

**Le 6 avril 2017
CIRCULAIRE DE
SOLLICITATION DE
PROCURATIONS PAR
LA DIRECTION**

Avis de convocation à
l'assemblée annuelle
des actionnaires

Renoncez au papier!

Inscrivez-vous dès maintenant
pour obtenir électroniquement*
votre prochaine trousse de
renseignements aux actionnaires.

L'inscription est simple et rapide.
Voyez les instructions dans la
présente trousse.











**pour les actionnaires au Canada*



Bienvenue à la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. La version pdf en ligne inclut des boutons de navigation et de tâche pour vous aider à parcourir 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

Date : le jeudi 6 avril 2017

Heure : 9 h 30 (heure avancée de l'Est)

Lieu : Centre Shaw, 55, promenade Colonel By, Ottawa ON K1N 9J2

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 ainsi que le rapport des auditeurs sur ceux-ci;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter à l'égard d'une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. voter à l'égard d'une proposition d'actionnaire;
6. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 23 février 2017

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

Votre vote est important

Vous pouvez voter à l'assemblée, en ligne, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Voir les pages 1 à 3 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2017 de la CIBC pour obtenir des instructions quant au vote et quant à la façon de nommer un fondé de pouvoir. Si vous votez par procuration, veuillez vous assurer de soumettre votre vote de sorte qu'il soit reçu au plus tard à **9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 5 avril 2017**.

Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

Les porteurs d'actions ordinaires le 13 février 2017, soit la date de clôture des registres, peuvent voter à l'assemblée (sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada)). Il y avait 399 600 818 actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres.

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 ou de problèmes de mobilité, doivent communiquer avec le secrétariat général de la CIBC par courriel à l'adresse corporate.secretary@cibc.com, ou par la poste au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes heureux de vous inviter à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC dans la salle de bal Trillium du Centre Shaw, à Ottawa, en Ontario, le jeudi 6 avril 2017 à 9 h 30 (heure avancée de l'Est).

La présente circulaire contient de l'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée, sur la rémunération des cadres supérieurs et sur nos pratiques de gouvernance.

Vous serez informés du rendement de la CIBC en 2016 et de l'évolution de notre stratégie d'établir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations. Les membres du conseil et les hauts dirigeants de la CIBC seront également présents pour répondre à vos questions.

Vous aurez l'occasion de voter sur des questions importantes et votre vote est important. Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la façon d'exercer votre droit de vote aux pages 1 à 3 de la circulaire.

Vous pouvez également suivre l'assemblée en ligne grâce à une webémission en direct sur le site www.cibc.com/francais, qui sera archivée sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Nous vous remercions de votre appui constant à la CIBC et nous espérons vous rencontrer à l'assemblée.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,



John P. Manley



Victor G. Dodig

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

À moins d'indication contraire, les renseignements dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2017 (la circulaire) sont arrêtés en date du 10 février 2017, et le numéraire est exprimé en monnaie canadienne.

1	RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE	29	LETTRE AUX ACTIONNAIRES SUR LA GOUVERNANCE	68	INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION
4	QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR	30	ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE	82	AUTRES RENSEIGNEMENTS
4	États financiers			82	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
4	Élection des administrateurs	47	MESSAGE À NOS ACTIONNAIRES	82	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
4	Nomination des auditeurs	51	ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	82	Indemnisation
5	Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs	51	Notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance de la rémunération	83	Accessibilité de l'information
5	Propositions d'actionnaires	53	Philosophie de la rémunération du chef de la direction et du CD	83	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
8	ADMINISTRATEURS	60	Rendement et rémunération en 2016	83	Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
8	Candidats à un poste d'administrateur	66	Gestion des compétences et planification de la relève	83	Marques de commerce
18	Rémunération des administrateurs	67	Diversité et intégration	83	Approbation des administrateurs
21	RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL				

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

Approbation des actionnaires

Les questions suivantes seront soumises au vote à l'assemblée ou par procuration :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs par les actionnaires;
- une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- une proposition d'actionnaire.

Chacune de ces questions sera tranchée à la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée.

Qui peut voter

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 13 février 2017.

Il y avait 399 600 818 actions ordinaires en circulation le 13 février 2017. Sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), ces actions donnent à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée.

Ne peuvent être exercés les 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;
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la CIBC sans l'approbation du ministre des Finances;
- une personne ou entité contrôlée par une personne dont les actions représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées, sauf avec l'autorisation du ministre des Finances.

À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'a la propriété effective, 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.

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

Si vous détenez des actions qui sont immatriculées directement à votre nom, alors vous êtes un actionnaire inscrit. Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée ou par procuration en utilisant le formulaire de procuration de votre jeu de documents.

Vote en personne - Si vous projetez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, veuillez ne pas remplir ni retourner la procuration. À votre arrivée à l'assemblée, présentez-vous à la table d'inscription.

Vote par procuration - Si vous préférez, vous pouvez voter en remplissant la procuration et en la faisant parvenir à l'agent des transferts de la CIBC, Société de fiducie CST. Vous pouvez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire de procuration ou nommer une autre personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions. Afin de vous assurer que votre vote soit comptabilisé, veuillez faire parvenir votre procuration remplie au plus tard à 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 5 avril 2017, de la manière indiquée ci-après.

EN LIGNE : suivez les directives données sur votre formulaire de procuration en utilisant le numéro de contrôle qui y figure;

PAR COURRIEL : numériser les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-les par courriel à proxy@canstockta.com;

PAR TÉLÉCOPIEUR : envoyez les deux côtés de votre formulaire de procuration par télécopieur à la Société de fiducie CST, au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111;

PAR LA POSTE : retournez votre formulaire de procuration dans l’enveloppe fournie à cette fin ou envoyez-le par la poste à la Société de fiducie CST, P.O. Box 721, Agincourt ON M1S 0A1, à l’attention de : Proxy Department.

Comment voter si vous êtes un actionnaire non inscrit

Si vos actions sont immatriculées au nom d’un intermédiaire tel une banque, un courtier ou une société de fiducie, alors vous êtes un actionnaire non inscrit. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, votre intermédiaire vous fera parvenir un formulaire d’instructions de vote avec la présente circulaire. Puisque nous n’avons pas librement accès au nom de nos actionnaires non inscrits, les actions que vous détenez pourraient ne pas être inscrites à nos registres.

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l’entremise de votre intermédiaire ou en personne à l’assemblée.

Vote par l’entremise de votre intermédiaire - Vous pouvez voter en suivant les instructions figurant sur le formulaire d’instructions de vote fourni dans votre jeu de documents et le retourner à votre intermédiaire. Votre intermédiaire exercera pour vous les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Vote en personne - Si vous projetez d’assister à l’assemblée et de voter en personne, vous devriez vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l’espace prévu sur le formulaire d’instructions de vote et retourner le formulaire dans l’enveloppe fournie à cette fin. Ne remplissez pas la partie concernant l’exercice du droit de vote car votre vote sera recueilli à l’assemblée. À votre arrivée à l’assemblée, veuillez vous présenter à la table 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.

Si vous nommez un fondé de pouvoir

Si vous souhaitez nommer une personne à titre de fondé de pouvoir pour exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions, vous n’avez qu’à inscrire le nom de cette personne dans l’espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou le formulaire d’instructions de vote (si vous êtes un actionnaire non inscrit). La personne que vous choisissez n’a pas à être actionnaire de la CIBC. Veuillez 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, John P. Manley, président du conseil, et Victor G. Dodig, président et chef de la direction, seront nommés comme fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l’assemblée ou à toute reprise ou à tout ajournement de celle-ci. Vous pouvez indiquer sur le formulaire de procuration ou formulaire d’instructions de vote la façon dont vous voulez que votre fondé de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions et votre fondé de pouvoir devra suivre vos instructions. Vous pouvez inscrire :

EN FAVEUR ou ABSTENTION	<ul style="list-style-type: none"> relativement à l’élection de chacun des candidats proposés à un poste d’administrateur relativement à la nomination des auditeurs
EN FAVEUR ou CONTRE	<ul style="list-style-type: none"> relativement à la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	<ul style="list-style-type: none"> relativement à la proposition d’actionnaire

Renseignements concernant le vote

Ou encore vous pouvez laisser votre fondé de pouvoir décider pour vous. Si vous ou votre fondé de pouvoir ne donnez pas d'instructions précises, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés de la façon suivante :

EN FAVEUR	<ul style="list-style-type: none">• de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire• de la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs• de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs
CONTRE	<ul style="list-style-type: none">• la proposition d'actionnaire

Votre fondé de pouvoir peut aussi prendre des décisions pour vous quant aux changements apportés aux questions énumérées dans l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée.

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 de votre demande et en la faisant parvenir au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, avant 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 5 avril 2017 ou en la remettant à la table d'inscription avant le début de notre assemblée, le 6 avril 2017.

Confidentialité

Afin de protéger la confidentialité de votre procuration, la Société de fiducie CST dénombre les procurations et compile les résultats 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 des remarques d'un actionnaire sont destinées à la direction.

Sollicitation de procurations

Nous sollicitons des procurations surtout par la poste, mais des employés de la CIBC pourraient communiquer avec vous par téléphone ou par écrit. La CIBC assume les coûts de la sollicitation.

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 figurent dans le Rapport annuel 2016 qui a été envoyé aux actionnaires et qui est affiché sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais.

Élection des administrateurs

Il y a 16 candidats à élire pour siéger au conseil de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un administrateur quitte le conseil, si la date est plus hâtive. Des renseignements concernant les candidats à un poste d'administrateur figurent à partir de la page 8.

