la formule afin de tenir compte de l'incidence négative future du dessaisissement d'Aimia sur les résultats.

L'exercice par le Comité et le conseil de leur pouvoir discrétionnaire à l'égard du RPA a eu pour effet de réduire la rémunération d'encouragement réellement versée à M. McCaughey d'environ 475 000 \$.

Vous trouverez aux pages 38 et 39 des renseignements détaillés sur le rendement du chef de la direction et sur les décisions quant à sa rémunération, notamment une analyse de la rémunération réalisée et réalisable de M. McCaughey qui illustre l'harmonisation générale de celle-ci avec les rendements affichés par les actionnaires au cours de son mandat à ce poste.

Compétences

En 2013, le Comité a continué de déployer la stratégie de gestion des compétences de la CIBC. Les principaux domaines ciblés comprenaient l'amplification d'un solide bassin de futurs dirigeants, la surveillance des programmes de gestion des compétences à l'échelle de la Banque et une meilleure intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC. La planification de la relève à chacun des échelons de la Banque a été revue en détail.

Au cours de l'année, le Comité a également mené des examens approfondis du profil individuel des candidats talentueux et de leur plan de perfectionnement. Ces examens étaient à l'ordre du jour régulier du Comité pour ce qui est de la gestion des compétences et du processus d'approbation des nominations individuelles des cadres supérieurs et des listes de candidats aux postes clés.

Merci de votre soutien

Au nom du Comité et du conseil d'administration, nous souhaitons vous remercier de votre appui indéfectible à notre régime de rémunération des cadres supérieurs au cours des quatre années où nous vous avons consulté à ce sujet. Nous espérons que vous trouverez notre rapport sur la rémunération convivial et qu'il vous fournira les renseignements dont vous avez besoin pour vous préparer à voter cette année.

Des communications ouvertes avec les parties intéressées constituent un aspect important de notre modèle de gouvernance. Nous apprécions les commentaires que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste à la Division du secrétaire général de la CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2. Nous examinerons vos idées dans le cadre de notre évaluation continue de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs et nous apporterons les changements que nous estimons nécessaires pour préserver notre leadership dans ce domaine.

Salutations distinguées,

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



Brent S. Belzberg

Le président du conseil,



Charles Siros

Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération explique la façon dont la CIBC rémunère ses cadres supérieurs et les décisions que nous avons prises, en particulier le processus suivi pour établir la rémunération de l'équipe de la haute direction (EHD) de la CIBC, qui comprend le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui. Ces renseignements sont présentés dans les sections suivantes :

29	Notre philosophie de rémunération	35	Rendement d'entreprise en 2013
29	Nos pratiques	38	Rendement individuel et rémunération en 2013
30	Gouvernance de la rémunération	44	Information sur la rémunération
31	Cadre de rémunération	59	Mesures non conformes aux PCGR

Notre philosophie de rémunération

À l'appui de la stratégie de la CIBC de créer de la valeur pour les actionnaires en procurant des résultats constants et durables au fil du temps, notre philosophie de rémunération comporte trois objectifs principaux

Consolider la stratégie de la CIBC visant à obtenir des résultats constants et durables grâce à une saine gestion du risque

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

Harmoniser la rémunération avec le rendement

Nos pratiques

Nos pratiques de rémunération soutiennent la bonne gouvernance et atténuent la prise de risque excessif, comme il est indiqué ci-dessous.

Ce que nous faisons	Ce que nous ne faisons pas
<ul style="list-style-type: none">✓ La philosophie de rémunération est harmonisée avec les <u>principes du Conseil de stabilité financière</u>✓ Les mesures du rendement sont harmonisées avec le plan stratégique <u>approuvé par le conseil de la CIBC</u>✓ Une combinaison de <u>paramètres relatifs et absolus</u> est utilisée pour établir la rémunération réalisable et réalisée✓ Les primes d'encouragement sont <u>plafonnées</u> pour le chef de la direction et l'EHD✓ La rémunération à court et à long terme est équilibrée afin de <u>faire correspondre la rémunération à l'horizon du risque</u> pour tous les employés✓ Un report fixe de 60 % de la rémunération d'encouragement totale pour le chef de la direction et l'EHD. Des niveaux minimaux de report de 40 % à 60 % pour les postes qui présentent la possibilité de créer un risque important pour la CIBC✓ Des dispositions de récupération liées au rendement et en cas d'<u>inconduite</u> sont mises en place afin de permettre à la CIBC de récupérer de la rémunération dans les circonstances appropriées✓ Les cadres supérieurs et les directeurs généraux de Services bancaires de gros doivent respecter des niveaux <u>d'actionnariat minimal</u>✓ La politique en cas de changement de contrôle comporte <u>deux événements déclencheurs</u>✓ Les <u>primes garanties</u> sont <u>limitées</u> aux nouvelles embauches et, dans des circonstances exceptionnelles, servent à régler des risques importants de départ et ne dépassent pas 12 mois✓ Le <u>conseiller indépendant</u> du Comité fournit un avis sur des questions de rémunération des cadres supérieurs, a le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne participe à aucun autre mandat pour la Banque	<ul style="list-style-type: none">✗ Cibler une rémunération <u>au-dessus du point médian</u> pour les postes équivalents dans notre groupe de sociétés de référence✗ Utiliser un <u>groupe de sociétés de référence représentant un idéal</u>✗ Permettre une <u>couverture de la rémunération à base de titres de capitaux propres</u>✗ Modifier le <u>prix</u> ou antidater des options de souscription d'actions✗ Réduire le <u>prix des options</u> au moment de l'octroi

L'objectif principal de la CIBC est de générer des résultats constants et durables grâce à une croissance qui respecte notre tolérance au risque. Nous avons conçu des mesures d'encouragement qui récompensent le rendement sans encourager la prise indue de risques et qui mesurent le rendement à la lumière de notre stratégie et de notre tolérance au risque. Des renseignements supplémentaires concernant nos dispositions et politiques de récupération, anticouverture, en cas de changement de contrôle et d'actionnariat figurent dans la section « Information sur la rémunération » à partir de la [page 44](#).

Gouvernance de la rémunération

Le Comité aide le conseil d'administration de la CIBC à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et de supervision de l'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC et à superviser les politiques, les processus et les pratiques de rémunération de la CIBC. Le mandat et les faits saillants des réalisations du Comité en 2013 figurent à la [page 19](#).

Compétences et expérience des administrateurs

Les membres du Comité ont des compétences et des expériences diverses qui ont aidé le Comité à s'acquitter de son mandat au cours de l'exercice 2013, y compris prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la CIBC. Elles comprennent :

- leadership organisationnel : une vaste expérience d'affaires de la gestion d'une organisation;
- gestion du risque : une expérience de la gestion du risque, en particulier au sein d'une institution financière;
- gouvernance du risque : une compréhension du rôle du conseil et du Comité dans la supervision des principes et des pratiques de gestion du risque;
- pratiques de rémunération : une expérience de la conception et de l'administration des régimes de rémunération, de la prise de décisions touchant la rémunération, dont les aspects liés au risque, et de la compréhension du rôle du conseil et du Comité dans la supervision de ceux-ci;
- ressources humaines : une compréhension des principes et des pratiques liés aux ressources humaines et/ou une expérience de la gestion ou de l'encadrement des ressources humaines, notamment une expérience de la conception et de l'administration des régimes de rémunération, du perfectionnement du leadership, de la gestion des compétences, de la planification de la relève et de la prise de décisions touchant la rémunération, dont les aspects liés au risque.

Le tableau ci-après résume l'expérience et les compétences de chacun des membres du Comité.

Compétences et expérience	Brent Belzberg (président)	Patrick Daniel	Luc Desjardins	Gordon Giffin	Linda Hasenfratz
Pratiques de rémunération	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des ressources humaines	✓	✓	✓	✓	✓
Leadership organisationnel	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du risque	✓				
Gouvernance du risque	✓				

En outre, au cours de l'exercice 2013, les membres du Comité ont participé à des sessions de perfectionnement des administrateurs sur la gouvernance et les tendances de la rémunération. Pour plus de renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des administrateurs, voir la section « Candidats à un poste d'administrateur » de la présente circulaire, à partir de la [page 4](#).

Comité de gestion du risque et commentaires des fonctions de contrôle

Le Comité travaille en étroite collaboration avec le Comité de gestion du risque (CGR) et reçoit des commentaires du chef de l'administration, du chef de la gestion du risque et du chef des services financiers (collectivement, les chefs des fonctions de contrôle) tout au long de l'année. Une fois par année, le Comité et le CGR tiennent une réunion conjointe pour évaluer l'harmonisation du rendement d'entreprise avec la tolérance au risque de la CIBC.

Conseils indépendants

Depuis 2006, le Comité retient directement les services d'Ira Kay pour lui fournir une analyse et des conseils indépendants sur toutes les questions relatives à la rémunération des cadres supérieurs. M. Kay conseille, depuis plus de 30 ans, des sociétés multinationales, y compris les conseils d'administration de sociétés de services financiers importantes. Par l'intermédiaire de son cabinet, Pay Governance LLC, M. Kay fournit une analyse et des conseils concernant toutes les questions de rémunération, notamment les cibles de rémunération et des recommandations sur la rémunération annuelle du chef de la direction et des autres membres de l'EHD.

Analyse de la rémunération

Le tableau suivant indique les honoraires versés par le Comité à Pay Governance LLC au cours des deux derniers exercices. Ni M. Kay ni Pay Gouvernance LLC n'ont participé à un autre mandat pour la CIBC au cours de ces deux exercices.

Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	2013		2012	
	(\$ US)	(%)	(\$ US)	(%)
Travaux pour le Comité	251 037	100	263 073	100
Travaux pour la direction	–	–	–	–

En se fondant sur ce qui précède et sur d'autres considérations, comme les facteurs pris en compte par la Securities and Exchange Commission des États-Unis pour évaluer l'indépendance des conseillers, le Comité estime que Pay Governance LLC est indépendant à cette fin.

Le Comité siège à huis clos (c.-à-d. sans la direction) avec le conseiller indépendant à chaque réunion et le président du Comité rencontre le conseiller en privé avant chaque réunion. Le dialogue avec le conseiller indépendant rehausse l'efficacité du Comité dans la supervision de la rémunération.

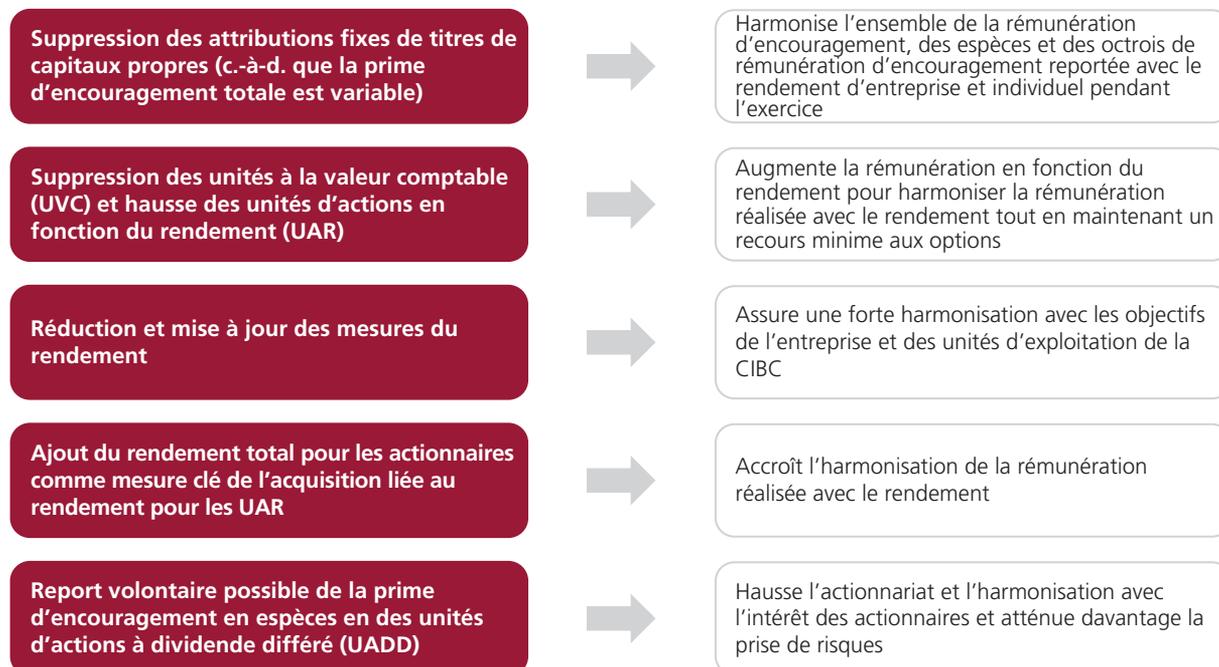
De temps à autre, le Comité retient également les services d'un ou de plusieurs autres conseillers, comme ceux retenus aux fins du perfectionnement des administrateurs. Le Comité a recours à une méthode uniforme pour évaluer l'indépendance de tous les conseillers externes afin de s'assurer que les conflits sont repérés et examinés.

Notre groupe de vérification interne effectue chaque année un examen indépendant de nos pratiques de gouvernance de la rémunération et de l'harmonisation de celles-ci avec les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (le CSF) et avec d'autres lignes directrices réglementaires. Le Comité étudie un rapport préparé par le vérificateur principal sur les résultats de l'examen. Le groupe de vérification interne a informé le Comité qu'il est satisfait de l'harmonisation des régimes et pratiques de rémunération de la CIBC avec les lignes directrices réglementaires, reconnaissant que les régimes et les pratiques continueront d'évoluer à mesure que de nouvelles lignes directrices réglementaires sont fournies.

Cadre de rémunération

En 2013, le Comité a amorcé un examen de notre régime de rémunération et a apporté plusieurs améliorations importantes afin d'harmoniser les commentaires reçus de nos actionnaires avec la stratégie évolutive de la CIBC de recherche de croissance dans le respect de notre tolérance au risque et dans des domaines précis où nous avons des clients, où nous pouvons innover et où nous avons actuellement des capacités. Le nouveau cadre continue de renforcer notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs à risque contrôlé et axée sur la stratégie.

Améliorations importantes



Éléments de la rémunération

	Élément	But	Mode d'établissement
Rémunération directe globale (RDG)	Salaire de base	Offrir une rémunération fixe concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> • Selon l'ampleur des tâches, l'expérience et la rémunération sur le marché
	Prime d'encouragement variable (Prime en espèces, UAR et options de souscription d'actions)	Harmoniser la rémunération avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel	<ul style="list-style-type: none"> • Rendement du résultat par action (RPA) absolu • Mesure du rendement d'entreprise absolu et relatif à l'aide d'une grille de pointage équilibrée • Les mesures sont pondérées, varient selon le poste et sont conçues pour promouvoir une forte harmonisation avec les objectifs de l'entreprise et des unités d'exploitation de la CIBC • Le rendement individuel est évalué par rapport à une série d'objectifs approuvés par le Comité et axés sur l'exécution de la stratégie • Les octrois antérieurs ne sont pas pris en compte lors de la détermination de nouveaux octrois • La valeur réalisée des attributions de rémunération d'encouragement reportée est établie en fonction du rendement futur du cours de l'action et, dans le cas des 80 % attribués en UAR, en fonction du rendement relatif des capitaux propres (RCP) et du rendement total pour les actionnaires
	Prime pour l'atteinte stratégique	Récompenser l'exécution de la stratégie à moyen terme	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluée sur une période de plusieurs années • Exécution soutenue par rapport à la stratégie telle qu'elle est mesurée par le rendement exceptionnel du cours de l'action
Rémunération indirecte	Avantages sociaux et avantages accessoires	Investir dans la santé, le bien-être et la mobilisation des employés	<ul style="list-style-type: none"> • Programme d'avantages sociaux flexible, offert à tous les employés au Canada, pour promouvoir la santé et le bien-être • Comme ceux de notre groupe de sociétés de référence (décrit à la page 34), les membres de l'EHD profitent de frais d'adhésion à des clubs, de bilans de santé annuels et d'avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile dans le cadre des avantages accessoires usuels offerts aux cadres supérieurs de la CIBC au Canada
	Régimes de retraite	Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanismes de retraite (régime de retraite à prestations déterminées ou REER collectif) concurrentiels, offerts à tous les employés au Canada • Le régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS), offert à des cadres supérieurs canadiens choisis à partir de l'échelon de premier vice-président, est généralement conforme à celui de notre groupe de sociétés de référence (décrit à la page 34), sauf que les prestations de retraite aux termes du RRCCS de la CIBC sont calculées en utilisant les gains ouvrant droit à pension qui sont plafonnés à une limite fixe en dollars, ce qui signifie que les prestations de retraite aux termes du RRCCS à la CIBC n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de rémunération

Éléments de la prime d'encouragement variable

Les éléments de notre prime d'encouragement variable sont conçus pour récompenser le rendement tant à long terme qu'à court terme. Nous utilisons différents éléments afin d'harmoniser le risque et les horizons temporels et différentes mesures afin de déterminer le versement de manière à ce qu'il n'y ait pas de chevauchement des paramètres. Notre régime de prime d'encouragement variable est composé des éléments suivants :

Élément	Mesures du rendement	Court terme	Moyen terme	Long terme	Description
Prime d'encouragement en espèces (40 %)	<ul style="list-style-type: none"> Mesures pour l'octroi : <ul style="list-style-type: none"> RPA financières risque clientèle employé exécution de la stratégie 				Court terme <ul style="list-style-type: none"> Prime en espèces axée sur : <ul style="list-style-type: none"> la rentabilité la croissance le respect de la tolérance au risque l'exécution de la stratégie la satisfaction de la clientèle et des employés
Unités d'actions en fonction du rendement (UAR) (48 %)	<ul style="list-style-type: none"> Mesures pour l'octroi : <ul style="list-style-type: none"> les mêmes que pour la prime en espèces Mesures pour l'acquisition : <ul style="list-style-type: none"> rendement des capitaux propres (RCP) rendement total pour les actionnaires cours de l'action 				Moyen terme <ul style="list-style-type: none"> Prime d'encouragement reportée avec acquisition en bloc à la fin de trois ans, sous réserve du rendement Le versement futur se situe entre 75 % et 125 % du nombre d'unités initialement octroyées selon le rendement au cours des trois ans : <ul style="list-style-type: none"> la rentabilité la croissance la création de valeur pour les actionnaires Limite le risque de baisse, mais également la possibilité de hausse L'acquisition est fonction d'une pondération de 50 % du RCP et du rendement total pour les actionnaires par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC au cours de la période d'acquisition
Options de souscription d'actions (12 %)	<ul style="list-style-type: none"> Mesures pour l'octroi : <ul style="list-style-type: none"> les mêmes que pour la prime en espèces Mesure du rendement : <ul style="list-style-type: none"> cours de l'action 				Long terme <ul style="list-style-type: none"> Prime d'encouragement reportée ayant une durée de dix ans qui s'acquiert à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires

Mesures clés du rendement

RPA	RCP	Rendement total pour les actionnaires
Est étroitement lié au rendement total pour les actionnaires et constitue une mesure globale du revenu, qui met l'accent sur la croissance rentable et le contrôle des dépenses. Un fort indicateur de rendement soutenu à long terme qui est compréhensible et transparent pour les actionnaires et les employés.	Mesure rétroactive fondée sur les résultats. Utilisée pour déterminer la rémunération réalisée plutôt que la rémunération réalisable.	Mesure prospective fondée sur des attentes qui complète le RPA. Elle constitue la mesure ultime du succès de la CIBC relativement à sa stratégie de procurer des résultats constants et durables à plus long terme. Utilisée pour établir la rémunération réalisée plutôt que la rémunération réalisable.

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des autres membres de l'EHD sont évaluées par rapport à des sociétés du secteur des services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour tous les membres de l'EHD se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes. Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers est agrandi pour inclure les deux plus importantes sociétés canadiennes d'assurances. Le tableau suivant indique la position relative de la CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.

	Point le plus bas	25 %	Médiane	75 %	Point le plus élevé	CIBC (M\$)	Médiane ⁽¹⁾ (M\$)
Actifs⁽²⁾		28				398 389	537 299
Produits⁽³⁾	15					12 783	19 272
Capitalisation boursière⁽⁴⁾			38			35 480	46 754

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

(1) Groupe de sociétés de référence : Banque de Montréal, Financière Manuvie, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada, La Banque de Nouvelle-Écosse, Financière Sun Life et Banque Toronto-Dominion.

(2) Au 31 octobre 2013 pour les banques et au 30 septembre 2013 pour les sociétés d'assurances.

(3) Exercice clos le 31 octobre 2013 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2013 pour les sociétés d'assurances.

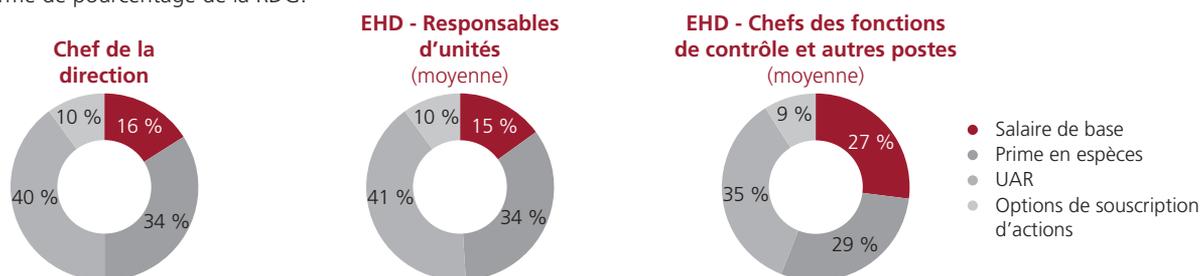
(4) Au 31 octobre 2013 tel qu'affichée par Bloomberg.

Établissement de la cible de rémunération directe globale

Au début de chaque année, la direction recommande au Comité, à des fins d'examen, et au conseil, à des fins d'approbation, la rémunération directe globale (RDG) cible pour chaque membre de l'EHD. La « cible » est le niveau de RDG habituellement attribué lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel sont « conformes aux attentes ». Les cibles sont révisées uniquement en cas de modifications des fonctions ou de changements importants sur le marché. Les cibles sont généralement établies à la médiane de la fourchette pour le groupe de sociétés de référence pertinent, d'après la dernière période de trois ans.

Pour chaque poste, les données du marché sont examinées en tenant compte de la taille relative des sociétés de référence, de la taille relative et de l'ampleur du poste ainsi que de l'expérience du titulaire. Les données du marché proviennent de données publiques ainsi que de comparaisons fournies par Hay Group, fournisseur de services externe qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada.

Les graphiques suivants illustrent la plus grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des responsables d'unités de l'EHD, qui ont une capacité plus grande d'avoir une incidence sur les résultats à long terme, en indiquant les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la RDG.