Nomination des auditeurs

Nous vous demanderons de nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) à titre d'auditeurs de la CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002.

Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le Comité de vérification évalue annuellement l'efficacité et la qualité des services d'EY. Cette évaluation pour la période d'audit de 2016 tenait compte de facteurs comme (i) le degré d'indépendance, d'objectivité et de scepticisme professionnel d'EY, (ii) la qualité de son équipe de mission, (iii) la qualité de ses communications et (iv) la qualité globale des services fournis. L'évaluation du Comité de vérification comprenait également un examen de l'évaluation faite par la direction. Le Comité de vérification a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'EY.

Afin de contrer la préoccupation découlant du fait que le mandat prolongé d'un même cabinet d'audit externe pourrait constituer une menace de familiarité institutionnelle susceptible de nuire à la capacité des auditeurs externes de faire preuve du degré adéquat de scepticisme professionnel, le Comité de vérification a effectué une évaluation complète d'EY en 2015. À la suite de cette évaluation, le Comité de vérification a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'EY.

Le conseil d'administration recommande la nomination d'EY à titre d'auditeurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Honoraires pour les services fournis par les auditeurs externes

Les honoraires qu'EY a facturés pour des services professionnels pour les exercices clos les 31 octobre 2016 et 2015 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	2016	2015
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	16,4	15,9
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	2,2	3,2
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	0,3	0,4
Autres ⁽⁴⁾	0,0	0,3
Total	18,9	19,8

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la CIBC et des services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement aux 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 (le PCAOB).

(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.

(4) Comprend les honoraires pour des services autres que d'audit.

Questions à l'ordre du jour

Politique d'approbation préalable

Le Comité de vérification approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la « Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires » de la CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la CIBC (la notice annuelle) datée du 30 novembre 2016, disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

En tant qu'actionnaire, vous avez la possibilité de voter en faveur d'une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ou contre celle-ci. Pour plus de renseignements sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et sur ce que le conseil a accompli depuis la dernière assemblée annuelle, voir « Message à nos actionnaires » et « Analyse de la rémunération » à partir de la page 47. La résolution est la 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 par la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires 2017.

Le vote est consultatif et ne lie pas le conseil. Toutefois, celui-ci et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examineront les résultats du vote lorsqu'ils évalueront les décisions futures sur la rémunération des cadres supérieurs. De plus, tout au long de l'année, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction reçoit des commentaires des actionnaires sur des questions de rémunération. Lorsque le Comité revoit notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs, il examine les préoccupations soulevées par les actionnaires. Si une préoccupation est importante, nous communiquerons le processus d'examen du Comité et le résultat de cet examen dans notre prochaine circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ainsi que le conseil apprécient les questions et les commentaires sur la rémunération des cadres supérieurs à la CIBC. Nous encourageons un dialogue ouvert avec les actionnaires et étudions tous les commentaires des actionnaires. Veuillez consulter la page 83 pour obtenir nos coordonnées.

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

Vous aurez à voter sur la proposition d'actionnaire suivante soumise 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 :

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique de retrait des paradis fiscaux¹ ou des « des territoires à faibles taux d'imposition ».

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

En avril 2016, un dossier attirait l'attention de tous les médias, les *Panama Papers*. Ceux-ci concernaient des documents internes de Mossack Fonseca, un cabinet d'avocats établi au Panama, ayant des bureaux un peu partout sur la planète et figurant parmi les plus importants créateurs de sociétés fictives au monde.

Dans son dernier rapport annuel, nous pouvions y constater que la Banque canadienne impériale de commerce a des succursales en Barbade et dans les Bermudes.

Les actionnaires se souviendront qu'en 2010 le Groupe Placements NordOuest & Éthiques S.E.C., déposait une proposition qui requérait que l'institution financière fournisse un rapport à ses actionnaires décrivant dans quelle mesure elle était exposée à des paradis fiscaux. Le Groupe précisait que ce rapport devrait comprendre une évaluation des risques financiers, réglementaires et de réputation importants associés au fait d'avoir des filiales dans des paradis fiscaux. Cette proposition a recueilli l'appui de 9,13 % des voix, un résultat honorable pour une proposition d'actionnaire, qui traduisait l'inquiétude d'une part significative des investisseurs par rapport à cet enjeu.

Bien que l'évitement fiscal ne soit pas illégal, **il est immoral.**

Mentionnons ces quelques chiffres² pour bien illustrer l'envergure de l'évitement fiscal au Canada :

- **300 G\$** Fortune accumulée par les particuliers canadiens dans les paradis fiscaux estimée, selon une étude publiée en 2014 par l'économiste Gabriel Zucman;
- **6 G\$** Pertes fiscales annuelles estimées pour le Canada;
- **800 M\$** Pertes fiscales annuelles estimées pour le Québec.

Nous sommes bien conscients que la présence de la Banque dans les paradis fiscaux profite à la Banque, mais également à ses actionnaires : en réduisant les impôts à payer, la Banque produit plus de profits permettant ainsi d'offrir de bons dividendes à ses actionnaires. Peut-on quantifier la somme additionnelle versée sous forme de dividendes due à la présence dans les paradis fiscaux et à l'évitement fiscal? Sûrement qu'un grand nombre d'actionnaires serait prêt à sacrifier ce revenu additionnel pour vivre conformément à leurs valeurs et investir dans une institution financière qui se fait un devoir de payer sa juste part d'impôt? Toutes ces questions, y compris celle du risque encouru, devraient être formellement abordées par la banque dans sa documentation, notamment son rapport RSE.

Il est donc proposé que le conseil d'administration adopte une politique de retrait de ces paradis fiscaux ou de ces « territoires à faibles taux d'imposition ».

1 Paradis fiscaux (traduction maladroite de *Tax Havens*, soit plutôt « cachette fiscale ») ou législation de complaisance (*secrecy jurisdictions*) tels que définis, notamment, dans le *Financial Secrecy Index* du *Tax Justice Network* : <http://www.financialsecrecyindex.com/>

2 <http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/actualite-economique/201605/06/01-4978965-panama-papers-le-fisc-quebecois-sort-les-crocs-contre-la-banque-royale.php>

Aussi, plus récemment, les *Bahama Leaks* secouaient le monde bancaire canadien : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/International/2016/09/21/012-banques-canadiennes-bahamas-leaks-rbc-cibc-scotia.shtml>

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC a comme objectif principal de maximiser la valeur qu'elle génère pour ses actionnaires tout en respectant ses obligations légales, réglementaires, sociales et environnementales. En tant que société ouverte mondiale, la CIBC s'est engagée envers la région des Caraïbes, ses employés et ses clients là-bas qui veulent les produits et services financiers qu'elle offre. La CIBC convient qu'elle ne doit pas être utilisée par des fraudeurs de l'impôt et d'autres dans la poursuite d'activités illégales ni aider de telles personnes grâce à ses services. À cette fin, la CIBC se conforme aux exigences des lois sur la fiscalité et le blanchiment d'argent et des autres lois des pays où elle exerce ses activités. En outre, la CIBC respecte des procédures de conformité rigoureuses, notamment celles prévues dans sa Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation. La CIBC reconnaît également la nécessité pour tous les pays, notamment ceux qu'il est convenu d'appeler des paradis fiscaux, d'élaborer des lois et des règlements qui améliorent le bien-être économique et social des personnes à l'échelle mondiale tout en empêchant les activités illégales, plutôt que de les faciliter. La CIBC continuera de soutenir l'élaboration de telles lois ainsi que des initiatives au moyen de forums comme l'Organisation de coopération et de développement économiques et le Groupe d'action financière des Caraïbes.

La date limite pour soumettre des propositions d'actionnaires à inclure dans notre circulaire de l'année prochaine est le 25 novembre 2017.

ADMINISTRATEURS

Candidats à un poste d'administrateur

Cette section présente des renseignements concernant chaque candidat à un poste d'administrateur.

De plus amples renseignements sur le processus de nomination figurent dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance - « Processus de nomination des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » à partir de la page 36.

Tous les candidats ont été élus à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 5 avril 2016.



BRENT S. BELZBERG
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 66 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à
l'assemblée annuelle 2016 :
99,30 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Stratégie

M. Belzberg est fondateur et associé directeur principal de Torquest Partners Inc. Il compte plus de 30 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 et a fait partie du conseil de plusieurs entités dans lesquelles Torquest Partners a investi. Il est également membre du comité consultatif sur les placements du président de la University of Toronto et président du conseil de Sinai Health System. M. Belzberg a occupé auparavant des fonctions d'administrateur, notamment pour O&Y Reit, Hôtels Quatre Saisons et Crescent School. 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires			
Conseil (2005)	9/9	3/4			
Comité de gouvernance (2009)	6/6	-			
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008 - avril 2016), président (2009 - 2014)	3/3	-/1			
Comité de gestion du risque (2005 - 2008) (avril 2016)	3/3	-			
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil				
Aucune					
Titres détenus					
Année	Actions ⁽¹⁾ (nombre)	Unités d'actions à dividende différé (UADD) ⁽²⁾ (nombre)	Total des actions et des UADD (nombre)	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	3 500	36 874	40 374	4 423 375	7,4x
2016	3 500	33 061	36 561	3 333 998	5,6x

Administrateurs



NANCI E. CALDWELL
Woodside, Californie
États-Unis
Âge : 58 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,64 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Technologie de l'information
- Commercialisation
- Stratégie

Mme Caldwell a été vice-présidente exécutive et chef de la commercialisation de PeopleSoft, Inc., poste qu'elle a occupé de 2002 à 2004. Avant de se joindre à PeopleSoft, elle a travaillé 19 ans chez Hewlett Packard Company occupant des postes de plus en plus élevés à la direction et à la haute direction dans les ventes et la commercialisation au Canada et aux États-Unis. Depuis 2005, Mme Caldwell siège au conseil d'un certain nombre de sociétés de technologie ouvertes et fermées et, en 2005 et en 2006, elle a travaillé en tant que consultante en technologie dans le cadre de projets. Elle compte plus de 25 années d'expérience en exploitation dans les secteurs de la technologie et des logiciels à l'échelle mondiale. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Caldwell a siégé à titre d'administratrice au conseil de sociétés fermées, notamment RedPrairie, Inc., maintenant appelée JDA Software, LiveOps Inc., Sophos, plc et Network General Corporation. Elle est membre du conseil consultatif en technologie de Bridge Growth Partners, LLC depuis 2013. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Queen's University et a terminé l'Executive Marketing Management Program de la University of Western Ontario.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil (décembre 2015)	7/7	4/4
Comité de gestion du risque (janvier 2016)	5/5	2/2

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

Actuellement membre de comités du conseil

Actuellement

Citrix Systems, Inc.	2008 à ce jour	Rémunération (présidente)
Donnelley Financial Solutions Inc.	2016 à ce jour	Rémunération
Equinix, Inc.	2015 à ce jour	Gouvernance
Talend	2017 à ce jour	Rémunération

Apparavant

Deltek Systems Inc.	2007 - 2012
TIBCO Software Inc.	2011 - 2014

Mme Caldwell siège au conseil de cinq sociétés ouvertes, dont la CIBC. Elle gère efficacement les contraintes de temps pour de nombreuses raisons : les fins d'exercice différentes des sociétés font en sorte que le cycle et l'intensité des activités financières et stratégiques du conseil se produisent à des moments différents au cours de l'année; le secteur technologique dans lequel Citrix, Donnelley, Equinix et Talend exercent leurs activités et leur petite taille créent des efficacités qui permettent à Mme Caldwell d'agir à titre d'administratrice; les différences dans le nombre et la durée des réunions du conseil de ces sociétés ainsi que leur tenue en Amérique du Nord aident à sa présence et à son rendement; et le fait que Mme Caldwell se consacre à une carrière d'administratrice de sociétés et n'a pas un emploi à temps plein. Les résultats de l'évaluation annuelle du conseil effectuée par une entreprise externe ainsi que son assiduité mettent en évidence son solide rendement comme administratrice de la CIBC. Depuis qu'elle est devenue administratrice de la CIBC, Mme Caldwell a assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et de comités. Dans le même temps, depuis qu'elle s'est jointe au conseil de Citrix, de Donnelley et d'Equinix, Mme Caldwell a assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités de ces sociétés. Mme Caldwell s'est jointe au conseil de Talend en février 2017. Mme Caldwell est toujours bien préparée pour les réunions du conseil et des comités de la CIBC et ses points de vue et son expertise accroissent l'accent que met le conseil sur la technologie et l'innovation.

Titres détenus

Année	Actions ⁽¹⁾ (nbre)	UADD ⁽²⁾ (nbre)	Total des actions et des UADD (nbre)	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière de d'actionnaire de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	1 061	0	1 061	116 243	0,2x

Mme Caldwell s'est jointe au conseil le 4 décembre 2015 et a jusqu'au 4 décembre 2020 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat.



GARY F. COLTER
Mississauga, Ontario
Canada
Âge : 71 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 98,25 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Stratégie

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 a été vice-président du conseil de KPMG Canada, de 1998 à 2000, il a été associé directeur des Services-conseils mondiaux en finances de KPMG International et, de 1989 à 1998, il a été 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 membre du comité de gouvernance et de rémunération, du comité d'audit et du comité des placements de cette société. Il a été président du conseil d'administration de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée de 2014 à 2015. 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil (2003)	9/9	4/4
Comité de vérification (2003 - 2009) (2012)	7/7	-
Comité de gouvernance (2003), président (2010 - janvier 2016)	6/6	-

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

Actuellement membre de comités du conseil

Actuellement

Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Audit, gouvernance
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Rémunération, gouvernance

Apparavant

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2012 - 2015
--	-------------

Titres détenus

Année	Actions ⁽¹⁾ (nbre)	UADD ⁽²⁾ (nbre)	Total des actions et des UADD (nbre)	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière de d'actionnaire de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	13 919	2 816	16 735	1 833 487	3,1x
2016	13 919	1 664	15 583	1 421 014	2,4x



PATRICK D. DANIEL
Calgary, Alberta
Canada

Âge : 70 ans
Indépendant

Votes en sa faveur à
l'assemblée annuelle 2016 :
99,66 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Technologie de l'information
- Stratégie

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. M. Daniel a été récipiendaire du prix du chef de la direction de l'année au Canada commandité par The Caldwell Partners et choisi par un conseil consultatif national indépendant. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous, 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil (2009)	9/9	4/4
Comité de gouvernance (2015)	6/6	-
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2012)	6/6	2/2

Actuellement	Actuellement membre de comités du conseil
Cenovus Energy Inc. 2009 à ce jour	Audit, ressources humaines et rémunération, mises en candidature et gouvernance
Capital Power Corporation 2015 à ce jour	Santé, sécurité et environnement
Auparavant Enbridge Inc. 2000 - 2012	

Titres détenus					
Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	1 000	17 509	18 509	2 027 846	3,4x
2016	1 000	15 737	16 737	1 526 247	2,5x



LUC DESJARDINS
Toronto, Ontario
Canada

Âge : 64 ans
Indépendant

Votes en sa faveur à
l'assemblée annuelle 2016 :
99,50 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/ conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Technologie de l'information
- Commercialisation
- Stratégie

M. Desjardins est président et chef de la direction de Superior Plus Corp., société ouverte située à Toronto, en Ontario, qui offre des services de distribution et de commercialisation du propane et fabrique des produits chimiques spéciaux. 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., membre de la World Presidents' Organization et membre du 30% Club Canada. 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil (2009)	9/9	4/4
Comité de vérification (2015)	7/7	-

Actuellement	Actuellement membre de comités du conseil
Superior Plus Corp. 2011 à ce jour	

Titres détenus					
Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	11 033	0	11 033	1 208 775	2,0x
2016	10 574	0	10 574	964 243	1,6x

Administrateurs



VICTOR G. DODIG
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 51 ans

Non indépendant

Voir « Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 17.

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,65 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque

- Ressources humaines/rémunération
- Commercialisation
- Stratégie

M. Dodig a été nommé président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC en septembre 2014, après sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion des avoirs en 2011. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 20 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la CIBC. M. Dodig a également dirigé plusieurs services au sein d'UBS et de Merrill Lynch au Canada et à l'étranger et a été conseiller en gestion chez McKinsey & Company. En plus de siéger à la CIBC, il est membre du conseil d'administration du C.D. Howe Institute et du conseil des gouverneurs du Musée royal de l'Ontario, président du conseil du 30% Club Canada et membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada. M. Dodig joue un rôle actif au sein de la collectivité, notamment en coprésidant récemment la campagne *Promise* de la St. Joseph's Health Centre Toronto Foundation. Il a déjà figuré au palmarès des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 Under 40*). Il est diplômé de la Harvard Business School où il a obtenu une maîtrise en administration des affaires et la distinction de Baker Scholar. Il est titulaire d'un diplôme de l'Institut d'études politiques à Paris et d'un diplôme d'études de premier cycle en commerce de la University of Toronto (St. Michael's College).

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016

Conseil (2014)

Taux d'assiduité : 100 %
Réunions ordinaires

9/9

Réunions extraordinaires

4/4

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

Actuellement membre de comités du conseil

Suparavant

The Bank of N.T. Butterfield & Son Limited

2011 - 2014

Titres détenus⁽¹⁾

Année	Actions (nbre)	Unités d'actions en fonction du rendement (UAR) (nbre)	Total des titres de capitaux propres (nbre)	Total sous forme de multiple de l'exigence d'actionnaire de huit fois le salaire de base
2016	17 659	74 174	91 833	9,2x
2015 ⁽²⁾	17 464	42 693	60 157	6,0x

(1) M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur l'actionariat de M. Dodig figurent à « Actionariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2016 » à la page 71 de la circulaire.

(2) M. Dodig, à titre de chef de la direction nouvellement nommé, avait jusqu'en septembre 2017 pour respecter son exigence d'actionariat; il la respectait le 31 décembre 2015.