Comparaisons horizontale et verticale de la rémunération des cadres supérieurs

En 2013, la CIBC et les autres grandes banques canadiennes ont commandé une étude afin d'analyser l'incidence de la comparaison horizontale sur la rémunération des cadres supérieurs et les écarts de rémunération. L'étude a conclu que la comparaison horizontale constitue un outil important pour les comités de rémunération lorsqu'ils prennent des décisions concernant la rémunération des cadres supérieurs, mais qu'elle peut entraîner des hausses excessives de la rémunération sans mesure de protection adéquate, et elle comprenait une évaluation de la façon dont les décisions sur la rémunération des cadres supérieurs se comparent à celles prises pour les effectifs en général. L'étude a également conclu que tant pour la comparaison horizontale que pour la comparaison verticale de la rémunération, il est important que les comités évitent les applications exagérées prescriptives de données et fassent plutôt preuve d'appréciation commerciale pour s'assurer que les décisions sur la rémunération sont appropriées compte tenu des circonstances.

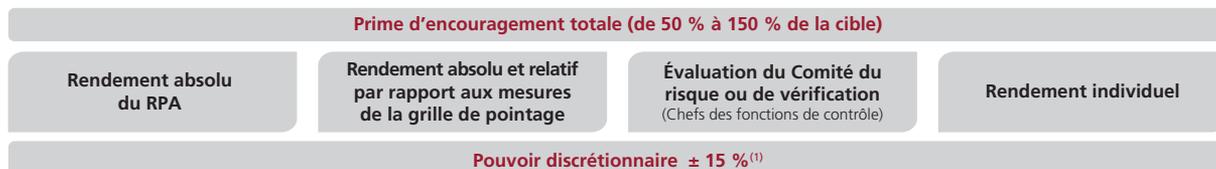
Au cours de l'année, le Comité a examiné les conclusions de cette étude, notamment en discutant avec Meridian Compensation Partners, LLC, l'auteur de l'étude. Le Comité et la direction ont évalué nos pratiques et sont d'avis que la CIBC a mis en place des mesures de protection adéquates pour son processus de comparaison horizontale, notamment : un groupe de sociétés de référence approprié (voir « Groupe de sociétés de référence » ci-dessus), une cible de rémunération qui n'est pas supérieure à la médiane pour le groupe de sociétés de référence (voir « Établissement de la cible de rémunération directe globale » ci-dessus) et des processus de gouvernance efficaces dans la prise de décisions sur la rémunération (voir « Gouvernance de la rémunération » à partir de la page 30). Bien que les comparaisons verticales de la rémunération ne soient pas communiquées dans la présente circulaire, le Comité et la direction continueront de surveiller l'évolution des lignes directrices du marché dans ce domaine et d'explorer de nouvelles façons d'améliorer les mesures de protection entourant nos processus décisionnels quant à la rémunération des cadres supérieurs.

Les conclusions de cette étude sont disponibles par l'entremise de Meridian Compensation Partners, LLC à <http://www.meridiancp.com/reports/>

La comparaison horizontale est la comparaison de la rémunération pour un poste au sein d'une société avec la rémunération pour des postes similaires au sein d'un groupe de sociétés de référence.

Survol de la conception du régime d'encouragement annuel

La prime d'encouragement variable totale (tant en espèces que reportée) varie d'un minimum⁽¹⁾ de 50 % à un maximum de 150 % de la prime d'encouragement cible et est fixée en fonction de quatre éléments :



(1) Dans des circonstances extrêmes, la prime d'encouragement totale peut être réduite à zéro afin d'assurer l'harmonisation de la rémunération avec le rendement.

En outre, le chef de la direction et l'EHD sont admissibles à des primes d'atteinte stratégique pouvant atteindre 50 % de leur prime d'encouragement cible. Le critère minimal pour le versement de cette prime est le rendement *exceptionnel* du cours de l'action par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC au cours d'une période prolongée.

Pondérations des éléments de la prime d'encouragement

Chaque élément utilisé pour établir l'attribution est pondéré en fonction des responsabilités du poste. Le rendement réel peut varier de 50 % à 150 % de la cible indiquée ci-après.

Poste	Rendement du RPA	Rendement selon la grille de pointage équilibrée	Rendement individuel	Évaluation du Comité du risque ou de vérification
Président et chef de la direction	40 %	Grille de la CIBC = 40 %	20 %	Sans objet
Responsables d'unités	40 %	Grille des UES = 40 %	20 %	Sans objet
Chefs des fonctions de contrôle	30 %	Grille de la CIBC = 30 %	20 %	20 %
Autres postes	30 %	Grille de la CIBC = 30 %	40 %	Sans objet

Évaluation du rendement

1. Rendement du RPA	Le rendement est obtenu de manière mathématique à la fin de chaque exercice en fonction du rendement du RPA réel déclaré par rapport à la cible. Le Comité peut apporter des ajustements pour certains éléments (p. ex. d'importants rachats d'actions ou des gains à la vente d'autres titres ou placements).
2. Rendement selon la grille de pointage équilibrée	Au début de chaque année, le Comité établit des mesures et des cibles pondérées (voir la page 36). Toutes les mesures et les cibles sont choisies à partir du plan financier approuvé par le conseil, de l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque ou de la grille de pointage d'entreprise afin d'assurer une solide harmonisation avec la stratégie de la CIBC. À la fin de chaque année, le chef des services financiers ou le chef de la gestion du risque évalue le rendement par rapport à chaque mesure en fonction d'une combinaison du rendement absolu de la CIBC par rapport aux cibles et du rendement relatif par rapport aux sociétés de référence.
3. Rendement individuel	À la fin de chaque année, le rendement est évalué par rapport aux objectifs individuels approuvés par le Comité axés sur l'exécution de la stratégie (p. ex. l'exécution de plans de croissance, le progrès réalisé relativement à la stratégie de gestion des compétences de la CIBC). Le chef de la direction recommande une évaluation individuelle et un multiplicateur du rendement individuel connexe pour chaque dirigeant de l'EHD.
4. Évaluation du Comité du risque/de vérification	Pour les membres de l'EHD qui occupent des postes de contrôle clés (c.-à-d. le chef de l'administration, le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque), le rendement individuel est également évalué par les présidents des comités du conseil dont ils relèvent. À la fin de chaque année, les présidents des comités du conseil évaluent le rendement par rapport aux responsabilités de gouvernance et assignent un multiplicateur pour cette composante de la grille de pointage.
5. Test du caractère raisonnable	La dernière étape du processus consiste en un test final du caractère raisonnable effectué par le chef de la direction et le conseil afin de s'assurer que la rémunération établie selon la formule tient compte de tous les éléments du rendement, notamment la qualité des résultats, et est appropriée par rapport aux attentes des actionnaires et au contexte dans lequel la CIBC exerce ses activités. Ce processus comprend l'obtention de commentaires du conseiller indépendant du Comité et un examen de l'analyse prospective et rétroactive de la rémunération individuelle pour vérifier que la rémunération recommandée atteint les résultats escomptés et pour se prémunir contre des résultats non souhaités qui pourraient donner des approches utilisant uniquement des formules. Le Comité présente par la suite ses recommandations concernant la RDG du chef de la direction et des autres dirigeants de l'EHD au conseil en vue de leur examen et de leur approbation.

Rendement d'entreprise en 2013

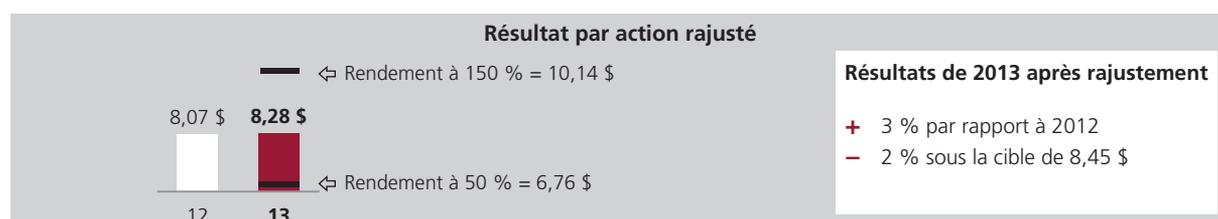
En se fondant sur leur évaluation du rendement d'entreprise de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques (UES) ainsi que sur des commentaires du CGR, le Comité et le conseil ont approuvé les multiplicateurs du rendement d'entreprise suivants pour l'exercice 2013 :

Résultat par action	Grille de pointage de la CIBC	Grille de pointage de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises	Grille de pointage de Gestion des avoirs	Grille de pointage de Services bancaires de gros
110 % (avant rajustement) 95 % (après rajustement)	104 %	113 %	114 %	108 %

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque examinent tant les résultats présentés (qui sont conformes aux Normes internationales d'information financière) que les résultats rajustés et les considèrent tous comme des mesures utiles du rendement. Les résultats rajustés excluent des éléments des résultats présentés et sont utilisés pour calculer nos mesures rajustées indiquées ci-après. Nous estimons que les mesures rajustées offrent une meilleure compréhension de la façon dont la direction évalue le rendement d'entreprise sous-jacent et aident à une analyse plus éclairée des tendances. Il est à noter qu'il n'existe aucune signification normalisée pour les mesures rajustées aux termes des principes comptables généralement reconnus (PCGR). Un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR figure à la page 59.

Rendement du RPA

La pondération du RPA est établie à 40 % dans l'établissement de la prime d'encouragement pour le chef de la direction et les responsables d'unités et à 30 % pour les autres membres de l'EHD. Pour 2013, le Comité et le conseil ont exercé leur pouvoir discrétionnaire pour appliquer une réduction de 50 cents au RPA dilué rajusté de 8,78 \$ de la CIBC en 2013, aux fins de la rémunération, pour tenir compte de l'incidence annuelle future estimative de l'entente de la CIBC avec TD et Aimia visant la cession de la moitié du portefeuille de cartes Aéro Or, ce qui se traduit par un facteur de rendement global de 95 % pour le RPA.



Rendement selon la grille de pointage équilibrée

La pondération du rendement selon la grille de pointage équilibrée est établie à 40 % dans l'établissement de la prime d'encouragement pour le chef de la direction et les responsables d'unités et à 30 % pour les autres membres de l'EHD.

Rendement de la CIBC

Dans l'ensemble, le rendement de la CIBC selon la grille de pointage équilibrée a atteint les objectifs en 2013. La seule exception notable a été la croissance des produits, qui a été positive, mais inférieure à notre cible et à celle du marché. Le tableau qui suit résume le rendement selon la grille de pointage d'entreprise en 2013 par rapport aux mesures et aux cibles approuvées par le conseil.

Objectif stratégique	Mesure	Cible	Résultats en 2013 ⁽¹⁾	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance	Produits	Forte croissance	Sous les attentes ✘ 13,1 G\$; croissance de 2 %	15 %	11,3 %
	Bénéfice net avant prime et impôts (BNAPI)	Forte croissance	Respecte les attentes ✔ croissance de 6 %; dépasse la cible	10 %	10,0 %
Durabilité	Ratio des fonds propres de première catégorie	Supérieur à 7 %	Respecte les attentes ✔ 9,4 %; dépasse la cible	20 %	20,0 %
	Rendement de l'actif	≥ à la médiane des sociétés de référence	Respecte les attentes ✔ 0,89 %; 2 ^e sur 6	15 %	15,0 %
	Rendement des capitaux propres	20 % tout au long du cycle	Dépasse les attentes ✔ 22,3 %; dépasse la cible	10 %	12,5 %
Gestion des dépenses	Coefficient d'efficacité	Médiane du secteur	Respecte les attentes ✔ 56,2 %; médiane du secteur	10 %	10,0 %
Gestion prudente du risque	Ratio des pertes sur créances	Entre 45 et 60 points de base	Dépasse les attentes ✔ 44 points de base	10 %	12,5 %
	Pertes d'exploitation	Respecte latolérance au risque	Dépasse les attentes ✔ bien inférieur à la limite	10 %	12,5 %
Multiplicateur du rendement selon la grille de pointage équilibrée					104 %

(1) Rajustés. Les résultats pour les produits, le BNAPI et le coefficient d'efficacité sont sur une base d'imposition équivalente.

Rendement⁽¹⁾ des Services bancaires de détail et des Services bancaires aux entreprises (SBD-SBE)

Les SBD-SBE ont continué de réaliser des progrès par rapport à leurs objectifs d'accélérer la croissance rentable des produits et d'améliorer l'expérience client.

- La croissance des produits a été positive (2 %) et celle du BNAPI a été forte (9 % par rapport à 2012).
- Le levier d'exploitation a connu une hausse de 85 points de base par rapport à 2012 et se situe à la médiane des sociétés de référence.
- La croissance de la marge d'intérêts nette a été forte, 8 points de base de plus qu'en 2012.
- Le rendement des mesures de la clientèle a été solide.
- L'exploitation est conforme à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC; les pertes d'exploitation ont été de beaucoup inférieures à la cible et comparables à celles de 2012.

Objectif stratégique	Mesures	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance	Produits BNAPI Lever d'exploitation	35 %	37 %
Exécution de la stratégie	Marges d'intérêts nettes Approfondissement des relations avec la clientèle Pointage de promotion net Part de marché	55 %	63 %
Gestion prudente du risque	Pertes d'exploitation	10 %	13 %
Multiplicateur du rendement selon la grille de pointage équilibrée			113 %

Rendement⁽¹⁾ de Gestion des avoirs

Gestion des avoirs a poursuivi ses progrès à l'appui de sa priorité stratégique de développer la plateforme de gestion des avoirs de la CIBC.

- La croissance des produits a été forte (10 %) pour toutes les activités, entraînant un BNAPI plus élevé (25 % par rapport à 2012).
- Le levier d'exploitation a été positif, 423 points de base de plus qu'en 2012.
- La croissance des biens administrés a été de 8 % supérieure à celle de 2012.
- Soutenue par le réseau de distribution de détail de la CIBC, a atteint des ventes nettes à long terme record de fonds communs de placement de 4,8 G\$ et des actifs de fonds communs de placement de 17 % supérieurs à ceux de 2012.
- L'exploitation est conforme à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC; les pertes d'exploitation ont été de beaucoup inférieures à la cible et inférieures à celles de 2012.

Objectif stratégique	Mesures	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance	Produits BNAPI Lever d'exploitation	30 %	35 %
Exécution de la stratégie	Bénéfice net avant impôts (BNAI) de Gestion des avoirs par rapport au BNAI de la CIBC Croissance des biens administrés % des revenus d'honoraires Ventes nettes à long terme de fonds communs de placement Actifs de fonds communs de placement supérieurs à la médiane sur trois ans	60 %	66 %
Gestion prudente du risque	Pertes d'exploitation	10 %	13 %
Multiplicateur du rendement selon la grille de pointage équilibrée			114 %

Rendement⁽¹⁾ de Services bancaires de gros et de CIBC FirstCaribbean International Bank (CIBC FirstCaribbean)

Les Services bancaires de gros ont continué d'exécuter leur stratégie axée sur la clientèle et de procurer une croissance à risque contrôlé.

- La croissance des produits et du BNAPI de Services bancaires de gros ont été solides (8 % et 16 % respectivement).
- Le rendement pour la part du marché a été mitigé, augmentant pour certaines activités et diminuant pour d'autres.
- Le rendement du capital pondéré en fonction du risque (RCPR) (36 %) a été fort.
- La valeur à risque (VAR) de la négociation et de la non-négociation a été inférieure à celle de 2012 et à la cible.
- L'exploitation est conforme à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC; les pertes d'exploitation ont été inférieures à celles de 2012 et à la cible.

Les activités de la CIBC dans les Caraïbes ont été inférieures aux attentes.

- Les résultats financiers ont diminué en 2013 en raison d'une croissance des produits inférieure à celle prévue et de pertes sur créances supérieures à celles prévues. Une provision de restructuration a également été constituée en 2013.

Objectif stratégique	Mesures	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance de Services bancaires de gros	Produits BNAPI	20 %	23 %
Rentabilité de CIBC FirstCaribbean	BNAPI	10 %	8 %
Exécution de la stratégie	Classements Responsabilités clés à l'égard de la stratégie Technologie et opérations – Frais d'exploitation directs	30 %	28 %
Gestion prudente du risque	Pertes d'exploitation VAR de négociation par rapport au ratio des capitaux propres selon Bâle III VAR de non-négociation par rapport au ratio des capitaux propres selon Bâle III RCPR	40 %	50 %
Multiplicateur du rendement selon la grille de pointage équilibrée			108 %

(1) Le rendement est résumé en fonction des résultats rajustés.

Rendement individuel et rémunération en 2013

La pondération du rendement individuel est fixée à 20 % dans l'établissement de la prime d'encouragement pour le chef de la direction, les responsables d'unités et les chefs des fonctions de contrôle et à 40 % pour les autres membres de l'EHD.

Le Comité et le conseil ont accordé à tous les hauts dirigeants visés soit l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes », soit l'évaluation « a dépassé les attentes » d'après le rendement individuel de ceux-ci par rapport aux objectifs établis par le conseil au début de 2013 et, pour le chef des services financiers, d'après l'évaluation par le Comité de vérification du rendement en fonction de ses responsabilités de gouvernance.

M. McCaughey

À titre de président et chef de la direction de la CIBC, M. McCaughey est chargé, et est responsable envers les actionnaires par l'intermédiaire du conseil, d'établir et de mettre en œuvre les priorités stratégiques approuvées par le conseil de la CIBC et de diriger les activités quotidiennes de celle-ci.

Le conseil a attribué au rendement de M. McCaughey l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes » et a accordé un multiplicateur du rendement individuel de 90 %. Le tableau suivant présente le rendement de M. McCaughey par rapport à ses objectifs individuels.

Objectif	Résultats
<p>Exécuter le plan stratégique approuvé par le conseil de la CIBC</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les produits de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises ont continué de croître. La croissance de Gestion des avoirs de la CIBC et l'investissement dans les activités de celle-ci se sont poursuivis, notamment avec l'annonce de l'intention de la CIBC d'acquiescer Atlantic Trust. (Le 6 janvier 2014, la CIBC a annoncé la réalisation de cette acquisition.) L'utilisation des fonds propres de Services bancaires de gros est demeurée en deçà du seuil de 25 % pour la composition des activités. Rendement des mesures financières clés : <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <p>Ratio cours-bénéfice par rapport à la moyenne des sociétés de référence (%)</p> <p>92 % 94 % 12 13</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Capitalisation boursière % de la moyenne des sociétés de référence</p> <p>49 % 46 % 12 13</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Rendement total pour les actionnaires (%)</p> <p>10 % 18 % 24 % 11 % 12 13 Indice S&P des banques Indice composé S&P</p> </div> </div>
<p>Continuer de développer la stratégie de la CIBC</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le processus continu de planification stratégique axé sur le développement des aspirations stratégiques à plus long terme de la CIBC s'est poursuivi. Des stratégies à plus long terme ont été améliorées pour développer notre plateforme actuelle et accroître la franchise de la CIBC aux États-Unis, en particulier pour faire croître la plateforme de patrimoine privé de la CIBC aux États-Unis pour des clients à valeur nette élevée. L'exécution de stratégies visant à développer les capacités essentielles de la CIBC qui sont bien positionnées par rapport aux tendances et à la demande du marché s'est poursuivie, notamment l'établissement de l'infrastructure mondiale et des plateformes de e-Capital Markets. Des plans stratégiques ont été élaborés pour l'expansion axée sur des stratégies visant à desservir les clients à l'échelle internationale dans des secteurs clés et à s'implanter dans des marchés en croissance pertinents.
<p>Respecter ou dépasser le plan financier de 2013 approuvé par le conseil tout en respectant l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC</p>	<ul style="list-style-type: none"> La croissance des produits a été positive, mais inférieure à la cible de la CIBC, ce qui a été compensé par une situation favorable pour ce qui est des pertes sur créances, un contrôle des dépenses et un taux d'imposition réel inférieur à celui prévu. Le rendement financier global de la CIBC s'est amélioré par rapport à 2012, avec une croissance du bénéfice net rajusté⁽¹⁾ sur 12 mois de 7 % et une croissance du résultat par action rajusté⁽¹⁾ de 9 %. Le rendement sur les capitaux propres est demeuré le meilleur du secteur, conforme à la cible de la CIBC et au-dessus de l'objectif à moyen terme de 20 % de la CIBC tout au long du cycle. De solides ratios des fonds propres ont été maintenus. Les cibles pour toutes les mesures de la tolérance au risque ont été atteintes ou dépassées.

Analyse de la rémunération

Objectif	Résultats
Continuer de développer la stratégie de gestion des compétences de la CIBC	<ul style="list-style-type: none"> L'entrée en fonction du nouveau chef de la gestion du risque a été réussie, ce qui renforce l'EHD et accentue la diversité de celle-ci. De solides programmes de formation des compétences de leadership ont été soutenus. L'accent mis sur le perfectionnement et la planification de la relève pour les postes clés à l'échelle de la Banque a été maintenu. L'amélioration des initiatives de diversité s'est poursuivie, obtenant une reconnaissance positive du leadership de la CIBC dans ce domaine, notamment la reconnaissance constante de la Banque par Mediacorp comme l'un des meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada et des meilleurs employeurs pour les Néo-Canadiens.

(1) Pour un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 59.

Rémunération

La RDG cible de M. McCaughey pour 2013 est demeurée inchangée par rapport à 2012 à 9,5 M\$, composée du salaire de base de 1,5 M\$ et d'une prime d'encouragement cible totale de 8,0 M\$. Selon le cadre de rémunération, la possibilité de prime d'encouragement cible totale maximale de M. McCaughey pour 2013 s'élevait à 12,0 M\$ ou 8,0 fois le salaire de base.

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé la RDG finale de M. McCaughey pour 2013 de 9,299 M\$, soit 0,6 % de plus que la RDG de 2012, mais 2,1 % de moins que la RDG cible.

Rendement	Pondération	Multiplieur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2013		2012	2011
				Cible	Réelle	Réelle	Réelle
RPA	40 %	95 %	Prime d'encouragement en espèces	3 200 000	3 119 600	2 944 000	3 404 000
Grille de pointage de la CIBC	40 %	104 %	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽¹⁾	3 840 000	3 743 520	3 840 000	4 146 000
Individuel	20 %	90 %	Options	960 000	935 880	960 000	960 000
Total	100 %	97,5 %	Rémunération d'encouragement totale	8 000 000	7 799 000	7 744 000	8 510 000
			% de la rémunération d'encouragement cible		97,5	96,8	106,4
			Salaire de base	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
			RDG	9 500 000	9 299 000	9 244 000	10 010 000
			% de la RDG cible		97,9	97,3	105,4

(1) En 2013, comprend des UAR. En 2012 et 2011, comprend des UVC et des UAR. En 2011, une partie de la prime en espèces annuelle a été convertie en UVC afin de respecter le taux minimal de report de la rémunération d'encouragement de 60 % pour le chef de la direction et cette conversion est reflétée ci-dessus.