LINDA S. HASENFRATZ
Guelph, Ontario
Canada
Âge : 50 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 96,20 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Ressources humaines/rémunération

- Responsabilité de l'entreprise
- Stratégie

M^{me} Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. M^{me} Hasenfratz appuie plusieurs entités sans but lucratif à titre de membre du conseil des gouverneurs du Musée royal de l'Ontario et de membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada. Elle a également fondé le Philanthropic Leaders Council de l'Hôpital général de Guelph et en préside le conseil d'administration. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Hasenfratz est administratrice et présidente du Conseil canadien des affaires. Elle a figuré au palmarès des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 Under 40*), a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file remarquable, le prix International Distinguished Entrepreneur 2014 de l'Université du Manitoba, le prix des Fondateurs 2016 de l'Institut Fraser et le prix Distinguished Entrepreneur 2016 de la University of Victoria et a été nommée à cinq reprises parmi les 100 femmes chefs de file dans le secteur automobile. En 2014, Ernst & Young l'a nommée Entrepreneur de l'année tant en Ontario qu'au Canada et, en 2016, elle a été intronisée au Canadian Business Hall of Fame. 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016

Conseil (2004)

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004), présidente (2014)

Taux d'assiduité : 93 %
Réunions ordinaires

8/9

Réunions extraordinaires

4/4

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

Direction

Linamar Corporation

1998 à ce jour

M^{me} Hasenfratz est chef de la direction et administratrice de Linamar Corporation et administratrice de Faurecia et de la CIBC. Elle gère efficacement les contraintes de temps pour de nombreuses raisons : les fins d'exercice différentes des sociétés font en sorte que le cycle et l'intensité des activités financières et stratégiques du conseil se produisent à des moments différents au cours de l'année; la participation à des comités complémentaires de Faurecia et de la CIBC lui a permis de remplir efficacement son mandat auprès de ces sociétés; le secteur automobile dans lequel Linamar et Faurecia exercent leurs activités crée des inefficiences qui permettent à M^{me} Hasenfratz de s'acquitter de ses fonctions auprès de ces sociétés; les moments de ses nominations l'ont aidée à gérer la courbe d'apprentissage associée à chaque nouveau poste (nommée à titre de membre de la direction et d'administratrice de Linamar en 1998 et de chef de la direction en 2002, d'administratrice de la CIBC en 2004 et d'administratrice de Faurecia en 2011); et les différences dans le nombre et la durée des réunions du conseil des trois sociétés ajoutent à sa présence et à son rendement. M^{me} Hasenfratz est une administratrice aguerrie siégeant depuis 13 ans au conseil de la CIBC. Les résultats de l'évaluation annuelle du conseil effectuée par une entreprise externe ainsi que son assiduité mettent en évidence son solide rendement comme administratrice, membre de comité et présidente de comité de la CIBC. Depuis qu'elle est devenue administratrice de la CIBC il y a 13 ans, M^{me} Hasenfratz a assisté à 99 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. Dans le même temps, depuis qu'elle est chef de la direction de Linamar Corporation, M^{me} Hasenfratz a assisté à 100 % des réunions du conseil de Linamar et à 93 % des réunions ordinaires du conseil et de comités de Faurecia. Elle coordonne son calendrier de déplacements en Europe pour Linamar avec ses réunions du conseil de Faurecia afin de pouvoir y assister. M^{me} Hasenfratz est toujours bien préparée pour les réunions du conseil et des comités de la CIBC et est grandement respectée par ses collègues du conseil pour son apport éclairé et significatif à la prise de décisions à ces réunions.

Titres détenus

Année	Actions ⁽¹⁾ (nbre)	UADD ⁽²⁾ (nbre)	Total des actions et des UADD (nbre)	Valeur totale des valeurs/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	11 917	0	11 917	1 305 627	2,2x
2016	11 343	0	11 343	1 034 368	1,7x



KEVIN J. KELLY
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 61 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,71 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise

- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/rerelations avec les gouvernements
- Commercialisation
- Stratégie

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 des avoirs et des actifs 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016

Conseil (2013)
Comité de gestion du risque (2013)

Taux d'assiduité : 100 %
Réunions ordinaires
6/6

Réunions extraordinaires
4/4
3/3

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

Aucune

Actuellement membre de comités du conseil

Titres détenus

Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	6 202	7 879	14 801	1 542 714	2,6x
2016	6 202	5 502	11 704	1 067 288	1,8x



CHRISTINE E. LARSEN
Montclair, New Jersey
États-Unis
Âge : 55 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,65 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers

- Ressources humaines/rémunération
- Technologie de l'information

M^{me} Larsen est vice-présidente à la direction, chef de l'exploitation de First Data Corporation, société mondiale de solutions technologiques de paiement ayant ses bureaux de direction à New York, poste qu'elle occupe depuis juin 2013. Avant de se joindre à First Data, M^{me} Larsen a occupé les postes de vice-présidente à la direction, chef de l'amélioration des processus chez JPMorgan Chase & Co. de 2012 à 2013, de chef des services hypothécaires de 2011 à 2012, de chef de l'exploitation, Trésorerie et valeurs mobilières de 2009 à 2011 et de chef des activités communes et de la technologie de 2006 à 2009. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a travaillé pendant 12 ans chez Citigroup, occupant plusieurs postes de leadership, dont ceux de chef des activités et du service à la clientèle chez Smith Barney, division de la gestion des avoirs de Citigroup, de cochef des activités de Global Corporate Investment Bank et de chef du service à la clientèle de Global Transaction Services. Elle est membre du conseil des fiduciaires de la Syracuse University. Elle est également membre du conseil de la fondation du Borough of Manhattan Community College (CUNY). Elle a été nommée l'une des femmes les plus influentes dans le secteur des paiements en 2015. M^{me} Larsen est titulaire d'une maîtrise en bibliothéconomie de la Syracuse University (*University Fellow*) et d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) du Cornell College.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016

Conseil (avril 2016)
Comité de vérification (avril 2016)

Taux d'assiduité : 100 %
Réunions ordinaires

6/6
4/4

Réunions extraordinaires

2/2
-

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

Aucune

Actuellement membre de comités du conseil

Titres détenus

Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	1 164	0	1 164	127 528	0,2x

M^{me} Larsen s'est jointe au conseil le 5 avril 2016 et a jusqu'au 5 avril 2021 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat.

Administrateurs



NICHOLAS D. LE PAN
Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 65 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,71 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Ressources humaines/rémunération
- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Stratégie

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. Il a dirigé le secteur de la surveillance du BSIF de 1997 à 2000, 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 à titre 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 président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui réglemente les auditeurs des sociétés ouvertes. En 2013 et en 2014, M. Le Pan a participé activement à l'établissement de rapports du Group of Thirty présentant des recommandations en vue d'un nouveau paradigme des relations entre les superviseurs et les conseils d'administration des banques, d'une surveillance accrue de la culture de risque et de l'amélioration de la culture et de la conduite dans les banques d'importance systémique. 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016

	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil (2008)	9/9	4/4
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (avril 2016)	3/3	1/1
Comité de gestion du risque (2008 - avril 2016), président (2010 - 2015)	3/3	3/3

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

Actuellement membre de comités du conseil

Aucune

Titres détenus

Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	2 029	8 095	10 124	1 109 185	1,8x
2016	3 117	7 728	10 845	988 956	1,6x



L'HONORABLE JOHN P. MANLEY C.P., O.C.
Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 67 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,20 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Expertise financière
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Stratégie

M. Manley, président du conseil de la CIBC, est également administrateur, président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires, poste qu'il occupe depuis janvier 2010. De 2004 à 2009, M. Manley a été 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 est administrateur du District de la découverte MaRS. Il est président honoraire du conseil d'administration du Conseil canadien pour les partenariats public-privé, membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, membre du 30% Club Canada et 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, de la University of Western Ontario, de la University of Windsor et de la Schulich School of Business de la York University.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016

	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil (2005), président du conseil (2015)	9/9	4/4

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, ressources humaines
TELUS Corporation	2012 à ce jour	Gouvernance (président), retraite



Auparavant

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 - 2013	
--	-------------	--

M. Manley était administrateur de Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel) du 26 mai 2004 au 10 août 2009 lorsqu'il a démissionné. Le 14 janvier 2009, les sociétés Nortel et certaines autres filiales canadiennes ont entamé des procédures de protection à l'égard des créanciers en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC). 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.

Titres détenus

Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale UADD des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	0	29 443	29 443	3 225 775	5,4x
2016	0	23 051	23 051	2 102 021	3,5x

 <p>JANE L. PEVERETT West Vancouver, Colombie-Britannique Canada Âge : 58 ans Indépendante Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,32 %</p>	<p>Compétences et expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> Leadership Services financiers Expertise financière Législation/réglementation/ conformité 	<ul style="list-style-type: none"> Politique publique/relations avec les gouvernements Stratégie 																		
	<p>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. 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, devenant ainsi la première femme présidente d'un service public de gaz naturel au Canada. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M^{me} Peverett est administratrice d'Associated Electric & Gas Insurance Services Limited (AEGIS). Elle a reçu le prix PEAK qui rend hommage à l'excellence du travail des femmes dans le secteur des finances, RaderEnergy l'a classée à son palmarès des 50 personnalités féminines dans le domaine de l'énergie à l'échelle mondiale (<i>50 Key Women in Energy on a Global Basis</i>) et elle a été nommée 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.</p>																			
<p>Conseil et comités : admission et assiduité en 2016</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires</th> <th>Réunions extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil (2009)</td> <td>9/9</td> <td>4/4</td> </tr> <tr> <td>Comité de vérification (2009), présidente (2014)</td> <td>7/7</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>				Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Conseil (2009)	9/9	4/4	Comité de vérification (2009), présidente (2014)	7/7	-									
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires																		
Conseil (2009)	9/9	4/4																		
Comité de vérification (2009), présidente (2014)	7/7	-																		
<p>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année</th> <th>Actuallement membre de comités du conseil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"> Actuallement Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée Encana Corporation <i>M^{me} Peverett ne se représentera pas à titre d'administratrice au conseil d'Encana Corporation à l'assemblée annuelle de cette dernière qui aura lieu le 2 mai 2017.</i> </td> <td>2016 à ce jour</td> <td>Audit</td> </tr> <tr> <td>2003 à ce jour</td> <td>Audit (présidente), candidatures et gouvernance, réserves</td> </tr> <tr> <td>Hydro One Inc.</td> <td>2015 à ce jour</td> <td>Ressources humaines, candidatures, politique publique et réglementation (présidente)</td> </tr> <tr> <td>Northwest Natural Gas Company</td> <td>2007 à ce jour</td> <td>Organisation et rémunération des cadres supérieurs, affaires publiques et politique environnementale</td> </tr> <tr> <td> Auparavant Postmedia Network Canada Corp. </td> <td>2013 - 2016</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>M^{me} Peverett a été administratrice de Postmedia Network Canada Corp. (Postmedia) d'avril 2013 à janvier 2016. Le 5 octobre 2016, Postmedia a réalisé une opération de restructuration du capital aux termes d'un plan d'arrangement approuvé par un tribunal en vertu de la <i>Loi canadienne sur les sociétés par actions</i> selon lequel une dette d'environ 268,6 M\$ US a été échangée contre des actions qui représentaient environ 98 % des actions en circulation à ce moment-là; Postmedia a remboursé ses titres de créance en circulation et en a prorogé et modifié les modalités.</p>				Année	Actuallement membre de comités du conseil	Actuallement Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée Encana Corporation <i>M^{me} Peverett ne se représentera pas à titre d'administratrice au conseil d'Encana Corporation à l'assemblée annuelle de cette dernière qui aura lieu le 2 mai 2017.</i>	2016 à ce jour	Audit	2003 à ce jour	Audit (présidente), candidatures et gouvernance, réserves	Hydro One Inc.	2015 à ce jour	Ressources humaines, candidatures, politique publique et réglementation (présidente)	Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Organisation et rémunération des cadres supérieurs, affaires publiques et politique environnementale	Auparavant Postmedia Network Canada Corp.	2013 - 2016		
	Année	Actuallement membre de comités du conseil																		
Actuallement Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée Encana Corporation <i>M^{me} Peverett ne se représentera pas à titre d'administratrice au conseil d'Encana Corporation à l'assemblée annuelle de cette dernière qui aura lieu le 2 mai 2017.</i>	2016 à ce jour	Audit																		
	2003 à ce jour	Audit (présidente), candidatures et gouvernance, réserves																		
Hydro One Inc.	2015 à ce jour	Ressources humaines, candidatures, politique publique et réglementation (présidente)																		
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Organisation et rémunération des cadres supérieurs, affaires publiques et politique environnementale																		
Auparavant Postmedia Network Canada Corp.	2013 - 2016																			
<p>Titres détenus</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Actions⁽¹⁾ (n^{bre})</th> <th>UADD⁽²⁾ (n^{bre})</th> <th>Total des actions et des UADD (n^{bre})</th> <th>Valeur totale des actions/UADD⁽³⁾ (\$)</th> <th>Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$⁽⁴⁾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>0</td> <td>15 460</td> <td>15 460</td> <td>1 693 798</td> <td>2,8x</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>0</td> <td>13 266</td> <td>13 266</td> <td>1 209 727</td> <td>2,0x</td> </tr> </tbody> </table>			Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾	2017	0	15 460	15 460	1 693 798	2,8x	2016	0	13 266	13 266	1 209 727	2,0x
Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾															
2017	0	15 460	15 460	1 693 798	2,8x															
2016	0	13 266	13 266	1 209 727	2,0x															
 <p>KATHARINE B. STEVENSON Toronto, Ontario Canada Âge : 54 ans Indépendante Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 96,67 %</p>	<p>Compétences et expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> Leadership Services financiers Expertise financière 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion du risque/gouvernance du risque Technologie de l'information 																		
	<p>M^{me} Stevenson est administratrice de sociétés et a siégé 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, elle 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 bancaires d'investissement aux entreprises, où elle a travaillé de 1984 à 1995. M^{me} Stevenson est administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous. 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 le titre ICD.D.</p>																			
<p>Conseil et comités : admission et assiduité en 2016</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires</th> <th>Réunions extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil (2011)</td> <td>9/9</td> <td>4/4</td> </tr> <tr> <td>Comité de vérification (2013 - avril 2016)</td> <td>4/4</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Comité de gouvernance (2015), présidente (janvier 2016)</td> <td>6/6</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (avril 2016)</td> <td>3/3</td> <td>1/1</td> </tr> </tbody> </table>				Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Conseil (2011)	9/9	4/4	Comité de vérification (2013 - avril 2016)	4/4	-	Comité de gouvernance (2015), présidente (janvier 2016)	6/6	-	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (avril 2016)	3/3	1/1			
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires																		
Conseil (2011)	9/9	4/4																		
Comité de vérification (2013 - avril 2016)	4/4	-																		
Comité de gouvernance (2015), présidente (janvier 2016)	6/6	-																		
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (avril 2016)	3/3	1/1																		
<p>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Année</th> <th>Actuallement membre de comités du conseil</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2"> Actuallement CAE Inc. Open Text Corporation </td> <td>2007 à ce jour</td> <td>Audit, gouvernance</td> </tr> <tr> <td>2008 à ce jour</td> <td>Audit</td> </tr> <tr> <td> Auparavant Valent Pharmaceuticals International, Inc. </td> <td>2010 - 2016</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Année	Actuallement membre de comités du conseil	Actuallement CAE Inc. Open Text Corporation	2007 à ce jour	Audit, gouvernance	2008 à ce jour	Audit	Auparavant Valent Pharmaceuticals International, Inc.	2010 - 2016								
	Année	Actuallement membre de comités du conseil																		
Actuallement CAE Inc. Open Text Corporation	2007 à ce jour	Audit, gouvernance																		
	2008 à ce jour	Audit																		
Auparavant Valent Pharmaceuticals International, Inc.	2010 - 2016																			
<p>Titres détenus</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Actions⁽¹⁾ (n^{bre})</th> <th>UADD⁽²⁾ (n^{bre})</th> <th>Total des actions et des UADD (n^{bre})</th> <th>Valeur totale des actions/UADD⁽³⁾ (\$)</th> <th>Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$⁽⁴⁾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>15 155</td> <td>0</td> <td>15 155</td> <td>1 660 382</td> <td>2,8x</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>15 132</td> <td>0</td> <td>15 132</td> <td>1 379 887</td> <td>2,3x</td> </tr> </tbody> </table>			Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾	2017	15 155	0	15 155	1 660 382	2,8x	2016	15 132	0	15 132	1 379 887	2,3x
Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾															
2017	15 155	0	15 155	1 660 382	2,8x															
2016	15 132	0	15 132	1 379 887	2,3x															

Administrateurs



MARTINE TURCOTTE
Verdun, Québec
Canada

Âge : 56 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée
annuelle 2016 : 99,51 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité

- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Technologie de l'information

Mme Turcotte est vice-présidente exécutive, Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada, poste qu'elle occupe depuis 2011. À ce titre, elle est responsable de stimuler les initiatives d'affaires, gouvernementales et d'investissement communautaire de l'entreprise à l'échelle du Québec. Avant d'accéder au poste de vice-présidente exécutive, Mme Turcotte a occupé celui de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008. Elle a occupé le poste de vice-présidente exécutive et chef des affaires juridiques et des questions réglementaires de BCE et de Bell Canada de 2008 à 2011. Elle compte plus de 25 ans d'expérience sur les plans stratégique, juridique et réglementaire au sein de sociétés liées à Bell. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-dessus, Mme Turcotte est présidente du conseil du Théâtre Espace Go inc., membre du conseil de la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain, du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill, du 375^e anniversaire de Montréal et de Montréal en Lumière et fiduciaire du Conseil des gouverneurs de l'Hôpital général juif. Elle a reçu le prix Réalisation exceptionnelle des prix des conseillers juridiques du Canada, elle a été intronisée au Pantheon des cent Canadiennes les plus influentes et elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle. Mme 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016		Taux d'assiduité : 100 %		Réunions extraordinaires	
		Réunions ordinaires			
Conseil (2014)		9/9		3/4	
Comité de gouvernance (2015)		6/6		-	
Comité de gestion du risque (2014)		6/6		3/3	
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		Actuellement membre de comités du conseil			
Actuellement					
Empire Company Limited/Sobeys Inc.	2012 à ce jour	Audit, gouvernance, mises en candidature			
Auparavant					
Bell Aliant Inc.	2011 - 2014	Bell Aliant Inc. a cessé d'être une société ouverte en 2014.			
Titres détenus					
Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	412	6 633	7 045	771 850	1,3x
2016	412	4 055	4 467	407 346	0,7x



RONALD W. TYSOE
Naples, Floride
États-Unis

Âge : 63 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée
annuelle 2016 : 97,25 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque

- Ressources humaines/rémunération
- Législation/réglementation/conformité
- Stratégie