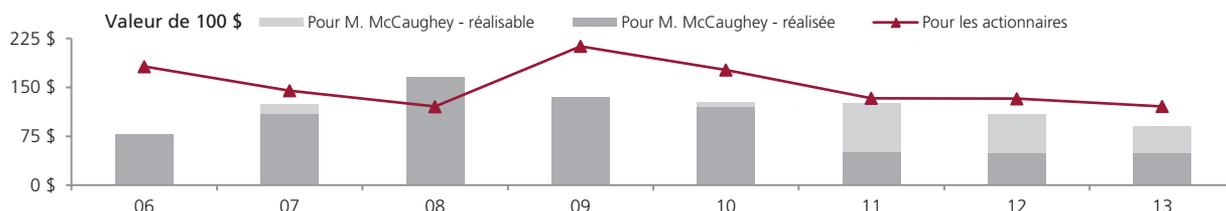
Le ratio de la rémunération réelle de M. McCaughey par rapport à la rémunération variable cible de 98 % se compare au ratio moyen de 100 % pour les autres dirigeants de la CIBC mentionnés dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 44. Le ratio de la rémunération variable de M. McCaughey par rapport à la rémunération variable moyenne pour les autres hauts dirigeants visés s'élevait à 208 %, soit une baisse par rapport à 235 % en 2012.

Rémunération réalisée et réalisable pendant son mandat

Le graphique ci-après et le tableau qui l'accompagne illustrent la solide pratique passée de la CIBC quant à la rémunération en fonction du rendement du chef de la direction. Le tableau compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée à M. McCaughey au cours de ses huit années à titre de chef de la direction à une mesure comparable de la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période.

La valeur actuelle des attributions de M. McCaughey (à l'égard des exercices indiqués) au 31 décembre 2013 est représentée comme le total :

- de la rémunération réalisée reçue par M. McCaughey : la rémunération réelle provenant des primes reçues, des dividendes versés et des options exercées; et
- de la valeur réalisable possible des attributions qui ne sont pas encore payées : des unités non acquises et des options non exercées si elles sont toujours en cours de validité.



Année	RDG attribuée ⁽¹⁾ (\$)	Valeur au 31 décembre 2013		Valeur de 100 \$		
		Valeur actuelle ⁽²⁾ = rémunération réalisée + réalisable (\$)		Période	Pour M. McCaughey ⁽³⁾	Pour les actionnaires ⁽⁴⁾
2006	9 050 000	7 107 486			du 31/10/2005 au 31/12/2013	79
2007	5 312 500	6 643 696		du 31/10/2006 au 31/12/2013	125	145
2008	8 160 000	13 497 068		du 31/10/2007 au 31/12/2013	165	121
2009	6 240 000	8 417 525		du 31/10/2008 au 31/12/2013	135	213
2010	9 337 000	11 811 133		du 31/10/2009 au 31/12/2013	126	177
2011	10 010 000	12 705 568		du 31/10/2010 au 31/12/2013	127	133
2012	9 244 000	10 098 799		du 31/10/2011 au 31/12/2013	109	133
2013	9 299 000	8 367 546		du 31/10/2012 au 31/12/2013	90	121
Moyenne pondérée					118	147

- (1) RDG attribuée en fonction du rendement au cours de l'exercice.
- (2) La valeur actuelle est la somme de la rémunération réalisée (c.-à-d. le salaire, la prime d'encouragement en espèces annuelle ainsi que la valeur de paiement des unités d'actions octroyées au cours de la période et des équivalents de dividendes versés, et la valeur des options exercées au cours de la période) et de la rémunération réalisable (c.-à-d. la valeur actuelle des unités non acquises octroyées au cours de la période et la valeur dans le cours des options de souscription d'actions si elles sont toujours en cours de validité).
- (3) Représente la valeur réelle pour M. McCaughey de chaque tranche de 100 \$ attribuée en RDG pour l'exercice indiqué, arrêtée à la fin de la période.
- (4) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la CIBC effectué le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

M. Glass

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

En 2013, M. Glass s'est acquitté de toutes ses responsabilités de gouvernance tout en fournissant des conseils avisés et proactifs aux cadres supérieurs des unités d'exploitation de la CIBC. M. Glass et son équipe ont soutenu les activités de la CIBC par leurs avis et analyses continus, notamment des analyses financières et fiscales et des conseils relatifs à la divulgation concernant plusieurs initiatives clés, dont l'acquisition d'Atlantic Trust.

Sous la gouverne de M. Glass, l'équipe de gestion financière de la CIBC a continué de raffermir les fonctions de finances à la CIBC et a travaillé avec le groupe des finances de CIBC FirstCaribbean afin de renforcer ses processus et contrôles financiers. M. Glass est un bon promoteur du programme de gestion des compétences de la CIBC qui met l'accent sur le perfectionnement du leadership et la planification de la relève.

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé la RDG finale de M. Glass de 2,356 M\$, soit une hausse de 9,0 % par rapport à la RDG de 2012, principalement attribuable à une hausse de la cible de 2013 approuvée par le conseil pour refléter l'évolution constante de M. Glass à son poste.

Rendement	Pondé- ration	Multiplica- teur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2013	2012	2011
RPA	30 %	95 %	Prime d'encouragement en espèces	687 200	611 000	486 000
Grille de pointage de la CIBC	30 %	104 %	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽¹⁾	824 640	800 000	594 833
Évaluation du Comité Individuel	20 %	100 %	Options	206 160	200 000	134 167
Total	100 %	99,6 %	Rémunération d'encouragement totale	1 718 000	1 611 000	1 215 000
			% de la rémunération d'encouragement cible	99,6	97,6	81,0
			Salaire de base ⁽²⁾	637 500	550 000	417 000
			RDG	2 355 500	2 161 000	1 632 000
			% de la RDG cible ⁽³⁾	98,1	96,0	81,6

- (1) En 2013, comprend des UAR. En 2012 et 2011, comprend des UVC et des UAR. En 2011, une partie de la prime en espèces annuelle a été convertie en UVC afin de respecter le taux minimal de report de la rémunération d'encouragement de 60 % et cette conversion est reflétée ci-dessus.
- (2) Au cours de l'exercice 2013, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1^{er} mai 2013, et représente six mois au salaire de 600 000 \$ et six mois au salaire de 675 000 \$. Au cours de l'exercice 2012, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1^{er} mai 2012, et représente six mois au salaire de 500 000 \$ et six mois au salaire de 600 000 \$. Au cours de l'exercice 2011, le salaire de M. Glass représente cinq mois au salaire de 300 000 \$ et sept mois au salaire de 500 000 \$, ce qui reflète sa nomination à titre de chef des services financiers et de membre de l'EHD le 28 mars 2011.
- (3) Représente la RDG sous forme de pourcentage de la cible de la RDG pour l'année entière (c.-à-d. en incluant le salaire de base annuel plutôt qu'au prorata).

M. Nesbitt

À titre de chef de l'exploitation, M. Nesbitt est chargé des activités à l'échelle mondiale de Services bancaires de gros, de Trésorerie, de Technologie et opérations, des activités internationales de la CIBC, dont CIBC FirstCaribbean, et de Stratégie et Expansion de l'entreprise.

Depuis 2008, M. Nesbitt a dirigé les Services bancaires de gros de manière à procurer des résultats constants dont les risques sont contrôlés dans les conditions exigeantes des marchés des capitaux à l'échelle mondiale. En 2013, les Services bancaires de gros ont obtenu des résultats très supérieurs à ceux de 2012, en raison de produits plus élevés et de pertes sur créances plus faibles.

Bien que la situation économique difficile sévissant dans la région des Caraïbes ait eu une incidence sur les résultats et les activités, CIBC First Caribbean a pris des mesures pour se positionner de façon à augmenter ses résultats au fur et à mesure que les conditions du marché s'améliorent.

En 2013, M. Nesbitt a mené plusieurs initiatives clés communautaires et de diversité et a été un bon promoteur du programme de gestion des compétences et de perfectionnement du leadership de la CIBC.

Compte tenu de la formule illustrée ci-après, le conseil a approuvé la RDG finale de M. Nesbitt de 7,432 M\$, soit une hausse de 0,5 % par rapport à la RDG de 2012.

Rendement	Pondération	Multiplicateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2013	2012	2011
RPA	40 %	95 %	Prime d'encouragement en espèces	2 555 623	2 334 561	2 786 884
Grille de pointage de l'UES	40 %	108 %	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽¹⁾	3 097 559	3 246 906	3 362 350
Individuel	20 %	90 %	Options	774 390	811 727	817 975
Total	100 %	99,0 %	Rémunération d'encouragement totale	6 427 572	6 393 194	6 967 209
			Déduction pour la compensation du RRCCS ⁽²⁾	254 428	248 806	207 791
			% de la rémunération d'encouragement cible ⁽²⁾	99,0	98,4	106,3
			Salaire de base	750 000	750 000	750 000
			RDG ⁽²⁾	7 432 000	7 392 000	7 925 000
			% de la RDG cible	99,1	98,6	105,7

(1) En 2013, comprend des UAR. En 2012 et 2011, comprend des UVC et des UAR. En 2011, une partie de la prime en espèces annuelle a été convertie en UVC afin de respecter le taux minimal de report de la rémunération d'encouragement de 60 % et cette conversion est reflétée ci-dessus.

(2) M. Nesbitt a reçu des prestations au titre du RRCCS dont la valeur est compensée par des déductions de sa prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme et des attributions d'options de souscription d'actions, qui sont reflétées ci-dessus, et sont incluses dans les chiffres indiqués à « % de la rémunération d'encouragement cible » et « RDG ».

M. Williamson

À titre de chef de groupe de Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises, M. Williamson est chargé de diriger les activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la CIBC au Canada, qui ont le plus contribué à l'ensemble du bénéfice de la CIBC.

En 2013, M. Williamson a mené les progrès réalisés par les services bancaires de détail relativement aux objectifs d'accélérer la croissance rentable des produits et d'enrichir l'expérience client. La croissance des produits a continué de converger vers les taux de croissance du secteur et la satisfaction de la clientèle a continué de s'améliorer, obtenant notamment le meilleur pointage pour ce qui est de l'expérience client globale dans le cadre du programme de client-mystère annuel d'Ipsos Reid auprès de consortiums bancaires.

M. Williamson est un bon promoteur du programme de gestion des compétences de la CIBC. Il a apporté d'importants changements organisationnels afin de développer les compétences à l'appui des objectifs stratégiques de Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises, notamment le lancement de Démarquons-nous, un programme de perfectionnement du leadership visant à développer et à maintenir une culture des ventes et du service à rendement élevé.

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé la RDG finale de M. Williamson de 4,234 M\$, soit une hausse de 7,2 % par rapport à la RDG de 2012, principalement attribuable à une hausse de la cible de 2013 approuvée par le conseil pour refléter l'évolution constante de M. Williamson à son poste.

Rendement	Pondération	Multiplicateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2013	2012	2011
RPA	40 %	95 %	Prime d'encouragement en espèces	1 393 600	1 248 000	1 078 000
Grille de pointage de l'UES	40 %	113 %	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽¹⁾	1 672 320	1 550 000	1 302 833
Individuel	20 %	90 %	Options	418 080	400 000	314 167
Total	100 %	101,0 %	Rémunération d'encouragement totale	3 484 000	3 198 000	2 695 000
			% de la rémunération d'encouragement cible	101,0	98,4	89,8
			Salaire de base	750 000	750 000	750 000
			RDG	4 234 000	3 948 000	3 445 000
			% de la RDG cible	100,8	98,7	91,9

(1) En 2013, comprend des UAR. En 2012 et 2011, comprend des UVC et des UAR. En 2011, une partie de la prime en espèces annuelle a été convertie en UVC afin de respecter le taux minimal de report de la rémunération d'encouragement de 60 % et cette conversion est reflétée ci-dessus.

M. Dodig

À titre de chef de groupe de Gestion des avoirs, M. Dodig est chargé de diriger CIBC Wood Gundy, Pro-Investisseurs CIBC, Gestion privée de patrimoine CIBC et Gestion d'actifs CIBC, y compris la société de fonds communs de placement et les activités de gestion de placements du groupe.

Sous la gouverne de M. Dodig et conformément à la stratégie de la CIBC d'étendre ses activités de gestion de patrimoine aux États-Unis, la CIBC a annoncé son intention d'acquérir Atlantic Trust en avril 2013. La CIBC a également continué d'accroître ses actifs à l'échelle nationale. Soutenue par le réseau de distribution de détail de la CIBC, Gestion des avoirs a réalisé, pendant 19 trimestres consécutifs, des ventes nettes de détail positives de fonds communs de placements à long terme et des ventes nettes à long terme record.

M. Dodig a soutenu activement la haute direction de Bank of N.T. Butterfield & Son Ltd. et d'American Century Investments en leur prodiguant des conseils sur leurs stratégies respectives. En outre, M. Dodig a accru la force de l'équipe de direction de Gestion des avoirs et est un bon promoteur du programme de gestion des compétences et de perfectionnement du leadership de la CIBC.

Compte tenu de la formule indiquée ci-après, le conseil a approuvé la RDG finale de M. Dodig de 3,832 M\$, soit une hausse de 22,6 % par rapport à la RDG de 2012, principalement attribuable à une hausse de la cible de 2013 approuvée par le conseil pour refléter l'évolution constante de M. Dodig à son poste.

Rendement	Pondération	Multiplicateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2013	2012	2011
RPA	40 %	95 %	Prime d'encouragement en espèces	1 232 800	874 000	922 000
Grille de pointage de l'UES	40 %	114 %	Mesures d'encouragement à moyen terme ⁽¹⁾	1 479 360	1 200 000	1 140 833
Individuel	20 %	105 %	Options	369 840	300 000	242 167
Total	100 %	104,5 %	Rémunération d'encouragement totale	3 082 000	2 374 000	2 305 000
			% de la rémunération d'encouragement cible	104,5	96,9	107,2
			Salaire de base ⁽²⁾	750 000	750 000	646 000
			RDG	3 832 000	3 124 000	2 951 000
			% de la RDG cible ⁽³⁾	103,6	97,6	101,8

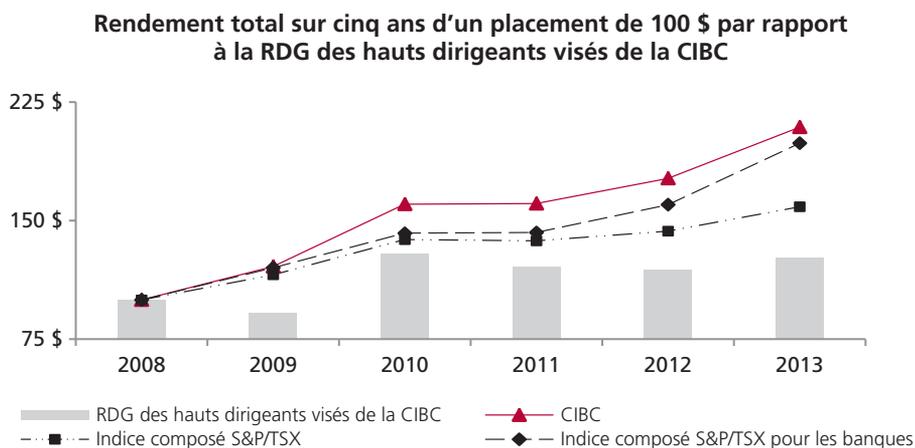
(1) En 2013, comprend des UAR. En 2012 et 2011, comprend des UVC et des UAR. En 2011, une partie de la prime en espèces annuelle a été convertie en UVC afin de respecter le taux minimal de report de la rémunération d'encouragement de 60 % et cette conversion est reflétée ci-dessus.

(2) Au cours de l'exercice 2011, le salaire de M. Dodig représente cinq mois au salaire de 500 000 \$ et sept mois au salaire de 750 000 \$, ce qui reflète sa nomination à titre de membre de l'EHD le 28 mars 2011.

(3) Pour 2011, représente la RDG sous forme de pourcentage de la cible de RDG pour l'année entière (c.-à-d. en incluant le salaire de base annuel plutôt qu'au prorata).

Analyse rétroactive de la RDG des hauts dirigeants visés par rapport au rendement total pour les actionnaires

Le graphique ci-après compare le rendement cumulé total pour les actionnaires de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2013 au rendement cumulé total pour les actionnaires de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la RDG annuelle des hauts dirigeants visés au cours de cette même période illustre la forte harmonisation de la rémunération avec le rendement.



Rendement cumulé ⁽¹⁾ (%)	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CIBC	100,00	121,07	160,27	160,96	176,76	209,31
Indice composé S&P/TSX	100,00	115,74	138,25	137,10	143,23	158,98
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	119,96	142,30	142,47	160,08	199,03

RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC ⁽²⁾	100,00	91,57	129,29	120,53	118,84	126,75
----------------------------------------------------------	--------	-------	--------	--------	--------	--------

(1) Avec le réinvestissement des dividendes.

(2) La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date de l'octroi des options de souscription d'actions et de la valeur des prestations au titre du RRCS. Afin de pouvoir comparer les montants annuels, le haut dirigeant visé le moins rémunéré a été exclu pour 2008 puisque la CIBC a fourni de l'information à l'égard de six hauts dirigeants visés cette année-là. La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC en 2008 est établie ci-dessus à 100 \$ comme référence par rapport à la RDG pour les années ultérieures.

Ratio du coût de gestion (RCG)⁽¹⁾

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

Année	Rémunération des hauts dirigeants visés ⁽²⁾ (en milliers de dollars)	BNAI ⁽³⁾ (en milliers de dollars)	Rémunération des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du BNAI ⁽³⁾
2013	27 153	3 400 000	0,80 %
2012	25 458	3 339 000	0,76 %
2011	25 820	2 878 000	0,84 %

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

(2) La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date de l'octroi des options de souscription d'actions et de la valeur des prestations au titre du RRCS.

(3) Le RCG fondé sur le bénéfice net rajusté s'établissait à 0,75 % pour 2013, à 0,75 % pour 2012 et à 0,81 % pour 2011. Un rapprochement entre le bénéfice net présenté et le bénéfice net rajusté figure à la page 59.

Information sur la rémunération

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.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions ⁽¹⁾ (UAR) (\$)	Attributions à base d'options ⁽²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes d'encouragement annuels (prime en espèces)	Régimes d'encouragement à long terme (UVC) ⁽³⁾			
Gerald McCaughey Président et chef de la direction	2013	1 500 000	3 743 520	935 880	3 119 600	—	717 000	—	10 016 000
	2012	1 500 000	1 920 000	960 000	2 944 000	1 920 000	687 000	—	9 931 000
	2011	1 500 000	1 920 000	960 000	3 404 000	2 226 000	591 000	—	10 601 000
Kevin Glass Chef des services financiers	2013	637 500 ⁽⁸⁾	824 640	206 160	687 200	—	214 000	2 250	2 571 750
	2012	550 000 ⁽⁸⁾	400 000	200 000	611 000	400 000	199 000	2 634	2 362 634
	2011	417 000 ⁽⁸⁾	268 333	134 167	486 000	326 500	260 000	863	1 892 863
Richard Nesbitt Chef de l'exploitation	2013	750 000	3 097 559 ⁽⁹⁾	774 390 ⁽⁹⁾	2 555 623 ⁽⁹⁾	—	231 000 ⁽⁹⁾	—	7 408 572
	2012	750 000	1 623 453 ⁽⁹⁾	811 727 ⁽⁹⁾	2 334 561 ⁽⁹⁾	1 623 453 ⁽⁹⁾	212 000 ⁽⁹⁾	—	7 355 194
	2011	750 000	1 635 951 ⁽⁹⁾	817 975 ⁽⁹⁾	2 786 884 ⁽⁹⁾	1 726 399 ⁽⁹⁾	175 000 ⁽⁹⁾	—	7 892 209
David Williamson⁽¹⁰⁾ Chef de groupe, Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises	2013	750 000	1 672 320	418 080	1 393 600	—	197 000	2 250	4 433 250
	2012	750 000	775 000	400 000	1 248 000	775 000	178 000	2 250	4 128 250
	2011	750 000	628 333	314 167	1 078 000	674 500	131 000	2 250	3 578 250
Victor Dodig Chef de groupe, Gestion des avoirs	2013	750 000	1 479 360	369 840	1 232 800	—	140 000	2 250	3 974 250
	2012	750 000	600 000	300 000	874 000	600 000	129 000	2 250	3 255 250
	2011	646 000 ⁽¹¹⁾	484 333	242 167	922 000	656 500	353 000	2 419	3 306 419

(1) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. Les UAR sont évaluées 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 de l'exercice indiqué.

Les UAR acquises sont payées à la fin d'une période de trois ans. Pour les UAR attribuées en décembre 2013 pour l'exercice 2013, l'acquisition est fondée sur le RCP et le rendement total pour les actionnaires de la CIBC par rapport à ceux de notre groupe de sociétés de référence. Pour les UAR attribuées avant décembre 2013, l'acquisition est fondée sur le RCP de la CIBC par rapport à celui de notre groupe de sociétés de référence. Le règlement des UAR sera effectué 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 2016, le 1^{er} décembre 2015 ou le 1^{er} décembre 2014, selon l'année de l'attribution. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur 100 % du nombre d'UAR attribuées et aucun rajustement ne sera apporté à ces montants en fonction du nombre réel d'UAR qui sont acquises. Voir la note (7).

(2) 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 Comité et le conseil estiment que cette méthode est adéquate pour évaluer les octrois d'options aux fins de la rémunération et qu'il s'agit d'une approche usuelle sur le marché pour évaluer les options à cette fin. 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 2013 pour l'exercice 2013, les hypothèses clés utilisées pour la méthode de Black et Scholes étaient un taux sans risque de 2,69 %, un rendement des actions de 4,24 %, une volatilité du cours des actions de 16,9 % 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 2013 est d'environ 9,19 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers, qui a donné lieu à une valeur d'environ 9,58 \$ par option octroyée ou un total de 974 880 \$ pour M. McCaughey (une différence de 39 687 \$), de 214 755 \$ pour M. Glass (une différence de 8 743 \$), de 806 655 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 32 839 \$), de 435 507 \$ pour M. Williamson (une différence de 17 729 \$) et de 385 250 \$ pour M. Dodig (une différence de 15 683 \$) pour les options octroyées à l'égard de l'exercice 2013.

Pour les octrois annuels effectués en décembre 2012 pour l'exercice 2012, les hypothèses clés utilisées pour la méthode de Black et Scholes étaient un taux sans risque de 1,71 %, un rendement des actions de 4,79 %, une volatilité du cours des actions de 23,4 % 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 2012 est d'environ 9,61 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers, qui a donné lieu à une valeur d'environ 6,78 \$ par option octroyée ou un total de 677 159 \$ pour M. McCaughey (une différence de 282 649 \$), de 141 078 \$ pour M. Glass (une différence de 58 887 \$), de 572 571 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 238 994 \$), de 282 150 \$ pour M. Williamson (une différence de 117 770 \$) et de 211 611 \$ pour M. Dodig (une différence de 88 327 \$) pour les options octroyées à l'égard de l'exercice 2012.