M. Tysoe est administrateur de sociétés. Il a été conseiller principal chez Porella 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 des 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.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016		Taux d'assiduité : 93 %		Réunions extraordinaires	
		Réunions ordinaires			
Conseil (2004)		8/9		4/4	
Comité de gestion du risque (2004 - 2007), (2014), président (2015)		6/6		3/3	
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), mises en candidature et gouvernance			
J.C. Penney Company, Inc.	2013 à ce jour	Comité des services de gros, finances et planification, ressources humaines et rémunération (président), administrateur principal			
Scripts Networks Interactive Inc.	2008 à ce jour	Audit (président), rémunération			
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Audit (président), rémunération, direction			
Auparavant					
Pzena Investment Management Inc.	2008 - 2013				
M. Tysoe siège au conseil de cinq sociétés ouvertes, dont la CIBC. Il gère efficacement les contraintes de temps pour de nombreuses raisons : les fins d'exercice différentes des sociétés font en sorte que le cycle et l'intensité des activités financières et stratégiques du conseil se produisent à des moments différents au cours de l'année; la participation à des comités complémentaires de Cintas, de Scripts, de Taubman et de la CIBC lui a permis de remplir efficacement son mandat auprès de ces sociétés; les moments de ses nominations (indiqués ci-dessus) l'ont aidé à gérer la courbe d'apprentissage associée à l'arrivée au sein de chaque nouveau conseil; les différences dans le nombre et la durée des réunions du conseil de ces sociétés ainsi que leur tenue en Amérique du Nord aident à sa présence et à son rendement; et le fait que M. Tysoe se consacre à une carrière d'administrateur de sociétés et n'a pas un emploi à temps plein. M. Tysoe est un administrateur aguerri siégeant depuis 13 ans au conseil de la CIBC. Les résultats de l'évaluation annuelle du conseil effectuée par une entreprise externe ainsi que son assiduité mettent en évidence son solide rendement comme administrateur, membre de comité et président de comité de la CIBC. Depuis qu'il est devenu administrateur de la CIBC il y a 13 ans, M. Tysoe a assisté à 97 % des réunions ordinaires du conseil et à 98 % des réunions ordinaires de comités. Dans le même temps, depuis qu'il s'est joint au conseil de Cintas, de J.C. Penney, de Scripts et de Taubman, M. Tysoe a assisté à 100 % des réunions ordinaires du conseil et des comités de ces sociétés. M. Tysoe est toujours bien préparé pour les réunions du conseil et des comités de la CIBC, et le conseil et la haute direction apprécient grandement l'ampleur de ses connaissances et de son expertise des questions financières et des risques.					
Titres détenus					
Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	6 000	30 791	36 791	4 030 822	6,7x
2016	11 000	28 102	39 102	3 565 711	5,9x



BARRY L. ZUBROW
Far Hills, New Jersey
États-Unis
Âge : 63 ans
Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée annuelle 2016 : 99,63 %

Compétences et expérience :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/rerelations avec les gouvernements
- Stratégie

M. Zubrow est président du cabinet de gestion de placements ITB LLC, poste qu'il occupe depuis 2003. Il est également chargé de cours à la University of Chicago Law School. Il est un ancien membre de la haute direction de JPMorgan Chase & Co. et de The Goldman Sachs Group, Inc., et compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. Chez JPMorgan, il a occupé le poste de chef des affaires générales et réglementaires, de janvier 2012 à 2013, et de chef de la gestion du risque, de 2007 à 2012. Il a été associé chez Goldman Sachs de 1988 à 2003; il a occupé les postes de chef de l'administration et chef de la division des opérations et de l'administration, de 1997 à 2003, et de chef du crédit, de 1994 à 1999. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-dessous, M. Zubrow siège au conseil consultatif du Promontory Financial Group (société d'IBM), est administrateur et président du conseil du Juvenile Law Center, est administrateur du Berklee College of Music et est membre du Council on Foreign Relations. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Haverford College où il est gestionnaire émérite et ancien président du conseil des gestionnaires; il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Graduate School of Business de la University of Chicago et d'un juris doctor de la University of Chicago Law School.

Conseil et comités : admission et assiduité en 2016		Taux d'assiduité : 100 %	Réunions extraordinaires		
		Réunions ordinaires			
Conseil (2015)		9/9	4/4		
Comité de gestion du risque (2015)		6/6	3/3		
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		Actuellement membre de comités du conseil			
Actuellement					
Arc Logistics LP	2013 à ce jour				
Titres détenus					
Année	Actions ⁽¹⁾ (n ^{bre})	UADD ⁽²⁾ (n ^{bre})	Total des actions et des UADD (n ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ ⁽⁴⁾
2017	1 765	0	1 765	193 373	0,3x
2016	553	0	553	50 428	0,1x

M. Zubrow s'est joint au conseil le 23 avril 2015 et a jusqu'au 23 avril 2020 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat.

- (1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la CIBC dont un candidat était propriétaire en propriété effective ou sur lesquelles il exerçait un contrôle au 10 février 2017 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2017) et au 8 février 2016 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année antérieure).
- (2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 10 février 2017 et au 8 février 2016 aux termes des régimes d'actions des administrateurs décrits à la page 19.
- (3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2017 et 2016 est calculée en multipliant le « total des actions et des UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la Bourse de Toronto (la TSX) le 30 décembre 2016 (109,56 \$) et le 31 décembre 2015 (91,19 \$), respectivement.
- (4) La ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs correspond à six fois la provision annuelle en espèces de 100 000 \$. Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 600 000 \$ » est calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par 600 000 \$.

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2016

Vous trouverez ci-dessous un sommaire du taux d'assiduité global aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2016. L'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 99 %. Le taux d'assiduité de chaque administrateur est indiqué dans les notes biographiques à partir de la page 8. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à l'Énoncé des pratiques de gouvernance - « Mandat des administrateurs - Présence aux réunions » à la page 37.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	9	4	99 %
Comité de vérification	7	0	100 %
Comité de gouvernance	6	0	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	2	98 %
Comité de gestion du risque	6	3	100 %

Administrateurs

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 notre dernière assemblée annuelle, tenue le 5 avril 2016, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs

Le conseil a établi que chacun des candidats à l'élection à titre d'administrateur est indépendant, sauf M. Victor Dodig puisqu'il est président et chef de la direction de la CIBC.

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil. Ces normes sont conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* (banques) pris en vertu de la Loi sur les banques, aux règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et aux règles sur l'indépendance des administrateurs des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM) et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à l'Énoncé des pratiques de gouvernance - « Indépendance des administrateurs » à la page 33.

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

Le tableau ci-après indique les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC.

Compétences et expérience	Brent S. Belzberg	Nanci E. Caldwell	Gary F. Colter	Patrick D. Daniel	Luc Desjardins	Victor G. Dodig	Linda S. Hasenfratz	Kevin J. Kelly	Christine E. Larsen	Nicholas D. Le Pan	John P. Manley	Jane L. Peverett	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Ronald W. Tysoe	Barry L. Zubrow
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓			✓
Expertise financière			✓		✓	✓					✓	✓	✓		✓	✓
Gestion du risque/gouvernance du risque	✓		✓			✓		✓		✓			✓		✓	✓
Ressources humaines/rémunération	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	
Responsabilité de l'entreprise	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓			✓		✓
Législation/réglementation/conformité	✓				✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Politique publique/rerelations avec les gouvernements					✓			✓		✓	✓	✓		✓		✓
Technologie de l'information		✓		✓	✓			✓					✓	✓		
Commercialisation		✓		✓	✓			✓								
Stratégie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓

Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la CIBC, à l'appui de la stratégie de la CIBC. Le Comité de gouvernance évalue la rémunération des administrateurs 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 cible pour la rémunération des administrateurs de la CIBC correspond à la médiane de son groupe de comparaison : les cinq autres grandes banques canadiennes et les deux sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes.

Le Comité de gouvernance revoit la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts de nos actionnaires, qu'elle est concurrentielle et qu'elle reflète les meilleures pratiques. Le Comité examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. En se fondant sur son examen en 2016, le Comité n'a pas recommandé de modification à apporter à la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2017.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2016⁽¹⁾. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'unités d'actions à dividende différé.

Provision annuelle en espèces	(\$)
Président du conseil ⁽²⁾	150 000
Autres administrateurs ⁽³⁾	100 000
Provision annuelle en titres de capitaux propres (unités d'actions à dividende différé⁽⁴⁾/ actions ordinaires de la CIBC	
Président du conseil ⁽²⁾	250 000
Autres administrateurs	100 000
Provision annuelle des présidents de comités	
Comité de vérification, Comité de gouvernance, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	50 000
Provision annuelle des membres de comités	
Membre de comité ⁽⁵⁾	15 000
Jetons de présence aux réunions	
Comités ad hoc (par réunion)	1 000
Comité spécial du contentieux (par année)	
Membre du comité	10 000
Président du comité	20 000
Comité spécial du conseil et/ou comité permanent (par réunion) ⁽⁶⁾	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁷⁾	2 000

- (1) Les administrateurs de la CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis reçoivent leur rémunération à titre d'administrateurs en dollars américains.
- (2) Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération à l'exception de la provision annuelle en espèces et en titres de capitaux propres.
- (3) Versée pour les services au conseil et à un comité.
- (4) Une unité d'actions à dividende différé (UADD) est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au compte ouvert au nom d'un administrateur. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la CIBC ou d'un membre du groupe de la CIBC. La valeur de rachat d'une UADD est fondée sur la valeur des actions ordinaires de la CIBC établie conformément aux régimes d'actions des administrateurs. Les administrateurs ont 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.
- (5) Versée pour les services à chaque comité supplémentaire (à l'exclusion des comités spéciaux et ad hoc et des présidents de comités).
- (6) Versés pour les réunions spéciales du conseil et/ou d'un comité permanent spécial après la quatrième réunion à laquelle l'administrateur assiste au cours d'un exercice.
- (7) Versés 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.

Administrateurs

Les indemnités de déplacement et d'hébergement et les autres frais raisonnables engagés par les administrateurs pour assister aux réunions et pour s'acquitter de leurs fonctions à titre d'administrateurs leur sont remboursés. En outre, la CIBC paie les frais d'administration du bureau du président du conseil.

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 peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- **Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs** - Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération en actions 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 aux termes du ROSAA. Vous trouverez des renseignements supplémentaires relativement au ROSAA aux pages 71 et 72 de l'analyse de la rémunération.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2016.