Pour les octrois annuels effectués en décembre 2011 pour l'exercice 2011, les hypothèses clés utilisées pour la méthode de Black et Scholes étaient un taux sans risque de 2,12 %, un rendement des actions de 5,03 %, une volatilité du cours des actions de 26,4 % 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 2011 est d'environ 10,22 \$ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers, qui a donné lieu à une valeur d'environ 8,00 \$ par option octroyée ou un total de 751 248 \$ pour M. McCaughey (une différence de 208 471 \$), de 104 992 \$ pour M. Glass (une différence de 29 135 \$), de 640 104 \$ pour M. Nesbitt (une différence de 177 629 \$), de 245 856 \$ pour M. Williamson (une différence de 68 225 \$) et de 189 512 \$ pour M. Dodig (une différence de 52 590 \$) pour les options octroyées à l'égard de l'exercice 2011.

(3) Les montants indiqués représentent la valeur d'attribution des UVC attribuées aux termes du régime d'UVC pour les exercices indiqués. Les UVC sont évaluées selon la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux IFRS, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date de l'attribution.

Information sur la rémunération

pertinente et, lorsqu'elles sont payées après l'acquisition, à la date d'acquisition pertinente, conformément au régime d'UVC et sous réserve de celui-ci. Les UVC s'acquiescent à la fin d'une période de trois ans. Le nombre d'UVC attribuées à un haut dirigeant visé est rajusté 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. La dernière attribution aux termes de ce régime a eu lieu en décembre 2012 pour l'exercice 2012.

- (4) Les montants indiqués représentent la variation attribuable aux éléments rémunérateurs des obligations de retraite à prestations déterminées, comme il est indiqué dans le tableau des régimes de retraite à la page 53 pour l'exercice 2013.
- (5) La valeur des avantages accessoires pour chaque haut dirigeant visé est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et, comme le prévoit la législation sur les valeurs mobilières canadienne, n'est donc pas incluse dans « Toute autre rémunération ».
- (6) Les montants indiqués comprennent toutes les 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 pour acquérir des actions ordinaires de la CIBC, 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 \$). Pour M. Glass, le montant indiqué pour 2012 comprend les cotisations de la CIBC de 384 \$ pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 décembre 2011 et de 2 250 \$ pour le reste de l'exercice 2012. Pour M. Dodig, le montant indiqué pour 2011 comprend les cotisations de la CIBC de 169 \$ pour la période allant du 1^{er} novembre 2010 au 31 décembre 2010 et de 2 250 \$ pour le reste de l'exercice 2011.
- (7) La communication d'information sur les équivalents de dividendes provenant des UAR, des unités d'actions à dividende différé (les UADD), des UVC, des octrois d'actions subalternes (les OAS), du programme incitatif spécial de retraite (le PISR) et des unités d'actions reportées en vue de la retraite (les UARR) octroyés au cours des années antérieures n'est pas nécessaire puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des octrois déclarée à la date de l'attribution. À titre informatif, les montants des équivalents de dividendes pour les exercices 2013, 2012 et 2011 sont les suivants : 2 680 305 \$, 2 488 490 \$ et 1 984 954 \$ pour M. McCaughey; 129 610 \$, 72 094 \$ et 43 694 \$ pour M. Glass; 940 896 \$, 823 050 \$ et 474 976 \$ pour M. Nesbitt; 424 716 \$, 367 747 \$ et 224 742 \$ pour M. Williamson et 239 918 \$, 147 408 \$ et 100 337 \$ pour M. Dodig. Les chiffres pour les années antérieures ont été rajustés pour refléter les différences temporelles et pour inclure les équivalents de dividendes payés relativement au nombre réel d'UAR qui ont été acquises en 2012. Pour les UAR octroyées avant 2010, un rajustement a été apporté aux dividendes payés en fonction du nombre réel d'UAR qui ont été acquises.
- Avec prise d'effet aux octrois pour l'exercice 2009, il n'y a plus d'octroi annuel d'OAS fait aux membres de l'EHD et, par conséquent, aucune attribution n'est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération. Pour plus de renseignements, voir les descriptions figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2009.
- Le régime d'UARR et le PISR ne sont plus utilisés et aucune attribution n'a été effectuée aux termes de ceux-ci pour les exercices visés par le tableau sommaire de la rémunération. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 2000 et 1999. 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 PISR, 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 de la CIBC à l'égard de ces attributions a été supprimée. Il ne reste actuellement que deux participants au PISR. M. McCaughey est le seul haut dirigeant visé participant. Pour M. McCaughey, le nombre des unités et la valeur marchande des attributions aux termes du PISR et des attributions d'UARR sont inclus dans le tableau « Attributions en vertu des régimes d'encouragement » à la page 46. Le règlement et le versement des attributions aux termes du PISR et des attributions d'UARR sont assujettis à un report obligatoire, jusqu'à la retraite ou autre cessation d'emploi. Ces montants ont compensé d'autres formes de rémunération d'encouragement pour chacune des années au cours desquelles des attributions ont été effectuées.
- (8) Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2013 correspond à six mois au salaire de 600 000 \$ et à six mois au salaire de 675 000 \$. Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2012 correspond à six mois au salaire de 500 000 \$ et à six mois au salaire de 600 000 \$. Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2011 correspond à cinq mois au salaire de 300 000 \$ et à sept mois au salaire de 500 000 \$, ce qui reflète sa nomination à titre de chef des services financiers et de membre de l'EHD le 28 mars 2011.
- (9) Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCS 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 RRCS sera déduite chaque année du montant de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération d'encouragement reportée. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options, de la prime en espèces annuelle et des UVC indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt tiennent compte d'une réduction de 254 428 \$ pour l'exercice 2013 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCS pour l'exercice 2013, d'une réduction de 248 806 \$ pour l'exercice 2012 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCS pour l'exercice 2012 et d'une réduction de 207 791 \$ pour l'exercice 2011 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCS pour l'exercice 2011.
- (10) M. Williamson a occupé le poste de chef des services financiers jusqu'au 27 mars 2011.
- (11) Le salaire de M. Dodig au cours de l'exercice 2011 correspond à cinq mois au salaire de 500 000 \$ et à sept mois au salaire de 750 000 \$, ce qui reflète sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion des avoirs le 28 mars 2011.

Attributions en vertu de régimes d'encouragement – valeur acquise ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes d'encouragement acquises ou gagnées par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2013.

Nom	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Rémunération autre qu'à base d'actions (Régime d'encouragement annuel et UVC) Valeur gagnée ou acquise au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)
Gerald McCaughey	1 612 659	2 316 346	5 874 055
Kevin Glass	19 022	58 160	687 200
Richard Nesbitt	413 664	1 439 362	4 267 085
David Williamson ⁽⁴⁾	183 894	679 526	2 201 541
Victor Dodig	384 980	252 238	1 232 800

- (1) Représente la valeur totale des options de souscription d'actions acquises au cours de l'exercice 2013. 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. 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 un montant réel, le cas échéant, réalisé par les hauts dirigeants visés. La valeur des options exercées et non exercées est communiquée à la page suivante.

- (2) Représente la valeur totale des OAS et des UAR acquis et payés au cours de l'exercice 2013. Le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées pour l'exercice 2009 pour déterminer le montant final payé aux participants était de 125 %, d'après le RCP relatif de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence pertinent pour la période allant du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2012.
- (3) Représente la valeur totale des primes en espèces annuelles pour l'exercice 2013 qui sont également divulguées à la colonne « Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions » du tableau sommaire de la rémunération et la valeur totale des UVC acquises et payées au cours de l'exercice 2013.
- (4) Au cours de l'exercice 2010, M. Williamson s'est vu octroyer une attribution non récurrente d'UADD, comme suite à son offre d'emploi. Cette attribution non récurrente, qui s'acquiert à raison de 20 % sur cinq ans pour la période qui a débuté le 28 juin 2011 et qui se termine le 28 juin 2015, a permis d'offrir une enveloppe de retraite concurrentielle pour une embauche à mi-carrière. La valeur des UADD acquises au cours de l'exercice 2013 n'est pas incluse dans ces chiffres puisqu'il ne s'agit pas d'une attribution aux termes d'un régime d'encouragement et que ces montants n'ont pas été payés. La valeur des UADD acquises en cours au 31 octobre 2013 est communiquée ci-dessous.

Attributions en vertu des régimes d'encouragement – attributions à base d'options et d'actions en cours

Le tableau suivant présente les attributions à base d'options, les attributions à base d'actions et les attributions d'UVC déjà octroyées aux hauts dirigeants visés qui demeurent en cours au 31 octobre 2013. Bien que la communication des gains réalisés à l'exercice des options de souscription d'actions et sur les UVC (les UVC ne constituant pas une rémunération à base d'actions) ne soit pas requise, ces renseignements sont inclus dans le tableau suivant à titre informatif.

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options ⁽¹⁾					Attributions à base d'actions et attributions d'UVC ⁽²⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^b re)	Prix d'exercice des options ⁽³⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées ⁽⁴⁾ (\$)	Régime	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^b re)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis au seuil (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Gerald	1999	—	—	—	—	—	UARR ⁽⁵⁾	—	—	1 554 706
McCaughey	2003	—	—	—	—	—	PISR ⁽⁵⁾	—	—	33 302 054
	2004	—	73,10	1 ^{er} décembre 2014	—	307 835				
	2005	50 000 ⁽⁶⁾	70,00	31 août 2015	935 000	1 589 863				
	2006	40 862	96,25	11 décembre 2016	—	—				
	2007	70 045	79,55	9 décembre 2017	640 912	—				
		—	49,75	7 décembre 2018	—	854 314				
	2008	—	49,75	7 décembre 2018	—	733 320				
	2009	10 074	70,66	6 décembre 2019	181 735	481 116				
	2010	47 080	78,50	5 décembre 2020	480 216	—	UAR	21 925	1 458 561	—
							UVC ⁽⁷⁾	93 244	3 864 035	—
	2011	93 906	71,54	4 décembre 2021	1 611 427	—	UAR	27 400	1 822 785	—
						UVC	79 895	3 310 867	—	
	2012	99 876	80,10	9 décembre 2022	858 934	—	UAR	24 198	1 609 772	—
						UVC	55 669	2 306 921	—	
Kevin	2009	8 060	70,66	6 décembre 2019	145 402	—				
Glass	2010	5 749	78,50	5 décembre 2020	58 640	—	UAR	3 123	207 758	—
	2011	13 124	71,54	4 décembre 2021	225 208	—	UAR	3 829	254 724	—
							UVC	11 719	485 626	—
	2012	20 808	80,10	9 décembre 2022	178 949	—	UAR	5 041	335 353	—
						UVC	11 597	480 595	—	
Richard Nesbitt	2008	— ⁽⁸⁾	66,79	2 mars 2018	—	709 546				
		— ⁽⁸⁾	66,79	2 mars 2018	—	593 901				
		—	49,75	7 décembre 2018	—	371 416				
	2009	6 260	70,66	6 décembre 2019	112 930	183 303				
	2010	39 320	78,50	5 décembre 2020	401 064	—	UAR	18 311	1 218 139	—
							UVC ⁽⁷⁾	64 960	2 691 937	—
	2011	80 013	71,54	4 décembre 2021	1 373 023	—	UAR	23 347	1 553 159	—
							UVC	61 964	2 567 805	—
2012	84 450	80,10	9 décembre 2022	762 270	—	UAR	20 460	1 361 102	—	
						UVC	47 071	1 950 618	—	

Information sur la rémunération

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options ⁽¹⁾					Attributions à base d'actions et attributions d'UVC ⁽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 (\$)	Valeur des options exercées ⁽⁴⁾ (\$)	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 (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)	
David	2008	90 000 ⁽⁹⁾	66,79	2 mars 2018	1 971 900	—					
Williamson		20 562	49,75	7 décembre 2018	800 890	—					
	2009	11 821	70,66	6 décembre 2019	213 251	—					
	2010	13 686	78,50	5 décembre 2020	139 597	—	UADD ⁽¹⁰⁾	3 818	338 657	508 051	
							UAR	6 373	423 964	—	
							UVC ⁽⁷⁾	24 727	1 024 683	—	
	2011	30 732	71,54	4 décembre 2021	527 361	—	UAR	8 967	596 530	—	
							UVC	24 208	1 003 188	—	
	2012	41 615	80,10	9 décembre 2022	357 889	—	UAR	9 767	649 750	—	
							UVC	22 470	931 154	—	
Victor	2006	6 262	96,25	11 décembre 2016	—	—					
Dodig	2007	3 559	79,55	9 décembre 2017	32 565	—					
	2008	16 739	49,75	7 décembre 2018	651 984	101 092					
	2009	26 193	70,66	6 décembre 2019	472 522	—					
	2010	18 066	78,50	5 décembre 2020	184 273	—	UAR	9 815	652 943	—	
	2011	23 689	71,54	4 décembre 2021	406 503	—	UAR	6 912	459 821	—	
							UVC	23 563	976 437	—	
	2012	31 211	80,10	9 décembre 2022	268 415	—	UAR	7 561	502 996	—	
							UVC	17 396	720 893	—	

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

(2) Les UAR acquises sont payées à la fin des trois années. Pour les UAR attribuées en décembre 2013, le nombre d'unités acquises est fondé sur le RCP et le rendement total pour les actionnaires de la CIBC par rapport à ceux de notre groupe de sociétés de référence. Pour les UAR attribuées avant décembre 2013, le nombre d'unités acquises est fondé sur le RCP de la CIBC par rapport à celui de notre groupe de sociétés de référence. Le nombre d'UAR indiqué reflète la totalité de l'octroi initial; la valeur marchande ou de paiement reflète une acquisition de 75 % de l'octroi initial, soit le pourcentage minimal.

Les UADD s'acquiescent généralement sur une période de cinq ans, mais ne sont payables qu'à la fin de l'emploi, à la retraite ou au décès.

Bien que les UVC ne constituent pas une rémunération à base d'actions, et qu'elles ne doivent par conséquent être divulguées qu'à l'attribution et au paiement, elles sont communiquées à titre informatif dans ce tableau. Les UVC sont acquises et payées à la fin des trois années, le prix de l'unité étant fondé sur la valeur comptable des actions ordinaires de la CIBC. Les dividendes, les rachats d'actions et les nouvelles émissions d'actions ordinaires ont un effet sur le nombre d'UVC qui sont acquises en bout de ligne. La dernière attribution aux termes de ce régime a eu lieu en décembre 2012.

(3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

(4) La valeur des options exercées correspond au produit tiré, au cours de l'exercice 2013, de l'exercice des options attribuées au cours des exercices antérieurs, avant déduction des impôts et des commissions.

(5) Comprend, pour M. McCaughey, les attributions d'UAR et les attributions aux termes du PISR qui ont respecté les conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement, mais qui ne sont payables qu'à la cessation d'emploi ou à la retraite. Bien que la divulgation du nombre d'unités acquises mais non payées ne soit pas requise, ces renseignements sont fournis à titre informatif : au 31 octobre 2013, il y avait 17 528 UARR et 375 446 unités du PISR.

(6) M. McCaughey a reçu un octroi spécial de 250 000 options à sa nomination à titre de chef de la direction et ces options sont acquises en versements égaux sur cinq ans. L'acquisition de cet octroi est également subordonnée à l'atteinte par la CIBC d'un rendement total pour les actionnaires égal ou supérieur à la moyenne du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour des périodes de rendement précises. Cet octroi n'aura une valeur réalisable que lorsque ces conditions relatives au rendement seront remplies. La condition relative au rendement a été remplie au cours de chacune des cinq années, sauf en 2008. Le solde de ces options peut être acquis si la condition relative au rendement relatif total pour les actionnaires est remplie avant la fin de la durée des options.

(7) Au cours de l'exercice 2012, le nombre d'UVC pour les attributions de 2010 a été rajusté pour tenir compte de la variation de la valeur comptable de la CIBC à la transition des PCGRC vers les IFRS le 1^{er} novembre 2011.

(8) Les octrois d'options à M. Nesbitt ont remplacé la rémunération perdue qui aurait dû être versée par son ancien employeur.

(9) Options soumises à des conditions relatives au rendement qui ont été octroyées à M. Williamson sous forme d'attribution spéciale et non récurrente au moment de sa nomination à titre de chef des services financiers. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises en tranches égales sur quatre ans à compter de la date de l'attribution. L'octroi est également assujéti à des conditions d'acquisition liées au rendement en ce que les options ne peuvent être exercées que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC atteint 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'octroi à la fin de la durée des options. La condition relative au rendement a été remplie le 26 novembre 2013.

(10) Une attribution non récurrente à M. Williamson au cours de l'exercice 2010, comme suite à son offre d'emploi. Cette attribution non récurrente, qui s'acquiesce à raison de 20 % sur les cinq ans de la période qui a débuté le 28 juin 2011 et qui se termine le 28 juin 2015, a permis d'offrir une enveloppe de retraite concurrentielle pour une embauche à mi-carrière. Lorsqu'elles sont acquises, les UADD sont payables à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au décès.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2013

Afin de favoriser une harmonisation de la rémunération des cadres supérieurs et de l'expérience des actionnaires, tous les cadres supérieurs et les directeurs généraux doivent respecter les niveaux d'actionnariat minimal indiqués ci-après. À cette fin, l'actionnariat comprend tous les titres de capitaux propres en propriété directe ainsi que les actions détenues aux termes du RAAE et les unités non acquises aux termes de régimes de rémunération d'encouragement reportée. Il ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours ou des UVC. Les cadres supérieurs nouvellement nommés et les recrues provenant de l'externe doivent respecter les lignes directrices dans les cinq ans suivant leur nomination, alors que les cadres supérieurs promus à un niveau de direction supérieur doivent respecter des lignes directrices plus exigeantes dans les trois ans suivant leur promotion.

Les employés, notamment les cadres supérieurs, ne peuvent avoir recours à des stratégies de couverture conçues pour monétiser la rémunération à base d'actions ou réduire le risque du marché qui y est associé.

Niveau	Multiple du salaire de base	Période de détention après le départ à la retraite
Président et chef de la direction	6,0	deux ans
EHD	4,0	un an
Vice-présidents à la direction, premiers vice-présidents, vice-présidents et directeurs généraux	jusqu'à 3,0 fois (varie selon le niveau)	aucune

La ligne directrice relative à l'actionnariat pour l'EHD a été haussée en 2013, passant de 3,0 fois le salaire de base à 4,0 fois le salaire de base, avec prise d'effet en 2016.

Le chef de la direction devrait détenir au moins 6 000 000 \$ en actions ordinaires de la CIBC ou en équivalents d'actions pendant une période de deux ans suivant son départ à la retraite, alors que les autres membres de l'EHD sont tenus de conserver les niveaux d'actionnariat minimal pendant une période de un an suivant leur départ à la retraite. Pour M. McCaughey, les équivalents d'actions ordinaires acquis ou payés pendant cette période sont réputés être détenus pendant la période requise.

Le tableau suivant indique la valeur de l'actionnariat des hauts dirigeants visés.

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire de base)	Valeur de l'actionnariat ⁽¹⁾ (\$)			Actionnariat actuel ⁽¹⁾ (multiple du salaire de base)	Respect de la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal
		RAAE et équivalents d'actions	Propriété directe	Total		
Gerald McCaughey	6,0	41 378 249	—	41 378 249	27,6	✓
Kevin Glass ⁽²⁾	4,0	1 087 396	26 610	1 114 006	1,7	en bonne voie
Richard Nesbitt	4,0	5 509 866	1 243 397	6 753 263	9,0	✓
David Williamson	4,0	3 178 593	17 740	3 196 333	4,3	✓
Victor Dodig	4,0	2 238 804	1 435 255	3 674 059	4,9	✓

(1) La valeur est fondée sur le cours à la fin de l'exercice, soit 88,70 \$ au 31 octobre 2013, et comprend les actions en propriété directe ainsi que les actions détenues aux termes du RAAE et les unités équivalant à des actions acquises et non acquises aux termes de certains régimes de rémunération d'encouragement reportée (UAR, UADD, OAS, unités du PISR et UARR). Les UVC et la valeur dans le cours des octrois d'options ne sont pas incluses.

(2) M. Glass a été nommé chef des services financiers le 28 mars 2011 et dispose de trois ans à compter de cette date pour respecter la ligne directrice relative à l'actionnariat initiale de 3,0 fois son salaire de base. En outre, la ligne directrice pour l'EHD a été haussée en 2013, passant à 4,0 fois le salaire de base, avec prise d'effet en 2016.

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 2013 sur les actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Régimes de rémunération en actions	A Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (n ^{bre})	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 par la colonne A) (n ^{bre})
Approuvés par les porteurs de titres	4 308 244	74,35	4 546 607
Non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	4 308 244	74,35	4 546 607

Les dispositions du ROSAE sont résumées à la page suivante.

Régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE)

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) peut être désigné par le Comité
Durée	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements dans le statut d'emploi ou d'une prorogation en raison de l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous)
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> • À compter des octrois de décembre 2010, l'acquisition se fait à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> • Fixé par le Comité, mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi • La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options de souscription d'actions qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel 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 pour l'octroi d'options • Lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation 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
Titres réservés à des fins d'émission	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de nouvelles actions qui peuvent être émises ne peut excéder 42 634 500
Limite aux octrois individuels	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Expiration	<ul style="list-style-type: none"> • À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours • À une cessation d'emploi sans motif valable : les options demeurent en cours de validité et peuvent être exercées pendant la période de préavis de l'employé • À la retraite : les options continuent de s'acquérir et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans
Prolongation d'une période de restrictions sur la négociation	<ul style="list-style-type: none"> • La durée des options attribuées 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 après la fin des restrictions sur la négociation applicables
Droits à la plus-value des actions (les DPVA)	<ul style="list-style-type: none"> • La CIBC peut imposer la condition qu'au plus 50 % des options octroyées puissent être exercées en tant que DPVA. Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité
Aide financière	<ul style="list-style-type: none"> • Des prêts peuvent être consentis pour aider les employés à exercer leurs options; toutefois, ils ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Aucun prêt de cet ordre n'était impayé au 31 octobre 2013
Cessibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la CIBC
Modifications	<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité et le conseil peuvent modifier le ROSAE de temps à autre. 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) : <ul style="list-style-type: none"> – 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 sa famille, d'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
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> • Des dispositions de récupération en cas d'inconduite peuvent être appliquées lorsqu'une personne fait preuve volontairement d'inconduite qui entraîne un retraitement important des états financiers de la CIBC ou occasionne une perte financière importante pour la CIBC

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA)

En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs. Le conseil ne peut modifier le ROSAA, à moins d'obtenir ou de respecter toutes les approbations ou les exigences prévues aux termes des lois applicables ou des règles des bourses.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2013

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	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total	
	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	4 835 621	1,21	3 756 288	0,94	8 591 909	2,16
ROSAA	—	—	74 000 ⁽²⁾	0,02	74 000	0,02
Total	4 835 621	1,21	3 830 288	0,96	8 665 909	2,18

(1) Au 31 octobre 2013, le nombre total d'options en cours de validité était de 4 308 244, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 4 546 607 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 399 249 736 (y compris les actions autodétenues).

(2) Bien que des actions ordinaires demeurent réservées aux termes du ROSAA, comme il est indiqué ci-dessus, le conseil a modifié le ROSAA et décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

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 au plus 0,3 % des actions ordinaires en circulation (le « taux de dilution possible par année ») pour chacun des dix derniers exercices, ce qui est un taux de dilution possible par année inférieur à la norme maximale recommandée par les organismes de gouvernance. Cette approche prudente se reflète dans les unités de mesure de l'utilisation des options de souscription d'actions indiquées ci-après.

Unités de mesure ⁽¹⁾	2013	2012	2011
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	1,08 %	1,08 %	1,19 %
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	2,22 %	2,38 %	2,67 %
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	0,21 %	0,18 %	0,10 %

(1) Le ROSAE et le ROSAA (qui sont décrits à partir de la page 49) sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus, selon le cas. Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation (y compris les actions autodétenues en circulation).

Régimes de rémunération d'encouragement reportée

Le tableau suivant décrit les régimes d'encouragement à moyen et à long terme de l'EHD. Dans l'établissement et la modification de ces régimes, la direction recommande les conditions de tout nouveau régime ou de toute modification importante des régimes existants au Comité qui, à son tour, les passe en revue et fait des recommandations au conseil d'administration sur tout nouveau régime ou toutes les modifications importantes. Une fois l'an, le Comité passe en revue : (1) une évaluation par les fonctions de contrôle de la CIBC de la conformité des régimes aux exigences réglementaires et aux exigences de la CIBC relatives à la gestion du risque, à la gouvernance, aux contrôles et aux politiques et (2) des analyses de scénarios et/ou des analyses rétroactives. Aucune modification importante n'a été apportée à ces régimes au cours de l'exercice 2013.

Avant 2013, le chef de la direction et l'EHD ont reçu des attributions aux termes du régime d'unités à la valeur comptable. La dernière attribution aux termes de ce régime a eu lieu en décembre 2012. Pour plus de renseignements concernant ce régime, veuillez consulter les descriptions figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction de 2010, 2011, 2012 et 2013.

	Options	Unités d'actions en fonction du rendement	Unités d'actions à dividende différé
Octroi / Administration	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme d'un montant en dollars. Le nombre d'options octroyées 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 de l'octroi. Lorsqu'elles sont acquises, elles peuvent être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'octroi. 	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme d'un montant en dollars. Le nombre d'UAR octroyées est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe (p. ex., le 1^{er} décembre pour les octrois annuels). Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction de la totalité des UAR et aucun rajustement n'est apporté en fonction de l'acquisition réelle des UAR. La CIBC couvre ces obligations⁽¹⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme d'un montant en dollars. Le nombre d'UADD octroyées est fonction : <ul style="list-style-type: none"> de la valeur en dollars de l'attribution; du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées. La CIBC couvre ces obligations⁽¹⁾.
Conditions liées au rendement / Report	—	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR sont assujetties au respect de critères supplémentaires de rendement, au moment de l'acquisition, fondés : <ul style="list-style-type: none"> pour les attributions à compter de décembre 2013, sur le rendement total pour les actionnaires et sur le RCP de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC; pour les attributions avant décembre 2013, sur le RCP de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC. 	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD permettent des reports plus longs que la limite habituelle de trois ans au Canada.
Période de rendement	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> À compter des octrois effectués pour l'exercice 2010 et par la suite, les options de souscription d'actions sont acquises à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi (auparavant, les options étaient acquises à raison de 25 % par année). 	<ul style="list-style-type: none"> Sont acquises à la fin de la période de trois ans. 	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement.
Païement / Prix payé	—	<ul style="list-style-type: none"> Les paiements varient de 75 % à 125 % de la valeur du nombre d'UAR octroyées selon le rendement par rapport aux critères décrits ci-dessus. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les octrois ont été effectués. Les UAR acquises sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixe. 	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi et des exigences fiscales. Le prix payé correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de cessation d'emploi du participant.
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis à une récupération en cas d'inconduite⁽²⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis : <ul style="list-style-type: none"> à une récupération en cas d'inconduite⁽³⁾; à une annulation dans certains cas pour les pertes imprévues⁽⁴⁾. 	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois pour l'exercice 2010 et par la suite sont soumis à une récupération en cas d'inconduite⁽³⁾.

- (1) Afin de minimiser l'exposition financière de la CIBC pour les régimes d'UAR et d'UADD, la CIBC couvre son 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.
- (2) Si l'inconduite d'une personne occasionne une perte financière importante à la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC, cette personne devra rembourser à la CIBC sur demande la valeur totale de tous les gains découlant d'options de souscription d'actions qui ont été acquises et exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. En outre, toutes les options de souscription d'actions en cours de validité qui ont été acquises dans les 12 mois précédents seront annulées.
L'inconduite est définie comme (i) une inconduite grave, (ii) une fraude, (iii) un manquement important aux conditions d'emploi, (iv) un manquement volontaire aux dispositions du Code de conduite de la CIBC suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, (v) l'omission ou le refus volontaire de la part du bénéficiaire de l'octroi de remplir pour l'essentiel ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du bénéficiaire de l'octroi pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre circonstance justifiant un congédiement motivé.
- (3) Si l'inconduite d'une personne occasionne une perte financière importante à la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC, cette personne devra rembourser à la CIBC sur demande la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De même, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR, les UVC ou les UADD) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (2) ci-dessus.
- (4) Les dispositions relatives à la récupération liée au rendement prévoient qu'en cas de perte imprévue de la CIBC, des UES ou des secteurs d'activité clés qui est égale ou supérieure au total du bénéfice net avant impôts des trois dernières années, la CIBC a le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UVC et des UAR qui sont acquises cette année-là, lorsqu'elle juge que la négligence ou certains manquements d'un participant ont sensiblement contribué à la perte. La récupération peut s'appliquer à la totalité ou à une partie des personnes au sein d'une unité d'exploitation particulière où la perte importante imprévue est survenue ainsi que du groupe d'infrastructure connexe.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du régime de retraite complémentaire des cadres supérieurs (le RRCCS) sont considérées comme une partie intégrante de la rémunération totale 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 comme admissibles aux prestations du RRCCS. Les prestations du RRCCS pour les participants canadiens sont garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. Chaque année, la CIBC cotise 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 du RRCCS est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Aux termes du RRCCS, les hauts dirigeants visés reçoivent des prestations de retraite fondées sur les dispositions qui suivent.

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • 2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), compensé par d'autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> • 2 300 000 \$ pour M. McCaughey et 913 500 \$ pour les autres membres de l'équipe de la haute direction.
Revenu moyen de fin de carrière <i>(sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 en espèces annuelles les plus élevées sur cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.
Réduction en cas de retraite anticipée	<ul style="list-style-type: none"> • Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui, conformément à certaines conditions de son contrat d'emploi et sous réserve de celles-ci, est devenu admissible à une prestation de retraite sans réduction à l'âge de 55 ans).
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	<ul style="list-style-type: none"> • Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada / du Régime de rentes du Québec.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> • Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	<ul style="list-style-type: none"> • Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de pension de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Le tableau suivant présente les années de service décomptées, les prestations de retraite annuelles estimatives payables et les changements dans la valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées pour les hauts dirigeants visés du 31 octobre 2012 au 31 octobre 2013. Ces changements ont été calculés à l'aide des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif au titre du régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC pour l'exercice 2013.

Information sur la rémunération

Régimes à prestations déterminées							
Nom	Années décomptées ⁽²⁾ (nombre)	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽¹⁾ (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁶⁾⁽⁷⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁶⁾⁽⁸⁾ (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁵⁾⁽⁶⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2013 ⁽³⁾	À 65 ans ⁽⁴⁾				
Gerald McCaughey	32,7	1 507 000	1 610 000	22 430 000	717 000	41 000	23 188 000
Kevin Glass	4,5	82 000	250 000	695 000	214 000	8 000	917 000
Richard Nesbitt	15,7	286 000	414 000	3 286 000	231 000	51 000	3 568 000
David Williamson	5,8	105 000	315 000	844 000	197 000	30 000	1 071 000
Victor Dodig	8,3	151 000	454 000	937 000	140 000	19 000	1 096 000

- (1) Représente les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour des années de service décomptées acquises et non acquises constituées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière 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.
- (2) Reflète les années de service décomptées au 31 octobre 2013. 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. M. McCaughey s'est vu attribuer 10 années de service antérieures aux termes du RRCS au cours de l'exercice 2004 en reconnaissance d'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 des années de service antérieures supplémentaires aux termes du RRCS, à concurrence de 11,9 ans, qu'il acquiert au taux de 1,7 année de service antérieure pour chaque année d'emploi continu depuis le 1^{er} août 2006. Au 1^{er} août 2012, M. McCaughey avait pleinement acquis les 11,9 années de service antérieures. Ce crédit de service antérieur s'ajoute aux années de service décomptées dans le RRCS. 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 annuelles constituées aux termes du RRCS est déduite chaque année de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération d'encouragement reportée. Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est également vu attribuer la reconnaissance d'années de service antérieures pour les 10 années passées au sein d'une organisation acquise par la CIBC, au lieu d'une portion de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée. Ces attributions sont pleinement acquises et sont incluses dans les années de service décomptées indiquées ci-dessus.
- (3) Tous les montants sont acquis.
- (4) Les hauts dirigeants visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 61 ans, sauf M. McCaughey qui l'est à l'âge de 55 ans à certaines conditions. Les prestations de retraite annuelles estimatives qui seraient payables à la dernière des éventualités suivantes, à savoir l'âge de la retraite sans réduction ou le 31 octobre 2013, pour chacun des hauts dirigeants visés sont les suivantes :

Nom	Prestation de retraite annuelle estimative (\$)
Gerald McCaughey	1 507 000
Kevin Glass	177 000
Richard Nesbitt	341 000
David Williamson	242 000
Victor Dodig	381 000

- (5) La valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur actualisée des prestations de retraite projetées gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2013 ou au 31 octobre 2012, selon ce qui est indiqué, notamment les années de service supplémentaires attribuées à M. McCaughey et à M. Nesbitt.
- (6) Ces valeurs sont fondées sur les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes 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 4,75 % pour le calcul de la charge de retraite accumulée au 31 octobre 2013 ainsi que la variation attribuable à des éléments rémunérateurs au 31 octobre 2013;
 - un taux d'actualisation annuel de 4,55 % pour le calcul de la charge de retraite accumulée au 31 octobre 2012;
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération de 3,0 % compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière pour le RRCS afin de calculer la charge de retraite accumulée au 31 octobre 2012 et au 31 octobre 2013 ainsi que la variation attribuable à des éléments rémunérateurs au 31 octobre 2013;
 - des taux de retraite hypothétiques qui reflètent les antécédents 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 RRCS. Le mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite.
- (7) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des prestations, déduction faite des cotisations des employés, majoré, le cas échéant, de l'incidence des modifications du régime sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées, des hausses des limites maximales de rémunération couverte, des promotions, des reconnaissances d'années de service antérieures et des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs.
- (8) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend des montants attribuables à l'intérêt constitué sur la valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération et les changements dans les hypothèses actuarielles.

Contrat d'emploi de M. McCaughey

Un contrat d'emploi a été établi avec M. McCaughey; il a pris effet à la nomination de celui-ci à titre de président et chef de la direction en août 2005, a été modifié en novembre 2009 et renouvelé en mai 2013. Les principales conditions de ce contrat sont résumées ci-après.

Dirigeant	<ul style="list-style-type: none"> G.T. McCaughey, président et chef de la direction
Date de prise d'effet	<ul style="list-style-type: none"> Le 1^{er} août 2005
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> 1 500 000 \$
Rémunération d'encouragement (Prime en espèces annuelle et mesures d'encouragement à moyen et à long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité détermine, à la fin de l'exercice, le montant de la prime en espèces annuelle pour l'exercice à partir de l'exercice 2009. La prime en espèces annuelle est fonction des critères qui suivent : <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 par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes pour cet exercice; les autres facteurs pertinents conformément aux politiques et aux pratiques passées de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. La rémunération d'encouragement est attribuée par la CIBC sous forme de primes en espèces annuelles et de rémunération d'encouragement à moyen et à long terme (telles que des UAR et des options).
Lignes directrices relatives à l'actionnariat	<ul style="list-style-type: none"> L'actionnariat de M. McCaughey doit correspondre au sextuple de son salaire annuel pendant la durée de son emploi à la CIBC. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent pour une période supplémentaire de deux ans après le départ à la retraite de M. McCaughey. Après son départ à la retraite, il est tenu de détenir, pendant la période pertinente, au moins 6 000 000 \$ en actions ordinaires de la CIBC ou en équivalents. À cette fin, les équivalents d'actions ordinaires qui sont acquis ou payés pendant cette période sont réputés être détenus pendant la période requise.
Prestation de retraite	<ul style="list-style-type: none"> M. McCaughey participe au RRCCS comme il est décrit à partir de la page 52. Au moment de sa nomination à titre de chef de la direction, en reconnaissance de ses années de service antérieures restantes au sein de la CIBC et d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de service antérieur supplémentaire aux termes du RRCCS, à concurrence de 11,9 ans, acquis au taux de 1,7 an de crédit de service antérieur aux termes du RRCCS pour chaque année d'emploi continu à compter du 1^{er} août 2006 et pleinement acquis depuis le 1^{er} août 2012. Ce crédit de service antérieur s'ajoute au crédit de service continu aux termes du RRCCS. 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.
Cessation d'emploi sans motif valable	<ul style="list-style-type: none"> Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double : <ul style="list-style-type: none"> du salaire de base annuel de M. McCaughey; de la prime en espèces moyenne sur trois ans de M. McCaughey. M. McCaughey peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law. Les options pourront être acquises sur une période de deux ans à compter de la date de la cessation d'emploi selon le calendrier d'acquisition régulier et toutes les options acquises pourront être exercées pendant leur durée. Les attributions d'UAR et d'UVC non acquises continuent d'être soumises aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, dans le cas des attributions d'UAR, du rendement. En outre, certaines des options de M. McCaughey sont assujetties à des récupérations en cas d'inconduite et certaines de ses attributions d'UAR et d'UVC sont assujetties à des récupérations en cas d'inconduite et à des récupérations liées au rendement. En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. McCaughey a droit à des prestations de retraite sans réduction aux termes du RRCCS. Les droits de M. McCaughey aux termes du RRCCS sont subordonnés à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.
Retraite	<ul style="list-style-type: none"> Au moment où M. McCaughey prendra sa retraite de la CIBC, il aura droit à des prestations de retraite sans réduction aux termes du RRCCS. Dans ces circonstances, ses options et ses attributions d'UAR et d'UVC continueront d'être assujetties aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, le cas échéant, du rendement. Les options et les attributions d'UAR et d'UVC en cours ne seront pas acquises s'il survient un événement postérieur défavorable important⁽¹⁾ ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il agissait à titre de président et chef de la direction. Les conditions suivantes doivent également être remplies : <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. Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 61 ans, ses attributions d'UAR et d'UVC et ses options continuent d'être assujetties aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement, sous réserve des deux conditions qui précèdent relativement à l'avis, à la non-concurrence et à la non-sollicitation.

Information sur la rémunération

Changement de contrôle	<ul style="list-style-type: none"> • S'il est mis fin à l'emploi de M. McCaughey au sein de la CIBC à la suite d'un changement de contrôle, celui-ci a le droit de se prévaloir de la Politique en cas de changement de contrôle (voir ci-dessous). De plus, il a droit à des prestations de retraite sans réduction aux termes du RRCS à compter de la date de la cessation d'emploi.
Octroi spécial d'options	<ul style="list-style-type: none"> • 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 la souscription 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 qui sont fonction du rendement, et qui sont liées au rendement total pour les actionnaires de la CIBC par rapport au rendement total pour les actionnaires du groupe de sociétés de référence de la CIBC.
Utilisation de l'avion de la CIBC	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation personnelle de l'avion de la CIBC par le chef de la direction est subordonnée à la disponibilité de l'avion et est remboursée par le chef de la direction.

(1) À cette fin, on entend par événement postérieur défavorable important un retraitement négatif important des états financiers annuels pour toute période antérieure au cours de laquelle M. McCaughey agissait 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 à un changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle qui vise 13 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 de direction clés 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 autre avantage ne serait conféré à un cadre supérieur que ceux qui seraient par ailleurs prévus aux termes d'un arrangement de départ usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes de 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 de s'assurer qu'elle est conforme aux méthodes exemplaires courantes et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est adéquate. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique.

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Certains hauts dirigeants de la CIBC, notamment chacun des hauts dirigeants visés.
Période visée	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mois suivant la date de changement de contrôle.
Événements déclencheurs	<ul style="list-style-type: none"> • La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ et l'acquisition anticipée de la rémunération d'encouragement reportée et de prestations de retraite constituées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : <ul style="list-style-type: none"> – un changement de contrôle; et – une cessation d'emploi sans motif valable ou une démission du cadre supérieur pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-dessous, comme il est indiqué dans la politique : <ul style="list-style-type: none"> ▪ une réduction considérable des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant; ▪ une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si elle est pour un poste essentiellement de même rang; ▪ une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail au cours d'une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles/ 80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou ▪ toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes des lois applicables.
Indemnités de départ	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> – le double de la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle⁽¹⁾; ou – le montant auquel le cadre supérieur peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises.
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, les prestations de retraite sont payées 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).

(1) En outre, un règlement en espèces correspondant à 10 % du salaire de base est payé au lieu du maintien de la participation aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC qui seraient par ailleurs payables au cours de la période de préavis.

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 si la cessation de l'emploi du cadre supérieur se fait sans motif valable ou que le cadre supérieur démissionne pendant la période de couverture pour des motifs précisés dans la politique.

Nom	Élément de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2013	
		Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
Gerald McCaughey	Espèces	9 311 733 ⁽²⁾	9 400 000 ⁽³⁾
	Acquisition de la rémunération reportée	—	20 070 626 ⁽⁴⁾
	Avantages	50 000 ⁽⁵⁾	300 000 ⁽⁶⁾
	Total des paiements supplémentaires	9 361 733	29 770 626
	Prestations de retraite annuelles ⁽⁷⁾	92 000	92 000
Kevin Glass	Espèces	1 269 733 ⁽⁸⁾	2 643 333 ⁽⁹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée	—	2 529 148 ⁽⁴⁾
	Avantages	—	135 000 ⁽⁶⁾
	Total des paiements supplémentaires	1 269 733	5 307 481
	Prestations de retraite annuelles ⁽⁷⁾	—	37 000
Richard Nesbitt	Espèces	6 893 200 ⁽⁸⁾	6 893 200 ⁽⁹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée	—	15 333 514 ⁽⁴⁾
	Avantages	—	150 000 ⁽⁶⁾
	Total des paiements supplémentaires	6 893 200	22 376 714
	Prestations de retraite annuelles ⁽⁷⁾	—	5 000
David Williamson	Espèces	3 979 733 ⁽⁸⁾	4 086 667 ⁽⁹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée	338 657 ⁽¹⁰⁾	8 574 728 ⁽⁴⁾
	Avantages	—	150 000 ⁽⁶⁾
	Total des paiements supplémentaires	4 318 390	12 811 395
	Prestations de retraite annuelles ⁽⁷⁾	—	37 000
Victor Dodig	Espèces	—	3 519 200 ⁽⁹⁾
	Acquisition de la rémunération reportée	—	4 868 374 ⁽⁴⁾
	Avantages	—	150 000 ⁽⁶⁾
	Total des paiements supplémentaires	—	8 537 574
	Prestations de retraite annuelles ⁽⁷⁾	—	37 000

(1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités qui ont été convenues par contrat et ne comprend pas les droits éventuels plus élevés en vertu de la common law découlant de la cessation d'emploi sans motif valable. 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 « Cessation d'emploi sans motif valable » à la page 54.

(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 de son contrat d'emploi, si les deux s'appliquent.

(4) Les valeurs indiquées visent des unités non acquises (UAR, OAS ou UADD, selon le cas) et des options d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 88,70 \$ le 31 octobre 2013. Les attributions d'UVC non acquises ont été évaluées en fonction de la valeur comptable par action de la CIBC de 41,44 \$ le 31 octobre 2013. Les valeurs indiquées ne sont payables que s'il survient un changement de contrôle et que l'emploi du dirigeant prend fin.

(5) 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 \$.

(6) 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 paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire de base dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

(7) Les prestations de retraite indiquées correspondent à la rente viagère annuelle supplémentaire payable dès l'âge de 65 ans (ou à un âge de retraite sans réduction antérieur, selon l'admissibilité) à laquelle un haut dirigeant visé aurait eu droit si son emploi avait cessé pour les motifs indiqués en date du 31 octobre 2013. Ces montants s'ajoutent aux prestations de retraite annuelles constituées et acquises au 31 octobre 2013 et décrites à la note (3) à la page 53.

Le paiement supplémentaire en cas de changement de contrôle reflète la prise en compte de deux années de service décomptées supplémentaires pour tous les hauts dirigeants visés.

Le paiement des prestations du RRCCS est assujéti au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

Information sur la rémunération

Les valeurs actualisées, au 31 octobre 2013, des prestations de retraite annuelles supplémentaires indiquées ci-dessus, payables à la cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle, sont les suivantes :

Nom	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
Gerald McCaughey	1 379 000	1 379 000
Kevin Glass	—	504 000
Richard Nesbitt	—	79 000
David Williamson	—	330 000
Victor Dodig	—	251 000

Les valeurs actualisées ont été établies en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2013 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 (ou le 31 octobre 2013 si cette date est subséquente), sous réserve d'une réduction des prestations de retraite en cas de retraite anticipée, le cas échéant.