Nom ⁽¹⁾ (tous les chiffres sont en \$ CA)	Rémunération gagnée ⁽²⁾						Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provision à titre de président et membre de comités	Jetons de présence	Frais de déplacement	Rémunération totale	À base d'actions		
	Titres de capitaux propres	Espèces					Espèces	Actions ordinaires	UADD
Brent S. Belzberg	100 000	100 000	15 000	—	4 000	219 000	—	—	219 000
Nanci E. Caldwell ⁽³⁾	122 056	122 056	—	2 692	13 203	260 007	137 951	122 056	—
Gary F. Colter ⁽⁴⁾	100 000	100 000	30 833	1 000	4 000	235 833	131 666	—	104 167
Patrick D. Daniel	100 000	100 000	15 000	3 000	10 000	228 000	128 000	—	100 000
Luc Desjardins	100 000	100 000	—	1 000	4 000	205 000	105 000	100 000	—
Gordon D. Giffin ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	133 578	133 578	46 752	1 347	13 378	328 633	195 055	—	133 578
Linda S. Hasenfratz	100 000	100 000	50 000	2 000	4 000	256 000	131 000	125 000	—
Kevin J. Kelly	100 000	100 000	—	3 000	4 000	207 000	—	—	207 000
Christine E. Larsen ⁽⁶⁾	77 391	77 391	—	—	10 604	165 386	29 952	135 434	—
Nicholas D. Le Pan ⁽⁴⁾	100 000	100 000	10 000	4 000	14 000	228 000	128 000	100 000	—
John P. Manley	250 000	150 000	—	—	—	400 000	—	—	400 000
Jane L. Peverett	100 000	100 000	50 000	1 000	10 000	261 000	108 250	—	152 750
Katharine B. Stevenson	100 000	100 000	44 167	2 000	4 000	250 167	150 167	100 000	—
Martine Turcotte ⁽⁴⁾	100 000	100 000	25 000	2 000	6 000	233 000	—	—	233 000
Ronald W. Tysoe	133 578	133 578	66 789	4 038	15 968	353 951	220 373	—	133 578
Barry L. Zubrow ⁽⁴⁾	133 578	133 578	13 358	4 038	18 554	303 106	169 528	133 578	—
TOTAL	1 850 181	1 750 181	366 899	31 115	135 707	4 134 083	1 634 942	816 068	1 683 073

(1) M. Dodig n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 68 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de cadre supérieur.

- (2) Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs qui sont résidents des États-Unis et dont la résidence principale est située à l'extérieur du Canada ont été converties en dollars canadiens le premier vendredi du mois pendant lequel les administrateurs sont rémunérés au taux de change au comptant affiché par Bloomberg.
- 1,00 \$ US = 1,3825 \$ le 5 février 2016
 - 1,00 \$ US = 1,2949 \$ le 6 mai 2016
 - 1,00 \$ US = 1,3196 \$ le 5 août 2016
 - 1,00 \$ US = 1,3461 \$ le 4 novembre 2016
- (3) Mme Caldwell s'est jointe au conseil le 4 décembre 2015.
- (4) La rémunération versée pour les services au comité spécial du contentieux est incluse dans la colonne « Provision à titre de président et de membre de comités ».
- (5) M. Giffin a reçu une somme supplémentaire de 80 000 \$ US en tant que provision annuelle à titre d'administrateur d'une filiale de la CIBC en exploitation aux États-Unis, Atlantic Trust Company, N.A.
- (6) Mme Larsen s'est jointe au conseil le 5 avril 2016.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs détiennent au moins six fois leur provision annuelle en espèces sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UADD de la CIBC. On s'attend à ce que les administrateurs atteignent ce niveau dans les cinq ans suivant leur arrivée au conseil.

Les administrateurs doivent prendre une tranche de 100 000 \$ de leur provision annuelle de 200 000 \$ sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 250 000 \$ de sa provision annuelle de 400 000 \$ sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. L'obligation de recevoir ces sommes sous forme de titres de capitaux propres se poursuit même après que les administrateurs respectent la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision en espèces sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

Tous les candidats aux postes d'administrateurs respectent la ligne directrice en matière d'actionnariat à l'exception de Nanci Caldwell (qui s'est jointe au conseil le 4 décembre 2015), de Christine Larsen (qui s'est jointe au conseil le 5 avril 2016) et de Barry Zubrow (qui s'est joint au conseil le 23 avril 2015). Chacun de ces candidats acquiert des titres de capitaux propres aux termes du régime de rémunération des administrateurs afin de respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat.

L'actionnariat dans la CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 8 à 16.

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil de la CIBC compte quatre comités permanents dont il a approuvé le mandat, 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. Chaque comité estime qu'il s'est acquitté de son mandat au cours de l'exercice 2016 et a transmis le rapport qui suit sur son mandat, ses principales activités et ses membres.

Tous les administrateurs participent au programme de perfectionnement à l'intention des administrateurs de la CIBC. De plus amples renseignements sur la participation des membres de chaque comité à la formation continue des administrateurs au cours de l'exercice 2016 figurent à la page 41.

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification a volontairement fourni un rapport à la page 23 qui porte sur des questions précises que la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) juge importantes.

MANDAT

Vous trouverez le mandat du Comité sur le site www.cibc.com/francais.

Les principales tâches du Comité de vérification sont de s'acquitter des responsabilités relatives à l'examen de l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la CIBC, de surveiller le système de contrôle interne et le respect des lois et des règlements en ce qui a trait au mandat du Comité de vérification, 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 a la responsabilité finale de la fonction de vérification interne et surveille son rendement.

Le Comité de vérification passe en revue 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 consolidés annuels et intermédiaires, le rapport de gestion et la notice annuelle
 - ✓ le rapport des auditeurs externes sur les états financiers consolidés
 - ✓ 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
 - ✓ l'étendue et les conditions de la mission et le plan d'audit annuel des auditeurs externes
 - ✓ le choix et la recommandation des auditeurs externes aux fins de leur nomination par les actionnaires
 - ✓ l'évaluation annuelle des compétences, du rendement, de l'efficacité et de la qualité du service des auditeurs externes et de l'associé principal, eu égard à ce qui suit :
 - leur degré d'indépendance, d'objectivité et de scepticisme professionnel
 - la qualité de l'équipe de mission
 - la qualité de leurs communications et interactions
 - la qualité de leurs services
 - ✓ la rémunération des auditeurs externes
 - ✓ le rapport annuel des auditeurs externes sur leurs procédures internes de contrôle de la qualité
 - ✓ l'évaluation approfondie périodique des auditeurs externes au moins tous les cinq ans
 - ✓ la rotation de l'associé principal des auditeurs externes
- **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 de la fonction de vérification interne
 - ✓ l'évaluation périodique indépendante par un tiers de la fonction de vérification interne
 - ✓ le plan de vérification annuel de la fonction de vérification interne, notamment l'étendue de la vérification, la démarche globale d'évaluation du risque et la conception et l'efficacité opérationnelle globales des systèmes et des processus de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance

- **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 son efficacité et celle de la fonction des finances
 - ✓ l'évaluation périodique indépendante par un tiers de la fonction des finances
- **Contrôles internes**
 - ✓ la surveillance des systèmes de contrôle interne
 - ✓ l'efficacité de la conception et du fonctionnement 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
- **Procédures d'alerte professionnelle**
 - ✓ la mise en place de procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions relatives à la vérification
- **Planification de la relève**
 - ✓ les plans de relève pour le chef des services financiers et le vérificateur principal

ACTIVITÉS EN 2016

Supervision du risque relativement au cadre de contrôle : Le Comité a continué de superviser les secteurs importants de risque relativement au cadre général de contrôle de la CIBC, notamment la coordination entre le Comité et le Comité de gestion du risque concernant la déclaration de lacunes et de mesures correctives et la surveillance de l'efficacité du modèle à trois lignes de défense.

Supervision des fonctions de contrôle : Le Comité a continué de surveiller l'efficacité de la vérification interne et des finances, en particulier la conformité de ces fonctions aux attentes réglementaires. Le Comité a examiné les communications provenant des organismes de réglementation et a surveillé la pertinence de la réponse de la direction. Le Comité a également supervisé la planification de la relève pour les postes de chef des services financiers et de vérificateur principal.

Surveillance de l'évolution réglementaire : Le Comité a continué de surveiller l'évolution réglementaire et les consignes du BSIF, des organismes de réglementation à l'échelle mondiale et du Comité de Bâle sur la supervision bancaire, notamment l'intégration de mesures améliorées pour l'évaluation annuelle des auditeurs externes, les mises à jour émanant de parties intéressées sur l'incidence des perspectives réglementaires changeantes sur les activités de la CIBC, ainsi que des exposés réguliers sur les résultats des examens de la réglementation et des exercices de comparaison.

Supervision des Normes internationales d'information financière (IFRS) : Le Comité a poursuivi la supervision des nouvelles normes IFRS et des faits nouveaux en matière de comptabilité découlant des IFRS.

MEMBRES

Chaque membre du Comité est indépendant et possède des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM et trois membres du Comité sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la SEC. Leurs notes biographiques figurent aux pages 8 à 16.

- Jane L. Peverett, *présidente*
- Gary F. Colter
- Luc Desjardins
- Christine E. Larsen

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 de la CIBC, incombe à la direction. Les auditeurs externes, EY, sont chargés de l'audit indépendant des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du PCAOB, et d'un audit indépendant du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du PCAOB. Les avis des auditeurs inclus dans le rapport annuel quant à 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 IFRS publiées par le Conseil des normes comptables internationales sont fondés sur ces audits. Le contrôle et la supervision de ces processus relèvent du Comité de vérification.