- (8) S'il est mis fin à leur emploi sans motif valable, MM. Glass, Nesbitt et Williamson ont chacun le droit de recevoir un paiement tenant lieu d'avis qui correspond à la somme du salaire annuel de base et de la prime en espèces annuelle moyenne sur trois ans pour M. Glass et au double de la somme du salaire de base annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne sur trois ans pour MM. Nesbitt et Williamson.
- (9) Voir le résumé des contrats en cas de changement de contrôle à « Indemnités de départ » à la [page 55](#).
- (10) Les attributions d'UAR et d'UVC non acquises peuvent être acquises et payées selon le calendrier régulier. Les options continuent d'être soumises à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et, le cas échéant, du rendement pendant la période de préavis et expirent à la fin de cette période, sauf pour M. McCaughey dans certains cas, comme il est indiqué au contrat d'emploi de M. McCaughey à la [page 54](#). Comme il a déjà été indiqué, les attributions aux termes du PISR et les attributions d'UARR détenues par M. McCaughey ont respecté les conditions d'acquisition qui sont fonction du rendement et du temps, mais ne sont payables qu'à la cessation d'emploi ou à la retraite. La valeur indiquée pour M. Williamson représente les attributions d'UADD non acquises qui deviennent acquises à la cessation d'emploi sans motif valable et est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 88,70 \$ le 31 octobre 2013. Voir la [page 46](#) pour les valeurs en cours des attributions d'OAS, d'UAR et d'UVC, des options et, pour les hauts dirigeants visés concernés, des attributions aux termes du PISR et des attributions d'UARR et d'UADD au 31 octobre 2013.

Renseignements supplémentaires exigés par le Conseil de stabilité financière et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

Les tableaux suivants présentent des renseignements exigés aux termes de la norme 15 des principes du Conseil de stabilité financière (le CSF) visant de saines pratiques de rémunération, normes d'application et du pilier III du Comité de Bâle.

Aux fins de ces tableaux, la CIBC a inclus dans les expressions « Membres de la haute direction » et « Employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » du CSF les membres de l'EHD et les employés qui, selon la CIBC, ont un « rôle important » compte tenu de leurs responsabilités ou du niveau de leur rémunération, respectivement.

La CIBC a effectué une évaluation des « rôles importants » en 2013 et il a été conclu, au début de 2013, qu'à la CIBC cette définition engloberait : les vice-présidents à la direction, les premiers vice-présidents, le chef de la direction, le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque de CIBC FirstCaribbean, le Comité de gestion des Services bancaires de gros, certains directeurs généraux, chefs de pupitres et tout employé de Services bancaires de gros dont la rémunération d'encouragement est égale ou supérieure à un seuil préétabli.

Avant 2013, les « rôles importants » comprenaient les postes mentionnés ci-dessus et comprenaient également les vice-présidents dont la rémunération d'encouragement était supérieure à un seuil préétabli, toutes les personnes qui relevaient directement du chef de la direction de CIBC FirstCaribbean et tous les directeurs généraux de Services bancaires de gros. Les chiffres pour l'exercice 2012 figurant dans les tableaux ci-dessous n'ont pas été retraités pour tenir compte de cette réévaluation.

Afin de protéger la confidentialité des renseignements relatifs aux employés, l'information concernant les indemnités de départ versées aux membres de l'EHD et aux employés dans des « rôles importants » est fournie au Bureau du surintendant des institutions financières de manière confidentielle.

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

Montants et formes de la rémunération attribuée

Ce tableau présente les montants de la rémunération attribuée et les composantes de la rémunération variable pour les exercices 2013 et 2012. La rémunération peut avoir été attribuée et reçue au cours de l'exercice ou attribuée après la fin de l'exercice, mais pour des services rendus au cours de l'exercice.

(en \$, sauf indication contraire)	2013		2012	
	EHD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Salaire de base fixe	7 800 000	38 900 000	7 100 000	76 600 000
Rémunération variable				
– espèces	12 700 000	76 500 000	10 800 000	129 400 000
– titres	19 000 000	59 300 000	17 900 000	92 300 000
– liés aux actions	19 000 000	59 300 000	10 700 000	92 300 000
– autres	—	—	7 200 000	—
Rémunération variable totale	31 700 000	135 800 000	28 700 000	221 700 000
Rémunération totale	39 500 000	174 700 000	35 800 000	298 300 000
Nombre de bénéficiaires	10	144	9	329

Rémunération reportée attribuée et versée

Ce tableau présente les montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices 2013 et 2012 ainsi que les montants versés au cours des exercices 2013 et 2012 aux termes des régimes actuels, y compris les exercices d'options de souscription d'actions.

(\$)	31 octobre 2013		31 octobre 2012	
	EHD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Attribuée pour l'exercice	19 000 000	60 600 000	17 900 000	94 500 000
Versée au cours de l'exercice ⁽¹⁾	19 100 000	19 300 000	15 100 000	34 900 000

(1) Comprend, au cours de l'exercice 2013, des montants versés en décembre 2012 relativement à l'exercice 2011 et à des exercices antérieurs et comprend, au cours de l'exercice 2012, des montants versés en décembre 2011.

Rémunération reportée en cours

Ce tableau comprend toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées au 31 octobre 2013. La rémunération reportée comprend les régimes actuels : options de souscription d'actions, OAS, UAR, UADD et UVC, ainsi que les régimes fermés : unités du PISR et UARR. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des régimes fermés et dans certaines autres circonstances limitées, elles peuvent s'étendre jusqu'à la retraite ou à une autre cessation d'emploi de l'employé concerné.

(\$)	31 octobre 2013		31 octobre 2012	
	EHD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Acquise	74 500 000	16 100 000	62 800 000	7 800 000
Non acquise	71 300 000	182 000 000	51 800 000	278 100 000
Total	145 800 000	198 100 000	114 600 000	285 900 000

Réductions implicites et explicites

Ce tableau indique la valeur de la rémunération reportée en cours et de la rémunération retenue attribuée pour l'exercice antérieur (soit l'exercice 2013 et l'exercice 2012) ainsi que la valeur des réductions implicites (comme les fluctuations de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la CIBC) et des réductions explicites (comme celles découlant de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement) au 31 octobre 2013.

(\$)	31 octobre 2013		31 octobre 2012	
	EHD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
En cours/retenu	32 900 000	121 500 000	30 700 000	246 600 000
Réductions	—	—	—	—
– implicites	—	—	—	—
– explicites	—	—	—	—

Information sur la rémunération

Nouveaux paiements à la signature

Ce tableau présente les attributions en espèces et sous forme de rémunération d'encouragement reportée octroyées au cours des exercices 2013 et 2012 à des fins d'embauche. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2013 ou 2012 ou, si l'attribution comporte une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	31 octobre 2013		31 octobre 2012	
	EHD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Total des paiements à la signature (\$)	—	6 300 000	—	6 800 000
Nombre de bénéficiaires	—	6	—	16

Garanties

Ce tableau présente les attributions garanties en vertu de la rémunération d'encouragement octroyées au cours des exercices 2013 et 2012. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2013 ou 2012 ou, si les attributions comportent une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	31 octobre 2013		31 octobre 2012	
	EHD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Total des garanties (\$)	—	1 900 000	—	2 800 000
Nombre de bénéficiaires	—	1	—	3

Mesures non conformes aux PCGR

Nous avons recours à différentes mesures financières pour évaluer le rendement de nos secteurs d'activité. Certaines mesures sont calculées conformément aux PCGR (Normes internationales d'information financière), tandis que d'autres n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR et pourraient, en conséquence, ne pas être comparables à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Ces mesures non conformes aux PCGR peuvent être utiles aux investisseurs pour l'analyse du rendement financier.

Résultats rajustés

La direction évalue les résultats comme présentés et comme rajustés et juge que les deux façons sont des mesures de performance utiles. Les résultats rajustés excluent les éléments d'importance des résultats présentés et servent à calculer nos mesures rajustées mentionnées ci-dessous. Les éléments d'importance comprennent les résultats de nos activités de crédit structuré en voie de liquidation, l'amortissement des immobilisations incorporelles et certains éléments d'importance qui surviennent de temps à autre et qui ne reflètent pas, selon la direction, le rendement des activités sous-jacentes. Nous sommes d'avis que les mesures rajustées permettent au lecteur de mieux comprendre la façon dont la direction évalue le rendement des activités sous-jacentes tout en facilitant une analyse plus éclairée des tendances. Bien que nous croyions que ces mesures rajustées permettent de simplifier les comparaisons entre nos résultats et ceux de certaines autres banques canadiennes qui font des rajustements similaires dans leurs informations publiques, il faut préciser qu'il n'y a pas de signification normalisée à l'égard des mesures rajustées en vertu des PCGR.

Nous rajustons également nos résultats pour majorer les produits exonérés d'impôt gagnés sur certaines valeurs pour les ramener au montant de la base d'imposition équivalente (BIE), soit le montant des produits pleinement imposables qui, en supposant qu'ils soient imposables au taux d'impôt prévu par la loi, permettraient de dégager les mêmes produits après impôt.

en millions de dollars; pour l'exercice clos le 31 octobre CIBC	2013		2012	
	Produits	Bénéfice net	Produits	Bénéfice net
Présentés (PCGR)	12 783	3 400	12 549	3 339
Perte (profit) découlant du crédit structuré en voie de liquidation	(45)	84	(1)	15
Profit lié à un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre UES Gestion des avoirs			(37)	(35)
Perte sur les baux adossés liée à la comptabilité de couverture			28	16
Profit à la vente de participations dans des entités relativement à l'acquisition du Groupe TMX Inc. par le Groupe Maple			(36)	(19)
Profit à la vente des activités de Services aux émetteurs de la Compagnie Trust CIBC Mellon			—	0
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis			4	32
Perte liée à la variation de l'évaluation des dérivés garantis en fonction de swaps indiciels à un jour			33	24
Amortissement d'immobilisations incorporelles	2	19	—	25
Profit à la vente du secteur d'activité de gestion privée de patrimoine à Hong Kong et à Singapour	(22)	(16)		
Perte de valeur d'une participation dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	35	19		
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe	—	15		
Augmentation de la provision collective	—	28		
Révision des paramètres des pertes estimées dans nos portefeuilles de prêts non garantis	—	15		
Charge de restructuration liée à CIBC FirstCaribbean	—	37		
Coûts liés au développement et à la mise en marché de notre programme amélioré de primes voyages et aux transactions Aéroplan envisagées avec Aimia Canada Inc. et la Banque Toronto-Dominion au cours du premier trimestre de 2014	—	18		
Rajustés (non conformes aux PCGR)	12 753		12 540	
Rajustement selon la BIE	357	—	281	—
Rajustés, BIE (non conformes aux PCGR)	13 110	3 619	12 821	3 397
Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises				
Présentés (PCGR)	8 319	2 463	8 154	2 286
Amortissement d'immobilisations incorporelles	—	5	—	8
Révision des paramètres des pertes estimées dans nos portefeuilles de prêts non garantis	—	15		
Coûts liés au développement et à la mise en marché de notre programme amélioré de primes voyages et aux transactions Aéroplan envisagées avec Aimia Canada Inc. et la Banque Toronto-Dominion au cours du premier trimestre de 2014	—	18		
Rajustés (non conformes aux PCGR)	8 319	2 501	8 154	2 294
Gestion des avoirs				
Présentés (PCGR)	1 803	388	1 674	339
Profit lié à un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre UES Gestion des avoirs			(37)	(35)
Amortissement d'immobilisations incorporelles	2	4	—	1
Rajustés (non conformes aux PCGR)	1 805	392	1 637	305
Services bancaires de gros				
Présentés (PCGR)	2 261	716	2 060	613
Perte (profit) découlant du crédit structuré en voie de liquidation	(45)	84	(1)	15
Perte sur les baux adossés liée à la comptabilité de couverture			28	16
Profit à la vente de participations dans des entités relativement à l'acquisition du Groupe TMX Inc. par le Groupe Maple			(36)	(19)
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis			4	32
Perte liée à la variation de l'évaluation de dérivés garantis en fonction de swaps indiciels à un jour			32	23
Perte de valeur d'une participation dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	35	19		
Pertes sur créances dans le portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe	—	15		
Rajustés (non conformes aux PCGR)	2 251	834	2 087	680

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 27 février 2014, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateur, les hauts dirigeants de la CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'avaient aucune dette impayée envers la CIBC (ou ses filiales), à l'exception de prêts de caractère courant⁽¹⁾, au sens défini dans la législation sur les valeurs mobilières canadienne. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants de la CIBC sont consentis aux conditions du marché ou à des conditions qui ne sont pas moins favorables que celles offertes au public, conformément à la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau qui suit indique l'encours total de la dette, envers la CIBC et ses filiales, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales. Ce montant exclut les prêts de caractère courant, au sens défini dans la législation sur les valeurs mobilières canadienne.

Objet	Endettement total	
	Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2014 (\$)	Envers une autre entité
Souscription de titres	146 223	—
Autre dette ⁽²⁾	277 589 925	—

(1) Les prêts de caractère courant comprennent : (i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles consenties aux employés en général, dont le solde impayé n'a pas dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, ainsi qu'à toute personne avec qui ils ont des liens, (ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence et dont le montant total ne dépasse pas leur salaire annuel, (iii) les prêts consentis à une personne qui n'est pas employée à temps plein sensiblement aux mêmes conditions que celles consenties à d'autres clients qui présentent une solvabilité comparable s'ils ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et (iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués à des conditions commerciales normales, ou d'avances de frais de voyage ou de représentation, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.

(2) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du cours au comptant à la fin du mois de janvier 2014 de la Banque du Canada, soit 1,00 \$ US = 1,128 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2013, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui les protège à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 M\$ par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2014. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 2,0 M\$.

Indemnisation

Aux termes de la *Loi sur les banques* et du règlement interne de la CIBC, la CIBC indemnise tout administrateur ou dirigeant de la CIBC, tout ancien administrateur ou dirigeant de la CIBC et toute autre personne qui agit ou a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable pour une autre entité, de même que leurs héritiers et représentants personnels, de l'ensemble des frais, charges et dépenses, dont une somme versée en règlement d'une poursuite ou d'un jugement, qu'ils ont raisonnablement engagés à l'égard d'une procédure civile, criminelle, administrative, d'enquête ou autre les touchant en raison de ce lien avec la CIBC ou l'autre entité, pourvu que (1) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et (2) dans le cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle ou administrative qui entraîne une pénalité pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2013, la CIBC a versé environ 530 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, premier vice-président à la direction et vice-président du conseil, de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque et de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC inc., dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Howard Green and Anne Bell v. Canadian Imperial Bank of Commerce, et al.* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

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, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2 :

- la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 ainsi que des exemplaires des pages du Rapport annuel CIBC 2013 qui y sont intégrées par renvoi;
- les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 ainsi que le rapport connexe des auditeurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières;
- le rapport de gestion annuel de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2013 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs;
- 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 2013.

Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes

Après l'assemblée, nous afficherons les documents suivants sur le site Web de la CIBC au www.cibc.com/francais:

- le rapport sur les résultats des votes;
- le procès-verbal de l'assemblée.

Les résultats des votes seront également déposés sur SEDAR sur le site www.sedar.com.

Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

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

Approbation des administrateurs

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

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



Michelle Caturay

Le 27 février 2014

ANNEXE A

Propositions d'actionnaires

Cinq propositions ont été soumises à la CIBC par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal QC H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca aux fins d'étude à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014 et sont présentées telles quelles conformément à la *Loi sur les banques* (Canada).

En outre, NEI Investments et M. William Davis ont déposé la même proposition demandant que le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction du conseil de la CIBC fournisse un rapport aux actionnaires qui évalue les résultats et les risques qu'entraîne une rémunération des cadres supérieurs fondée sur des comparaisons horizontales avec les sociétés de référence, qui aborde la possibilité d'intégrer des mesures de comparaison verticale, comme la rémunération moyenne des employés au sein de la CIBC, et qui indique si la CIBC projette de modifier sa philosophie d'établissement de la rémunération. En 2013, la CIBC a participé avec d'autres importantes banques canadiennes à une étude de Meridian Compensation Partners, LLC, conseiller indépendant, afin de comprendre l'incidence de la comparaison horizontale sur la rémunération des cadres supérieurs et sur l'écart de la rémunération et le potentiel des comparaisons verticales. La réponse de la CIBC aux conclusions de cette étude figure à la **page 34** de la circulaire. Dans ces conditions, NEI Investments et M. Davis ont retiré leurs propositions. Nous apprécions le dialogue réfléchi qui a eu lieu avec NEI et M. Davis sur cette question.

PROPOSITION N° 1

Abandon progressif des options d'achat d'actions comme forme de rémunération

Il est proposé que la Banque s'engage à éliminer progressivement les options d'achat d'actions comme forme de rémunération variable pour ses hauts dirigeants.

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

Comme le mentionne l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (« IGOPP ») dans son étude intitulée *Trancher le nœud gordien de la rémunération*, « ce fut une erreur majeure, et la source de multiples entourloupettes, de faire des options d'achat d'actions une composante importante de la rémunération des dirigeants ».

La rémunération des hauts dirigeants doit faire appel à des critères de performance solides sur lesquels ceux-ci peuvent avoir un contrôle et qui favorisent la création de valeur ajoutée à long terme pour l'organisation. Or, la forme de rémunération d'options d'achat d'actions vise principalement à récompenser et à motiver les hauts dirigeants en reliant la performance des dirigeants et la performance des actions de l'entreprise.

Une telle relation est loin d'être démontrée. Par exemple, les résultats d'une analyse effectuée par Michel Magnan et Sylvie St-Onge montrent :

« que, entre 1998 et 2008, 90 % de l'évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s'explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d'intérêt faibles et un contexte macroéconomique favorable. En d'autres mots, au cours de cette décennie, **moins de 10 % des différences dans la performance boursière de ces banques peut être expliqué par des facteurs propres à chacune d'elles, dont les décisions et les initiatives du P.D.G. en place, mais aussi par une foule d'autres facteurs, comme leur personnel, leur clientèle, la localisation de leurs places d'affaires ou leur « mixte » d'affaires¹** ».

Les options d'achat d'actions doivent être, pour cette raison, abandonnées progressivement, ce qui pourrait également permettre de reconstruire d'une manière minimale notre confiance dans l'approche utilisée par la Banque pour récompenser et motiver la haute direction.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC adhère à une philosophie de rémunération au rendement selon laquelle la rémunération sert à attirer et à fidéliser des leaders de talent et à les motiver à créer une valeur durable pour les actionnaires sans encourager la prise indue de risques.

Notre conseil et notre direction continuent de croire que les options de souscription d'actions constituent un outil de rémunération précieux et concurrentiel. Les options représentent l'un des seuls véhicules de rémunération qui ont une durée de plus de trois ans (dix ans dans notre cas) et qui permettent à la CIBC de s'assurer que les versements de la rémunération respectent l'horizon temporel des risques, conformément aux principes du Conseil de stabilité financière.

Notre recours aux options est minime, soit un maximum de 20 % de la rémunération d'encouragement reportée et 10 % ou moins de la rémunération directe globale. Nos taux de dilution et de dilution possible par année, qui sont expliqués et décrits à la **page 50** de l'analyse de la rémunération, sont également bien inférieurs aux références des pratiques exemplaires.

La rémunération d'encouragement reportée de la CIBC pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction est constituée principalement d'unités d'actions en fonction du rendement qui sont liées directement à des objectifs mesurables et quantifiables autres que le rendement futur du cours de l'action de la CIBC. La valeur du versement futur d'UAR est liée au rendement des capitaux propres et au

¹ http://www.igopp.org/IMG/pdf/rem._des_dir._StOnge-Magnan_a08.pdf (p. 26)

rendement total pour les actionnaires de la CIBC, par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC au cours de la période d'acquisition de trois ans.

En résumé, le conseil et la direction maintiendront les options en tant qu'élément limité de la rémunération et s'assureront que la structure du régime de rémunération de la CIBC présente un fort lien avec le rendement de la CIBC et évalue une gamme de mesures financières.

PROPOSITION N° 2

Payer sa juste part d'impôt

Il est proposé que la Banque dévoile, lors de la prochaine assemblée annuelle, les actions qu'elle entend prendre pour respecter le plan déposé par l'OCDE, le 20 juillet dernier, en regard du non-paiement par les multinationales de leur juste part d'impôt.

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

Lors du dépôt du *Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices* par l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) devant les ministres des Finances du G20, son secrétaire général, Angel Gurría mentionnait :

« Les règles fiscales internationales, qui pour beaucoup datent des années 20, garantissent que les entreprises ne paient pas des impôts dans deux pays simultanément (double imposition). C'est un objectif louable, mais malheureusement ces règles sont désormais détournées pour aboutir à une double exonération. Le plan d'action entend remédier à cette situation, de sorte que les entreprises multinationales paient elles aussi leur juste part de l'impôt. »

Plus particulièrement, dans le but de gérer adéquatement le risque de mauvaise réputation pouvant découler d'une stratégie d'évitement fiscale excessive, nous formulons la proposition que la Banque informe ses actionnaires, ses clients et les autres parties prenantes, de sa politique interne en regard des recommandations de ce rapport, notamment en regard de celles-ci :

- **« empêcher l'utilisation abusive des conventions fiscales » afin d'empêcher le phénomène de « double non-imposition »;** la Banque profite-t-elle de telles conventions fiscales et quels sont leurs impacts sur l'impôt à payer par cette dernière?
- **changer la définition d'« établissement stable » de manière à empêcher que les filiales d'entreprise échappent par des artifices à ce statut qui les soumet à l'impôt :** est-ce que cette situation existe à la Banque et si oui, quelles sont les mesures qu'elle prévoit adopter afin de payer l'impôt qu'elle doit verser?
- **des mesures pour « faire en sorte que les prix de transfert calculés soient conformes à la création de valeur ».** Il s'agit là d'empêcher une entreprise de transférer ses bénéfices réalisés dans des pays à fiscalité standard ou élevée vers des pays à faible fiscalité : la Banque utilise-t-elle cette stratégie fiscale et si oui quelle est sa politique pour les prochaines années?

Comme le mentionnait Gérard Bérubé dans un article récent du *Devoir*, les entreprises n'ont « que leur imagination comme limite. Il y a ces recours abusifs aux prix de transfert ou à des instruments financiers complexes (instruments de couverture ou swaps). On peut également penser à des techniques qui permettent à des entreprises de déduire des pertes qu'elles n'ont pas réellement subies. S'y ajoute l'utilisation de mécanismes comptables d'évitement créant des pertes « artificielles » ou multipliant les déductions avec la même perte. »

Bref, nous formulons la proposition que le comité d'audit dépose lors de la prochaine assemblée annuelle un rapport abordant les actions que la Banque convient d'entreprendre pour se conformer aux orientations préconisées par l'OCDE.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

En tant que société ouverte d'envergure mondiale, la CIBC a comme principal objectif de créer des résultats constants et durables à long terme tout en respectant notre énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque, nos contrôles et nos obligations légales, réglementaires, sociales et environnementales. La CIBC se conforme aux exigences des lois sur la fiscalité et le blanchiment d'argent et des autres lois de tous les pays où elle exerce ses activités et elle respecte les procédures rigoureuses prévues dans sa Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation. La CIBC reconnaît également la nécessité pour tous les pays d'élaborer des lois et des règlements qui entravent et empêchent les activités illégales. La CIBC continuera de soutenir l'élaboration de telles lois, dont les initiatives de l'OCDE.

PROPOSITION N° 3

Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants : répondre aux insatisfactions exprimées

Il est proposé que la Banque informe les actionnaires et les parties prenantes des actions qu'elle a entreprises à la suite d'un vote significatif contre la politique de rémunération des hauts dirigeants.

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

Depuis maintenant trois ans, les banques canadiennes consultent leurs actionnaires sur la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants. Les pourcentages de vote « contre » oscillent annuellement et peuvent atteindre jusqu'à 15,07 % comme ce fut le cas en 2011 à la Banque Royale du Canada.

La Banque comme ses concurrentes ne se sont jamais engagées dans un processus de rétroaction auprès de ses actionnaires à la suite d'un vote significatif contre sa politique de rémunération.

Cette année, le pourcentage de vote contre la politique de rémunération a atteint 3,43 % représentant plus de 7 millions d'actions.

Afin d'assurer une rétroaction à ces actionnaires, nous formulons la proposition que, pour tout vote contre au-delà de 3 %, le conseil, après consultation du comité de rémunération, délibère sur le sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur son site internet un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle. Pour la prochaine assemblée annuelle, nous proposons que le président du comité de rémunération fasse un rapport verbal des actions que le comité a prises afin de répondre à ces préoccupations.

Nous croyons qu'un pourcentage de 3 % est significatif, ce seuil étant reconnu par le législateur pour accorder, à des organismes comme le nôtre, le droit de déposer à nouveau une proposition.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC souscrit à une évaluation continue de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs afin d'assurer l'harmonisation de celle-ci avec l'intérêt des actionnaires et les pratiques exemplaires. Des communications ouvertes avec les parties intéressées constituent une partie importante de notre modèle de gouvernance.

Alors que l'appui des actionnaires à notre vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs s'est élevé en moyenne à 97 % au cours des trois dernières années, notre Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction continue de revoir nos régimes de rémunération des cadres supérieurs afin de s'assurer de leur harmonisation avec la stratégie en constante évolution de la CIBC et les commentaires de nos actionnaires.

Comme il est décrit à la [page 31](#) de l'analyse de la rémunération, le conseil a apporté plusieurs améliorations au régime de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC en 2013 en se fondant sur les recommandations de notre Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Nous estimons que ces améliorations offrent un cadre solide pour harmoniser la rémunération avec le rendement et motiver nos cadres supérieurs à procurer une valeur à long terme aux actionnaires.

En résumé, la CIBC continuera de tenir compte des commentaires dans son évaluation continue de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs en plus de surveiller de manière constante les modifications réglementaires et l'évolution des pratiques exemplaires.

PROPOSITION N° 4

Régimes de retraite et transparence

Il est proposé que la Banque adopte une communication plus transparente en regard de la situation des régimes de retraite administrés par cette dernière mettant l'accent, en langage simple et clair, sur les enjeux des régimes de retraite administrés par la Banque.

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

L'une des dettes à long terme les plus importantes des entreprises est celle reliée aux régimes de retraite sous leur responsabilité. Le statut de ces régimes se trouve présenté dans les notes des états financiers (note 18). L'évaluation comptable de ces régimes exige d'être fondée sur les « estimations les plus probables selon la direction » pour chacune des hypothèses démographiques et financières, y compris le taux d'actualisation relatif au versement des prestations futures et le rendement prévu des actifs du régime. Des hypothèses complexes à assimiler pour les actionnaires soucieux de déterminer le statut réel de la dette de l'entreprise et leurs impacts sur celles-ci.

Nous demandons donc que la direction produise une image synthèse de l'ensemble des enjeux soulevés par la gestion de ces régimes de retraite tout en présentant les actions qu'elle entend prendre pour redresser la situation. Notamment, nous voulons que les actionnaires soient informés du processus qui a conduit la direction à formuler les hypothèses sur lesquelles reposent la communication financière et l'incidence de celles-ci sur les états financiers.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le cadre de gouvernance des régimes de retraite de la CIBC procure une supervision efficace et assure une gestion prudente des arrangements de retraite des employés. Ce cadre de gouvernance a pour objectif important de procurer aux actionnaires et aux membres d'un régime de retraite les renseignements dont ils ont besoin pour comprendre la santé financière et la sécurité de nos régimes.

Le rapport de la CIBC sur le régime de retraite est préparé chaque année et est mis à la disposition de tous les membres du régime afin d'assurer qu'ils ont des renseignements à jour sur la sécurité et l'avenir du régime. Le rapport fournit un examen exhaustif du rendement des placements et de la santé financière du régime, notamment les perspectives économiques et les défis attendus pour les années à venir.

La note 19 des états financiers consolidés figurant dans le Rapport annuel 2013 de la Banque CIBC fournit les renseignements que nous et les auditeurs nommés par les actionnaires croyons nécessaires pour comprendre la situation de capitalisation de nos régimes de retraite selon les normes comptables. À la page 138 du rapport annuel, nous expliquons que les régimes de retraite de la CIBC ont environ 6,3 G\$ d'actifs et 6,0 G\$ d'obligations au 31 octobre 2013, soit un excédent de 0,3 G\$. La situation de capitalisation des

régimes de retraite de la CIBC s'est améliorée de son déficit de 0,3 G\$ au 31 octobre 2012, en raison principalement de solides rendements de placements et d'environ 452 M\$ de cotisations de l'employeur aux régimes de retraite en 2013.

Aux pages 139 et 140 du Rapport annuel, nous décrivons les principales hypothèses que nous utilisons pour mesurer nos obligations découlant des régimes de retraite. Ces hypothèses sont élaborées par notre conseiller en régimes de retraite à l'aide des méthodes comptables et actuarielles prescrites et sont validées par nos auditeurs externes dans le cadre de leur vérification annuelle des états financiers de la Banque CIBC. L'hypothèse des taux de rendement attendu des actifs est fondée sur la politique d'investissement de la Banque CIBC, qui est annuellement revue et approuvée par le CRRPD.

En résumé, la gouvernance de la CIBC et la communication des renseignements que les employés et les actionnaires doivent connaître au sujet de nos arrangements de retraite sont solides. La CIBC continuera de fournir aux actionnaires et aux membres du régime les renseignements dont ils ont besoin tout en explorant de nouvelles façons d'améliorer notre communication.

PROPOSITION N° 5

Rétroaction à la suite de la réélection de certains administrateurs.

Certains membres du conseil ayant reçu un nombre de votes d'abstentions substantiellement plus élevé que leurs collègues, il est proposé que le conseil d'administration présente, lors de la prochaine assemblée annuelle, les actions qu'il a prises pour donner suite aux insatisfactions exprimées par les actionnaires.

Le MÉDAC a soumis la proposition suivante et l'énoncé qui suit à l'appui de celle-ci.

Au cours des dernières années, plusieurs détenteurs d'actions ont exprimé à l'égard de certains administrateurs, leur insatisfaction par l'expression d'un pourcentage d'abstentions

élevé. Ainsi, lors de la dernière assemblée annuelle, plus de la moitié des administrateurs ont reçu plus de 5 % de votes d'abstentions, ce vote atteignant pour trois d'entre eux des pourcentages des plus élevés : John P. Manley (14,53 %), L. Rahl (19,2 %) et R.W. Tysoe (14,41 %).

De tels pourcentages d'insatisfaction méritent réflexion et communication auprès des actionnaires afin de les renseigner sur les mesures que le conseil a pris pour remédier à la situation, étant donné qu'entre 10 millions et 40 millions d'actions en circulation se sont ainsi exprimés.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

L'appui des actionnaires à chacun des administrateurs de la CIBC a été fort au cours des dix dernières années, s'élevant en moyenne à 96,6 %. En 2013, dans le cadre du plan du conseil sur l'engagement envers les parties intéressées, la CIBC a rencontré un groupe élargi de cabinets de services-conseils en gouvernance des procurations afin de discuter des pratiques de gouvernance de la CIBC et de mieux comprendre leurs lignes directrices quant au vote, leurs recommandations quant au vote et leur perspective quant à la gouvernance. La CIBC a reçu des commentaires utiles de ces parties intéressées sur l'incidence d'autres activités de certains membres du conseil, en particulier un mandat au sein de multiples comités de vérification ou d'audit, ce qui a entraîné une communication accrue des pratiques de notre conseil dans la circulaire de cette année et l'instauration d'une lettre du président du conseil et du président du Comité de gouvernance de la CIBC qui explique les améliorations que nous avons apportées à la gouvernance. Voir la [page 18](#) de la circulaire pour obtenir plus de renseignements.

En résumé, la CIBC continuera de faire participer les parties intéressées à l'égard des questions de gouvernance afin d'assurer que nous maintenons nos pratiques et notre communication à la fine pointe dans ce domaine.

Lettre aux actionnaires sur la gouvernance

À NOS ACTIONNAIRES

Nous sommes à l'écoute

Nous croyons qu'il est important que vous, nos actionnaires, compreniez la façon dont le conseil d'administration de la CIBC s'acquitte de ses responsabilités de supervision de la gouvernance et améliore la composition et les activités de votre conseil.

Le cadre de gouvernance qui guide le conseil est décrit dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance de la CIBC qui suit cette lettre. Dans la présente lettre, nous voulons vous faire part de nos réalisations en 2013 ainsi que de la façon dont nous abordons les questions de gouvernance émergentes qui, vous nous avez dit, sont importantes pour vous.

Composition du conseil

Nous avons été heureux d'accueillir deux nouveaux administrateurs au sein de votre conseil au cours de la dernière année : M. Kevin Kelly et M^{me} Martine Turcotte. M. Kelly est un administrateur de sociétés et compte près de 40 années d'expérience dans la gestion de patrimoine et d'actif au Canada et aux États-Unis. M^{me} Turcotte est vice-présidente exécutive, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada et compte plus de 25 années d'expérience stratégique, juridique et réglementaire dans le secteur des télécommunications au Canada.

Ces nominations ont apporté profondeur et diversité au conseil d'un point de vue commercial et réglementaire. Ainsi, l'arrivée de M^{me} Turcotte respecte l'engagement de votre conseil de promouvoir la mixité et porte à cinq le nombre d'administratrices, soit près du tiers du conseil.

Engagement accru envers nos parties intéressées

Le maintien d'un dialogue constant avec nos actionnaires constitue une priorité pour votre conseil. Il nous permet d'obtenir des commentaires précieux de votre part sur nos pratiques de gouvernance tout en nous donnant l'occasion d'expliquer notre point de vue sur la gouvernance. Le président de notre conseil a rencontré des actionnaires à plusieurs reprises au cours de la dernière année afin de

discuter d'importantes questions de gouvernance telles que la présence de femmes au sein du conseil, la rémunération des cadres supérieurs, la gestion des compétences, la gouvernance du risque et le rôle du conseil dans la stratégie.

En 2013, sous la gouverne du président de notre Comité de gouvernance, nous avons élargi la portée de notre engagement envers les parties intéressées pour inclure des cabinets de services-conseils en gouvernance de procurations. Grâce à ces rencontres, nous comprenons mieux le point de vue de ces cabinets à l'égard de la gouvernance et leurs recommandations quant au vote. Ces discussions ont mené à une communication d'information accrue dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2014 à la page 18 et dans notre Énoncé des pratiques de gouvernance à la page 5 afin d'expliquer en profondeur les facteurs dont le Comité de gouvernance a tenu compte pour évaluer les administrateurs qui siègent au sein de plusieurs comités de vérification ou d'audit.

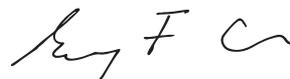
Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires en tout temps. Nous vous rappelons que vous pouvez communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur en nous écrivant à corporate.secretary@cibc.com.

Nous vous remercions de votre soutien

Au nom du Comité et de tout le conseil, nous désirons vous remercier de votre soutien constant. Nous espérons que notre Énoncé des pratiques de gouvernance saura vous informer.

Salutations distinguées,

Le président du Comité de gouvernance, Le président du conseil,



Gary F. Colter



Charles Sirois



Énoncé des pratiques de gouvernance

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 de la CIBC 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 février 2014.

3	Structure de la gouvernance	9	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction
3	Composition du conseil	9	Orientation et perfectionnement continu des administrateurs
3	Responsabilités du conseil	9	Rémunération des administrateurs
4	Indépendance des administrateurs	10	Rémunération
6	Processus de nomination des administrateurs	10	Gestion des compétences
7	Mandat des administrateurs	10	Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs
7	Évaluation du rendement annuel du conseil	11	Responsabilité de l'entreprise
7	Le chef de la direction	11	Engagement envers les parties intéressées
8	Le président du conseil		
8	Les comités du conseil		

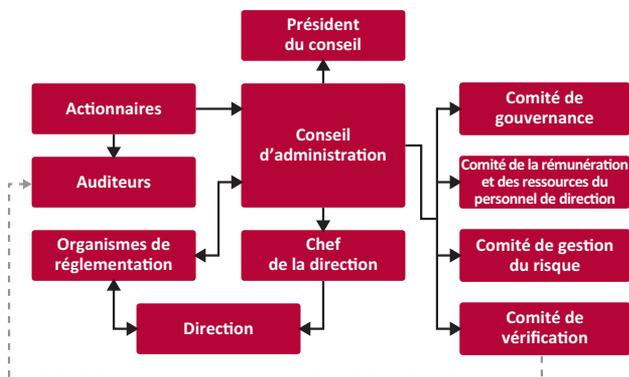
COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL DE LA CIBC : Vous pouvez communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

DEMANDE DE VERSIONS IMPRIMÉES : Notre énoncé fait mention de documents disponibles sur le site Web de la CIBC. Les actionnaires peuvent demander des versions imprimées de ces documents par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

1. Structure de la gouvernance

- ▶ 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.

Au cœur de la structure de la gouvernance de la CIBC figurent des administrateurs bien informés, indépendants et efficaces. Bien délimiter les rôles et les responsabilités du conseil et de ses comités aide le conseil à superviser la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Le diagramme suivant illustre la façon dont le conseil interagit avec la direction et les parties intéressées de la CIBC.



2. Composition du conseil

- ▶ Le conseil de la CIBC présente à l'assemblée annuelle 2014 16 candidats aux postes d'administrateur dont 15 sont des administrateurs non membres de la direction.
- ▶ L'expérience et l'expertise des membres du conseil de la CIBC sont indiquées à la page 13 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2014 (la circulaire de sollicitation de procurations) qui peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.
- ▶ Une brève biographie de chaque candidat au poste d'administrateur de la CIBC figure à partir de la page 4 de la circulaire de sollicitation de procurations.

La composition du conseil et de ses comités est dictée par des exigences juridiques, le processus d'évaluation annuelle du conseil et la direction stratégique de la CIBC.

Exigences juridiques – Le conseil respecte les exigences concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe, leur résidence et leur expertise contenues dans la *Loi sur les banques* (Canada), les lois sur les valeurs mobilières et les règles des bourses de valeurs où les actions de la CIBC sont inscrites, ainsi que les lignes directrices sur la composition d'un conseil émises par le Bureau du surintendant des institutions financières.

Taille du conseil – Le Comité de gouvernance a déterminé que la taille optimale du conseil en vue d'une prise de décisions efficace est de 14 à 16 administrateurs non membres de la direction. Les paramètres établis par le Comité de gouvernance sont revus chaque année en fonction des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et caractéristiques requises pour améliorer l'efficacité du conseil et du nombre d'administrateurs nécessaires pour que soient effectuées les tâches qui incombent au conseil et à ses comités.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs – Le Comité de gouvernance évalue l'ensemble des habiletés des administrateurs et examine chaque année la composition du conseil et de ses comités en utilisant une grille d'évaluation. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après des catégories générales comme l'expérience de 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 de gouvernance et mise à jour pour refléter l'évaluation par le Comité de gouvernance des besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que des priorités stratégiques de la CIBC. Dans le cadre de l'examen, chaque administrateur autoévalue ses habiletés et compétences dans chaque catégorie de la grille. La grille d'autoévaluation aide le Comité de gouvernance à cerner les lacunes dans l'expertise des membres du conseil de la CIBC.

3. Responsabilités du conseil

- ▶ Les principales responsabilités du conseil comprennent la supervision de ce qui suit et la prise de décisions sur ce qui suit : la planification stratégique, la gestion du risque, la gestion des ressources humaines et des compétences, la gouvernance, les renseignements financiers, les communications, les comités du conseil ainsi que le perfectionnement et l'évaluation des administrateurs.
- ▶ On trouvera le mandat du conseil d'administration sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com.

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des 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 et des priorités stratégiques de la CIBC. Tout au long de l'année, le conseil 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, processus qui culmine par l'examen et l'approbation par le conseil des plans stratégiques, financiers et d'immobilisations pour le prochain exercice.

Gestion du risque – Le conseil, avec l'aide du Comité de gestion du risque et du Comité de vérification, approuve la tolérance au risque de la CIBC et passe en revue les rapports présentés par la direction relativement aux risques importants associés aux activités et à l'exploitation 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 gestion des ressources humaines et des compétences de la CIBC et le processus de planification de la relève du chef de la direction et des principaux membres de la direction. Le conseil approuve également les décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction et d’autres membres principaux de la direction en tenant compte du rendement de l’entreprise, notamment des questions liées au risque, de même que la mesure dans laquelle la direction favorise une culture d’intégrité.

Gouvernance – Le conseil, avec l’aide du Comité de gouvernance, revoit la philosophie de gouvernance de la CIBC, l’indépendance des administrateurs et les codes de conduite des employés et des administrateurs.

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, avec l’aide du Comité de gouvernance, revoit la stratégie globale de communication 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 prochaine réunion du conseil prévue.

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, engage chaque année un processus afin d’évaluer son rendement et son efficacité en vue d’élaborer des plans d’action qui améliorent son efficacité.

4. Indépendance des administrateurs

- ▶ Le chef de la direction doit être membre du conseil aux termes de la *Loi sur les banques*. Tous les candidats aux postes d’administrateur à l’assemblée annuelle 2014 sont indépendants, à l’exception de Gerald McCaughey, président et chef de la direction de la CIBC.
- ▶ Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction et répond aux normes d’indépendance du conseil.
- ▶ Chaque année, le conseil revoit et approuve les normes d’indépendance des administrateurs.
- ▶ On trouvera les normes d’indépendance du conseil sur le site www.cibc.com/francais.

Le conseil estime que l’indépendance des administrateurs constitue une partie importante de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Il se fonde sur les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l’indépendance. L’application des 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, représente une façon importante d’établir l’indépendance. Le conseil et ses comités encouragent également l’indépendance :

- en examinant les situations où des administrateurs de la CIBC siègent ensemble au conseil d’une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers pour obtenir un avis et des conseils indépendants, au besoin;
- en tenant régulièrement des séances du conseil et de ses comités à huis clos, en l’absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant 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. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement qu’il n’a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d’associé, d’actionnaire ou de dirigeant d’une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l’avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l’exercice du jugement indépendant de l’administrateur et comprend un lien indirect important. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes 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 règles relatives à l’indépendance des administrateurs des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil détermine l’indépendance des administrateurs au moins une fois par année lorsqu’il approuve les candidats aux postes d’administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Le conseil vérifie l’indépendance des administrateurs à d’autres moments s’il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu’un administrateur se joint au conseil au cours de l’année, le conseil rend une décision à ce moment.

Tous les membres des Comités de vérification, de la rémunération et des ressources du personnel de direction et de gouvernance doivent être indépendants. Il en va de même pour la majorité des membres du Comité de gestion du risque. Les membres du Comité de vérification doivent respecter d’autres normes d’indépendance aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis et les membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ont volontairement adopté les règles de la New York Stock Exchange.

Le conseil détermine l’indépendance en s’appuyant principalement sur les résultats des questionnaires remplis par chaque candidat au poste d’administrateur.

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 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 ou non à d'autres conseils

Le conseil ne limite pas le nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles un administrateur peut siéger. Toutefois, le Comité de gouvernance vérifie qu'un administrateur continue de s'acquitter de ses obligations au conseil de la CIBC et détermine s'il existe des situations qui nuiraient à la capacité d'un administrateur d'exercer son jugement de manière indépendante en examinant le nombre d'autres conseils de sociétés ouvertes auxquels des administrateurs de la CIBC siègent et les relations commerciales entre la CIBC et ces sociétés.

Le conseil estime qu'il est important de communiquer les noms des membres du conseil siégeant ensemble ou non à d'autres conseils de sociétés ouvertes. Voir les biographies des administrateurs à partir de la [page 4](#) de la circulaire de sollicitation de procurations pour obtenir la liste des conseils et comités du conseil des autres sociétés ouvertes auxquels siège chaque membre du conseil.

Le tableau suivant présente le seul cas où deux administrateurs de la CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte.

Société	Administrateur	Comité
CAE Inc.	John P. Manley	Gouvernance (président), Ressources humaines
	Katharine B. Stevenson	Vérification (présidente)

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

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

Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre ne peut pas siéger au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. Le Comité de gouvernance estime que lorsqu'un administrateur a le temps et l'énergie nécessaires pour maintenir l'attention et l'engagement

auxquels on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la CIBC, le fait d'être membre du comité de vérification ou d'audit d'autres sociétés ouvertes lui permet d'élargir et d'approfondir son expérience et son rendement global, en lui offrant un accès à d'autres façons de se tenir au fait de questions, de tendances et du contexte réglementaire.

M. Ronald W. Tysoe et M^{me} Katharine B. Stevenson, membres du Comité de vérification de la CIBC, sont membres du comité de vérification ou d'audit de trois autres sociétés ouvertes.

Le Comité de gouvernance examine le mandat exercé au sein de multiples comités de vérification ou d'audit dans le cadre de son évaluation du rendement d'un administrateur. Les facteurs que le Comité de gouvernance examine comprennent : l'examen par les pairs du président du conseil et l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les questionnaires remplis par les administrateurs chaque année afin d'établir leurs connaissances financières et leurs compétences afin d'être désignés comme un expert financier du comité de vérification, l'emploi du temps de l'administrateur et les antécédents et l'expérience connexe de l'administrateur.

Après avoir examiné les connaissances financières, les compétences à titre d'expert financier du comité de vérification, l'expérience connexe, les exigences réglementaires et l'emploi du temps de M. Tysoe et de M^{me} Stevenson ainsi que la portée de leurs activités au sein des comités de vérification ou d'audit, le conseil a décidé que la capacité de ceux-ci à siéger au Comité de vérification de la CIBC n'est pas compromise. Pour plus de renseignements sur les compétences et l'expérience des membres du Comité de vérification de la CIBC, voir la section des biographies des administrateurs de la circulaire de sollicitation de procurations et de la notice annuelle de la CIBC. Pour plus de renseignements sur les membres siégeant à plusieurs comités de vérification ou d'audit, voir la [page 18](#) de la circulaire de sollicitation de procurations.

Séances à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps pour des séances à huis clos au cours de leurs réunions afin de faciliter les discussions libres et franches entre les administrateurs non membres de la direction. Le chef de la direction et les autres membres de la direction n'y assistent pas. Les séances sont présidées par le président du conseil au cours des réunions du conseil et par le président de chacun des comités au cours des réunions de comité.

Conflits d'intérêts

Afin de favoriser une prise de décisions indépendantes et conformes à l'éthique, la CIBC a mis en place un processus visant à identifier les conflits d'intérêts d'un administrateur et à les régler. 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 et se retirer de la réunion pendant laquelle l'opération ou l'entente est examinée par le conseil ou le comité du conseil et il 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. L'indépendance du président du conseil favorise une prise de décisions indépendante par le conseil.

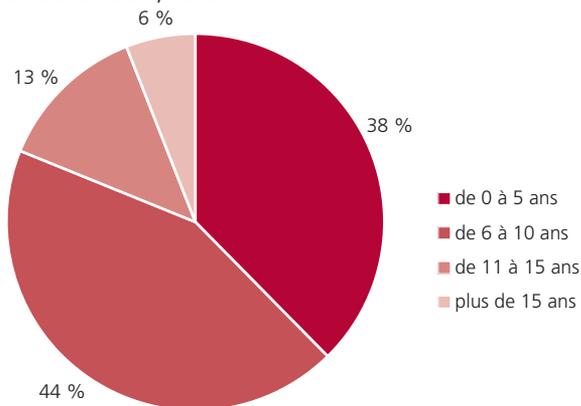
5. Processus de nomination des administrateurs

- ▶ Il n'y a pas d'âge obligatoire de la retraite.
- ▶ Un administrateur siège au conseil pendant un maximum d'environ 15 ans.
- ▶ Les administrateurs doivent offrir de démissionner s'ils n'assistent pas à au moins 75 % des réunions ordinaires.

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. De nombreux facteurs influencent le processus de mise en candidature du Comité de gouvernance, notamment la composition générale du conseil et la diversité au sein de celui-ci.

Mandat d'un administrateur

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. La CIBC favorise le renouvellement du conseil afin de créer un équilibre entre de nouveaux points de vue et l'expérience de membres chevronnés du conseil grâce à sa Politique sur le mandat des administrateurs et à sa philosophie de rotation des présidents. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, la période maximale durant laquelle un administrateur peut faire partie du conseil est de 15 ans, dans l'hypothèse où l'administrateur est réélu par les actionnaires. Le graphique suivant indique la durée des mandats au conseil des candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014. La durée moyenne des mandats des candidats est de 7,4 ans.



Le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de son mandat maximal s'il est dans l'intérêt de la CIBC de le faire. Il existe un calendrier de transition pour les administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2004. À la demande du conseil, M. Charles Sirois a accepté d'agir à titre de président du conseil pendant un mandat supplémentaire de un an.

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats en vue de leur élection aux postes

d'administrateur. Avant de recommander un nouveau candidat, le président du conseil et le président du Comité de gouvernance s'entendent sur les compétences et les caractéristiques requises d'un candidat éventuel. Le Comité de gouvernance peut retenir les services d'un fournisseur de services tiers afin de l'aider à repérer des candidats qui répondent aux critères. Lorsqu'un candidat ou des candidats sont repérés, le président du conseil, le président du Comité de gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent chaque candidat pour parler de ses antécédents, de ses compétences et de son aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour devenir membre du conseil de la CIBC. Le Comité de gouvernance évalue l'intégrité et l'aptitude du candidat en obtenant des références, en vérifiant son niveau de scolarité et ses antécédents et en évaluant d'éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance ou à la communication d'information du candidat. Ce processus prend généralement environ un an.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats au poste d'administrateur. Avant de recommander un administrateur en poste, le Comité de gouvernance tient compte de certains facteurs identifiés dans la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, notamment :

- le maintien de son intégrité et sa pertinence;
- 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. Les administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions du conseil et tenus d'assister à au moins 75 % de l'ensemble 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 ou des comités qui sont convoquées très rapidement. Au cours de l'exercice 2013, tous les administrateurs ont assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. En outre, à la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents. Voir les pages 4 à 12 de la circulaire de sollicitation de procurations pour obtenir des renseignements détaillés sur la présence aux réunions.

Candidats au poste d'administrateur

La CIBC maintient une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateur. En outre, le Comité de gouvernance a le droit de retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés selon les spécifications approuvées par le Comité.

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 habituellement pas

Énoncé des pratiques de gouvernance

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 s'il est dans l'intérêt de la CIBC de le faire.

6. Mandat des administrateurs

- ▶ Les éléments déclencheurs de la démission d'un administrateur comprennent :
 - le fait de ne pas obtenir la majorité des voix des actionnaires
 - une modification importante de l'occupation principale

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 environ 15 ans. Voir « Mandat d'un administrateur » ci-dessus pour obtenir plus de renseignements.

Démission d'un administrateur

La Politique sur le mandat des administrateurs exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences de qualification 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 risque de 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 décision.

Vote à la majorité

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 décidera d'accepter ou non la démission 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. Si une démission est acceptée, le conseil peut combler un poste vacant conformément à la *Loi sur les banques* ou réduire la taille du conseil.

7. Évaluation du rendement annuel du conseil

- ▶ Le conseil évalue son rendement chaque année.
- ▶ Les administrateurs participent à un processus d'examen annuel par les pairs.

Le mandat du conseil exige que celui-ci évalue et examine son rendement et son efficacité ainsi que ceux 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 un conseiller externe pour l'aider dans son évaluation. Le recours à un conseiller externe maintient la confidentialité, encourage les commentaires francs et favorise l'objectivité dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. L'évaluation porte sur le rendement et l'efficacité du conseil, de chaque comité du conseil, du chef de la direction et de chaque administrateur.

L'évaluation est fondée sur des commentaires confidentiels obtenus par 1) des entrevues individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil afin de discuter du rendement de l'administrateur, de sa formation et des commentaires de ses pairs, 2) un sondage rempli par chaque administrateur et 3) un sondage rempli par les membres de la haute direction sur le rendement des comités qu'ils soutiennent. Les sondages comprennent des questions sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait et couvrent la structure et la composition du conseil et des comités, le leadership du conseil, les relations entre le conseil et le chef de la direction, la planification de la relève de la direction, la planification stratégique, la gestion du risque, le rendement opérationnel et les procédures et l'efficacité du conseil. Le président du Comité de gouvernance donne au président du conseil les commentaires des administrateurs sur son rendement. En outre, le président du conseil utilise les commentaires des pairs comme outil aux fins de l'examen du rendement individuel et d'identification des possibilités de formation des administrateurs. Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert à élaborer des plans d'action visant à améliorer les activités du conseil. Le Comité de gouvernance mesure le progrès accompli par rapport à ces plans.

8. Le chef de la direction

- ▶ 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.

Les principales fonctions du chef de la direction consistent à diriger la gestion des activités et des 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 stratégie, 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 gestion des compétences, à la planification de la relève et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés et les organismes de réglementation.

9. Le président du conseil

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

Les principales fonctions du président du conseil consistent à faciliter les travaux et délibérations du conseil et à assurer l'exécution en bonne et due forme des fonctions et responsabilités dont celui-ci est investi. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment l'élaboration des ordres du jour des réunions du conseil, la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la direction du perfectionnement des administrateurs, la présentation de suggestions relativement à l'intégrité et la pertinence des candidats éventuels aux postes d'administrateur, la direction de la supervision par le conseil de l'élaboration de la direction stratégique, des processus, des plans, des priorités et des points de référence de la CIBC, la formulation de commentaires du conseil à l'intention du chef de la direction ainsi que les communications avec les actionnaires, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

10. Les comités du conseil

- ▶ Le conseil compte quatre comités permanents.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2013, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations.
- ▶ 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, du rapport de gestion connexe et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des exigences juridiques et réglementaires, choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, examine les compétences requises, l'indépendance et le rendement des auditeurs 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, les auditeurs externes et les principaux membres de la direction, tels que le chef des services financiers, le vérificateur principal, le chef de la Conformité et l'avocat général. Tous les membres du comité sont indépendants et sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** aide le conseil à fournir une surveillance stratégique du capital humain de la CIBC, notamment l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement

du leadership, la planification de la relève, la gestion des compétences et l'harmonisation de la rémunération pour l'ensemble de la banque avec la stratégie et la tolérance au risque de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine et approuve la philosophie, la méthodologie et les pratiques de gouvernance relatives à la rémunération de la CIBC en plus de remplir certaines fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et de superviser la rédaction de l'analyse de la rémunération dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le financement de la rémunération d'encouragement annuelle, de même que les contrats d'emploi, les objectifs et l'évaluation du rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction et des autres membres clés de la direction et en recommande l'approbation au conseil. Tous les membres du comité sont indépendants.

Le **Comité de gouvernance** aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et constitue le comité de révision de la CIBC et de certaines filiales de régime fédéral aux termes de la loi applicable. Le Comité de gouvernance 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 et des travailleurs occasionnels de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs, l'examen des politiques concernant le risque de réputation et les propositions d'actionnaires. Tous les membres du comité sont indépendants.

Le **Comité de gestion du risque** aide le conseil à déterminer la tolérance au risque de la CIBC et à assurer l'harmonisation des plans stratégiques avec la tolérance au risque. Le Comité de gestion du risque est également chargé de surveiller le profil de risque de la CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque, y compris la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC. Le Comité de gestion du risque a des responsabilités spécifiques touchant les risques liés au crédit, aux marchés, aux investissements, à l'exploitation, les risques de réputation et d'ordre juridique, les risques liés à l'assurance, au bilan et aux liquidités, la délégation en matière de crédit et d'investissement ainsi que la définition et l'efficacité de l'organisme indépendant de gestion du risque de la CIBC. Le Comité de gestion du risque examine également les questions relatives au risque des décisions de rémunération au cours d'une réunion conjointe avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Tous les membres du comité sont indépendants.

Le conseil désigne un président pour chaque comité. Le mandat d'un président de comité est d'environ 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. Lorsqu'il détermine les membres appropriés des comités, le conseil s'efforce de trouver un équilibre entre la présence au comité de membres ayant l'expérience et l'expertise pertinentes et la rotation des membres afin d'apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue.

11. Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction

- ▶ Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a retenu les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui fait rapport directement au comité, agit uniquement selon les directives fournies ou approuvées par le président du comité et ne participe à aucun autre mandat pour la CIBC.
- ▶ Le Comité de vérification et le Comité de gestion du risque retiennent périodiquement les services d'un tiers afin d'examiner l'efficacité des fonctions de supervision, comme la vérification interne, les finances, la conformité et la gestion du risque.

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont le pouvoir de retenir les services de conseillers indépendants et d'y mettre fin, ainsi que d'établir et de verser la rémunération de ces conseillers sans consulter la direction ou obtenir son approbation. Avant de retenir les services d'un conseiller externe, le conseil ou le comité doit examiner certains facteurs qui pourraient avoir une incidence sur l'indépendance du conseiller. Le conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes.

12. Orientation et perfectionnement continu des administrateurs

- ▶ Au cours de l'exercice 2013, le perfectionnement des administrateurs a surtout visé à améliorer les connaissances des administrateurs et leur compréhension des changements comptables, des thèmes stratégiques, de la gestion du risque, de la rémunération, de la stratégie quant aux régimes de retraite, de la gouvernance réglementaire et de la conjoncture économique.
- ▶ L'objectif du conseil consiste à consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à des présentations informatives.
- ▶ Pour obtenir plus de renseignements concernant le programme de perfectionnement des administrateurs de chaque comité au cours de l'exercice 2013, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations.

Le programme de perfectionnement continu des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il comporte deux volets : 1) l'orientation des nouveaux administrateurs afin de les aider à jouer un rôle actif le plus rapidement possible et 2) le perfectionnement continu des administrateurs afin de les aider à comprendre les nouvelles pratiques de gouvernance émergentes et l'évolution réglementaire en ce qui a trait aux responsabilités précises des administrateurs au sein du conseil ou d'un comité. Environ 10 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré au perfectionnement des administrateurs au cours de l'exercice 2013.

Orientation des nouveaux administrateurs

Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs regroupe des documents et des 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 rapports financiers annuels et trimestriels de même que les principales questions opérationnelles. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction, des 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 tout nouvel administrateur qui se joint au comité. Afin d'aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un membre actuel du conseil d'agir à titre de mentor.

Perfectionnement continu des administrateurs et besoins d'information

Le perfectionnement continu des administrateurs regroupe des cours externes, des documents pertinents au rôle des administrateurs, des présentations informatives 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; les administrateurs sont encouragés à participer à des cours externes, que la CIBC paie. Le président de chaque comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité.

Le Comité de gouvernance supervise les exigences de déclaration au conseil afin de s'assurer que les rapports de la direction présentés au conseil sont succincts tout en fournissant une information suffisante pour permettre aux administrateurs de prendre des décisions éclairées.

13. Rémunération des administrateurs

- ▶ On demande aux administrateurs d'acquiescer des actions ordinaires de la CIBC et/ou des unités d'actions à dividende différé d'une valeur minimale de 600 000 \$ dans les cinq années suivant leur nomination.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2013, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations.

Le Comité de gouvernance revoit une fois l'an la rémunération des administrateurs pour évaluer si celle-ci respecte la direction stratégique de la CIBC qui vise à procurer des résultats constants et durables, si elle favorise une prise de décisions prudente et si elle est concurrentielle avec les programmes et les niveaux de rémunération des administrateurs au sein des institutions financières canadiennes. Le Comité de gouvernance 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 et de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités. Le Comité de gouvernance peut recourir aux services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et un avis concernant les politiques et les pratiques de rémunération des administrateurs.

14. Rémunération

- ▶ Utilisation d'une grille de pointage équilibrée pour évaluer le rendement de l'entreprise et le rendement individuel, en mettant l'accent sur la croissance de la valeur de la CIBC au fil du temps et en décourageant la prise de risque excessive.
- ▶ Les régimes de rémunération et les pratiques de gouvernance de la CIBC s'harmonisent avec les principes et les normes du Conseil de stabilité financière, notamment :
 - la responsabilité du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction relativement à la rémunération d'encouragement de tous les employés, et non seulement celle des membres de la haute direction;
 - les incidences de la prise de risque sont évaluées tout au long du processus de prise de décisions relatives à la rémunération;
 - une proportion plus élevée de la rémunération reportée pour les personnes pouvant représenter un risque important pour la CIBC;
 - le mécanisme de récupération de la rémunération en cas d'inconduite et de pertes imprévues.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant la rémunération des cadres supérieurs, veuillez consulter la circulaire de sollicitation de procurations.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction utilise une grille de pointage équilibrée qui examine le rendement financier, la réalisation de la stratégie de tolérance au risque de la CIBC, l'effet sur les questions de contrôle, les clients clés et d'autres paramètres pertinents lorsqu'il détermine la rémunération d'encouragement. En outre, pour les postes qui sont de son ressort, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit le rendement individuel par rapport aux objectifs de la grille de pointage approuvés par le comité et axés sur la réalisation de la stratégie, lorsqu'il évalue le caractère adéquat de la rémunération d'une personne. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, à l'aide des commentaires du chef des services financiers, du chef de la gestion du risque et du Comité de gestion du risque, revoit et recommande à l'approbation du conseil le niveau global du financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et la répartition entre ses unités d'exploitation stratégiques et ses principaux secteurs d'activité en tenant compte de la durabilité des résultats et du respect de la politique de la CIBC, ainsi que la gestion du risque et le cadre de contrôle. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande également à l'approbation du conseil le montant de la rémunération directe globale individuelle connexe pour le chef de la direction, les membres de la haute direction qui relèvent de lui et les titulaires des autres dirigeants clés; il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération directe globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

15. Gestion des compétences

- ▶ Chaque année, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève pour tous les membres de l'équipe de la haute direction, dont le chef de la direction.

La CIBC s'est engagée à former les employés de tous les niveaux de l'organisation et à assurer que la diversité de nos effectifs reflète les marchés où nous exerçons des activités.

Les mandats du conseil et de ses comités font état de la responsabilité de surveillance de la gestion des compétences à l'échelle de l'entreprise et de la planification de la 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 examine régulièrement la stratégie de gestion des compétences de la CIBC et maintient l'accent sur l'intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC. Outre la planification de la relève, ceci comprend la supervision des initiatives de portée générale de perfectionnement du leadership à tous les niveaux de l'organisation, des plans de perfectionnement spécifiques pour les employés présentant un fort potentiel et les candidats de la relève pour des postes de leadership clés ainsi que la surveillance du rendement par rapport aux paramètres pour des employés clés.

Différents comités examinent la planification de la relève. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les plans de relève du chef de la direction, du chef des services financiers et un certain nombre de postes identifiés comme étant des postes clés; le Comité de vérification examine les plans de relève du chef des services financiers, du vérificateur principal et du chef de la Conformité; et 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 de direction au sein du conseil et du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

16. Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs

- ▶ Chaque année, les employés attestent de leur bonne connaissance du Code de conduite et de leur respect de celui-ci.
- ▶ Les administrateurs font la même attestation à l'égard du Code de déontologie des administrateurs.
- ▶ Le conseil passe en revue et approuve les codes chaque année.
- ▶ On trouvera le Code de conduite de la CIBC pour les employés et les travailleurs occasionnels et le Code de déontologie des administrateurs sur les sites www.cibc.com/francais et 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 aux travailleurs occasionnels et aux employés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel pour la CIBC ou ses filiales en propriété exclusive. Le Code de déontologie des administrateurs s'applique à tous les administrateurs. Ces codes établissent les normes qui régissent la façon dont les employés et les administrateurs agissent entre eux, avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la CIBC ainsi qu'avec les communautés. Les codes portent sur la conduite générale, les conflits d'intérêts, la gestion de l'information, la protection de l'actif de la CIBC et les

Énoncé des pratiques de gouvernance

enquêtes internes et réglementaires. Lorsqu'un nouvel administrateur ou employé se joint à la CIBC, il est tenu d'étudier le code qui s'applique à lui et de déclarer par écrit l'avoir fait et il accepte de respecter ledit code. Tous les administrateurs et les employés sont tenus de revoir chaque année le code applicable et d'attester leur respect de celui-ci.

Le conseil approuve toute modification des codes. Seul le conseil ou le Comité de vérification peut accorder une dispense de l'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.

17. Responsabilité de l'entreprise

- ▶ Voir le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et énoncé de responsabilité envers le public 2013 de la CIBC au www.cibc.com/francais.

Le Comité de gouvernance et le Comité de gestion du risque ont des responsabilités de supervision relativement à la responsabilité de l'entreprise et à la réputation de la CIBC. Le Comité de gouvernance passe en revue les politiques et procédures de la CIBC relatives à la réputation de la CIBC et les efforts que déploie cette dernière afin d'exercer ses activités d'une manière responsable sur les plans déontologique et social. Cet examen comprend le Code de conduite des employés et des travailleurs occasionnels, le Code de déontologie des administrateurs, les processus de traitement des plaintes des clients, des questions de protection des renseignements personnels et le cadre de communication du conseil avec les parties intéressées de la CIBC. Le Comité de gestion du risque passe en revue et approuve les politiques et procédures de la CIBC sur l'identification et le contrôle efficaces de divers risques. Cet examen comprend la politique environnementale et la politique relative au risque de réputation relativement aux opérations de la CIBC.

18. Engagement envers les parties intéressées

- ▶ Les pratiques existantes de la CIBC atteignent essentiellement les mêmes résultats que le modèle d'engagement des actionnaires (*Model Shareholder Engagement*) et la politique de consultation sur la rémunération (*Say on Pay*) pour les conseils d'administration de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises.

Le conseil estime qu'il est important de comprendre les perspectives très variées des parties intéressées. Les commentaires que ces dernières formulent constituent des outils précieux aidant le conseil à améliorer les pratiques de gouvernance de la CIBC. Le conseil interagit avec les parties intéressées de la CIBC grâce à divers mécanismes dont certains sont décrits ci-après.

Communication de renseignements importants au marché – Le conseil a approuvé une politique sur la présentation de l'information qui traduit l'engagement de la CIBC à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes, destinées à présenter au marché des informations importantes sur la CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées. Chaque année, le Comité de gouvernance passe en revue la façon dont la direction administre la politique. Le conseil examine et approuve des modifications de la politique.

La CIBC a constitué un Comité de communication de l'information qui rencontre chaque trimestre les dirigeants responsables afin de revoir les rapports financiers intermédiaires ou annuels de la CIBC aux actionnaires et le communiqué connexe sur les bénéfices, ainsi que les contrôles entourant la communication et l'information financière de la CIBC.

Stratégie de communication – Le conseil passe chaque année en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC afin d'évaluer le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la CIBC avec ses employés, ses clients, ses investisseurs, la communauté et le gouvernement. Le conseil a également élaboré un cadre de communications avec les parties intéressées qui prévoit que le président du conseil et des membres de la haute direction rencontrent régulièrement des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres parties intéressées de la communauté financière pour discuter de diverses questions liées à la gouvernance, notamment la gouvernance du risque, la supervision stratégique, la gestion des compétences, la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques émergentes en matière de gouvernance.

Service confidentiel d'assistance téléphonique en matière de conduite – Le Comité de vérification surveille le programme d'alerte professionnelle de la CIBC, qui permet aux employés d'exprimer leurs préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification à la CIBC. Bien qu'il existe différentes façons d'exprimer ces préoccupations, le Service d'assistance téléphonique en matière de conduite de la CIBC permet aux employés de le faire de manière anonyme et confidentielle. Ce service permet également aux employés de faire état de leurs préoccupations concernant des fraudes, des questions d'intégrité, des questions d'éthique ou des violations du Code de conduite de la CIBC.

Assemblée annuelle – L'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC a lieu à différents endroits au Canada de façon à ce que les administrateurs et la direction puissent rencontrer directement les actionnaires. L'assemblée est diffusée en direct sur le Web, ce qui permet à tous les actionnaires de participer.

Consultation sur la rémunération – Les actionnaires ont la possibilité de voter en faveur de la philosophie de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC ou contre celle-ci. Bien que le conseil ne soit pas lié par le vote, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudie le résultat de ce vote dans le cadre de son examen continu de la rémunération des cadres supérieurs.

Communications des actionnaires – Le site Web des relations avec les investisseurs de la CIBC au www.cibc.com/francais fournit à toutes les personnes intéressées des renseignements utiles, comme les fiches de renseignements trimestrielles sur le rendement financier, les paramètres d'évaluation et les réalisations de la CIBC. Le service des relations avec les investisseurs de la CIBC souhaite établir un dialogue avec les investisseurs et les investisseurs éventuels, en répondant aux demandes en temps opportun. En outre, le conseil apprécie les commentaires des actionnaires et les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur comme il est indiqué à la [page 2](#) à « Communication avec le conseil de la CIBC ».



Siège social

199 Bay Street
Commerce Court
Toronto ON
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