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. 16 du PCAOB (*Communications 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 consolidés 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 une déclaration officielle écrite présentant tous les liens entre EY et la CIBC qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur son indépendance comme l'exige la Rule 3526 du PCAOB. La déclaration officielle écrite comprend une confirmation de l'indépendance d'EY au sens du CPA Code of Professional Conduct des Chartered Professional Accountants of 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 conformément à la Rule 3520 du PCAOB.

En se fondant sur cet examen et ces discussions, le Comité de vérification 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 2016 en vue de leur dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix d'EY à titre d'auditeurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Jane L. Peverett, présidente, Gary Colter, Luc Desjardins et Christine Larsen.

Rapport du Comité de gouvernance

Le président du Comité de gouvernance et le président du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de la CIBC à l'égard de la gouvernance, à partir de la page 29 de la présente circulaire. Le Comité a également fourni l'Énoncé des pratiques de gouvernance du Comité, à partir de la page 30, qui décrit la structure de gouvernance qui guide le conseil et la direction dans l'exécution de leurs obligations.

MANDAT

Vous trouverez le mandat du Comité sur le site www.cibc.com/francais.

La principale tâche du Comité de gouvernance est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision de la gouvernance.

Le Comité de gouvernance passe en revue les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :

- **Supervision des questions de gouvernance**
 - ✓ 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
- **Composition et rendement du conseil et de ses comités**
 - ✓ les candidatures au conseil et à ses comités
 - ✓ la composition d'un comité du conseil
 - ✓ les critères de sélection des membres du conseil et des comités
 - ✓ la supervision du programme 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 des présidents de comités
 - ✓ l'évaluation du rendement du conseil, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil
 - ✓ l'indépendance des administrateurs et les 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**
 - ✓ 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**
 - ✓ les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts
 - ✓ le respect du Code de conduite des employés et des travailleurs occasionnels et du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC
 - ✓ les politiques et procédures relatives au risque 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) visant à promouvoir une communication de l'information importante sur la CIBC qui soit juste, opportune et largement diffusée et des efforts 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>ACTIVITÉS EN 2016</p>	<p>Participation excessive des administrateurs à d'autres conseils : En raison des changements apportés à la politique relative à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils de certains actionnaires et cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration, le Comité a examiné son mode d'évaluation du rendement des administrateurs ainsi que les nouvelles possibilités de participation à des conseils offertes aux administrateurs de la CIBC. Dans le cadre de cet examen, le président du Comité a rencontré des actionnaires et des cabinets de services-conseils en gouvernance de votes afin de discuter des changements apportés à leurs politiques. Par conséquent, le Comité a codifié sa philosophie de supervision du rendement des administrateurs et a identifié la gamme de facteurs dont le Comité tient compte dans son examen du rendement des administrateurs. En outre, la CIBC fournit maintenant plus de renseignements sur la solidité de sa supervision et de son suivi du rendement des administrateurs, qui constitue l'approche privilégiée du Comité par rapport à une limite numérique quant au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels peuvent siéger les administrateurs.</p> <p>Engagement envers les parties intéressées : Le Comité a poursuivi ses rencontres avec les autorités de réglementation, les actionnaires et des cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration; les sujets abordés comprenaient la rémunération des cadres supérieurs, la composition du conseil, la mixité, la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils et le mode de supervision du rendement des administrateurs. L'engagement envers les parties intéressées permet au Comité et au conseil d'être réceptifs aux questions de gouvernance qui importent à la CIBC et à ses parties intéressées.</p> <p>Formation continue individuelle des administrateurs : Le Comité a constitué un « catalogue » de possibilités de formation continue individuelle pour les administrateurs qui comprend de la formation externe offerte par des cabinets d'experts-comptables et des organismes de gouvernance; de la formation en ligne au moyen de publications en ligne, de vidéos et de webémissions; et des visites organisées par la CIBC, comme des visites de MaRS, centre de technologie et d'innovation situé à Toronto, et des opérations de sécurité de l'entreprise de la CIBC. Les administrateurs sont incités à suivre de la formation individuelle en plus d'assister aux séances de formation continue données au cours des réunions du conseil et des comités.</p> <p>Diversité au sein du conseil : Le conseil valorise tous les aspects de la diversité et s'efforce de la promouvoir au conseil de la CIBC. Le Comité a codifié l'engagement du conseil dans une politique sur la diversité au conseil. Le Comité continue de promouvoir la mixité au conseil et a révisé sa cible pour la porter à au moins 30 % de femmes et à au moins 30 % d'hommes au conseil. Cette modification est fondée sur des commentaires de parties intéressées et sur notre examen des pratiques de gouvernance relativement aux cibles de mixité. Si les candidats à l'élection figurant dans la présente circulaire sont élus par les actionnaires, le conseil de la CIBC sera composé de 37,5 % de femmes et de 62,5 % d'hommes.</p>
<p>MEMBRES</p>	<p>Chaque membre du Comité est indépendant. Leurs notes biographiques figurent aux pages 8 à 16.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Katharine B. Stevenson, <i>présidente</i> • Brent S. Belzberg • Gary F. Colter • Patrick D. Daniel • Gordon D. Giffin • Martine Turcotte

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

La présidente du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le président du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, qui débute à la page 47 de la présente circulaire.

MANDAT

Vous trouverez le mandat du Comité 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 de l'efficacité organisationnelle, du perfectionnement du leadership, de la planification de la relève et de la rémunération. Le Comité est responsable de l'harmonisation de la rémunération avec la stratégie de la CIBC de devenir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations, ainsi que de la tolérance au risque et du cadre de contrôle de la CIBC.

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 contrats d'emploi**
 - ✓ les objectifs de rendement et les mesures pour le chef de la direction, le Comité de direction (CD) et d'autres dirigeants clés
 - ✓ l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction, du CD et d'autres dirigeants clés
 - ✓ les nominations et les contrats d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction, y compris la rémunération, pour les personnes occupant un poste de vice-président à la direction et un poste plus élevé ou dont la rémunération directe globale est supérieure à un certain niveau
- **Planification de la relève et perfectionnement de la direction**
 - ✓ les plans de relève pour le chef de la direction, le CD et d'autres dirigeants clés
 - ✓ l'évolution des initiatives de portée générale pour le perfectionnement du leadership et les plans de perfectionnement spécifiques aux candidats de la relève pour des postes clés de leadership
- **Risque lié à la rémunération, financement de la rémunération d'encouragement, actionariat, philosophie, politiques et régimes**
 - ✓ les modifications apportées à la philosophie, aux principes importants, aux politiques, aux pratiques et aux régimes de rémunération
 - ✓ un rapport indépendant sur les régimes de rémunération importants afin d'évaluer si les régimes ont les résultats escomptés et si la rémunération versée est adéquate compte tenu du rendement réel de l'entreprise et des risques d'affaires
 - ✓ l'harmonisation de la rémunération avec le rendement d'entreprise et les risques d'affaires
 - ✓ en tenant compte des commentaires sur le risque, la rémunération et les attributions d'encouragement annuelles pour les groupes fonctionnels, les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité
 - ✓ les lignes directrices relatives à l'actionariat et le nombre d'actions réellement détenues pour tous les membres de la haute direction et les directeurs généraux (DG) de Gestion des avoirs et de Marchés des capitaux
- **Avantages sociaux et avantages accessoires**
 - ✓ le rendement des placements des caisses et des régimes de retraite, les risques importants, les paiements aux bénéficiaires et la gouvernance
 - ✓ les nouveaux régimes et les modifications importantes apportées aux régimes existants
 - ✓ les avantages accessoires des cadres supérieurs
- **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
 - ✓ la conformité aux principes et aux normes du Conseil de stabilité financière et à d'autres exigences réglementaires dans les territoires où la CIBC exerce ses activités
- **Présentation de l'information**
 - ✓ la communication de la rémunération des cadres supérieurs dans la circulaire

Rapports des comités du conseil

ACTIVITÉS EN 2016	<p>Planification de la relève et gestion des compétences : Le Comité a continué à consacrer beaucoup de temps à la gestion des compétences et à la planification de la relève. La planification de la relève a été axée sur le perfectionnement des compétences à long terme entre les unités d'exploitation et sur l'ampleur et les choix pour ce qui est du bassin de candidats pour la relève du chef de la direction. Le Comité et le conseil continuent d'examiner l'évolution de la culture d'entreprise de la CIBC afin de s'assurer que la mobilisation des employés favorise un milieu de diversité et d'intégration et soutient notre stratégie.</p> <p>Rémunération du chef de la direction et du CD : Le Comité et le conseil ont fixé des objectifs et des mesures de rendement ambitieux qui tiennent compte des intérêts des parties intéressées pour le chef de la direction et les membres du CD, qui assurent la variabilité de la rémunération réalisable en fonction du rendement, tout en continuant de motiver nos dirigeants à procurer de la valeur à long terme aux actionnaires dans le respect de notre tolérance au risque.</p> <p>En 2016, nous avons modifié les mesures de rendement utilisées pour financer l'enveloppe de rémunération d'encouragement des cadres supérieurs afin d'harmoniser plus solidement la rémunération totale des cadres supérieurs avec le rendement de la banque. Nous avons également étendu le régime axé sur une cible en place pour le chef de la direction et le CD à tous les cadres supérieurs et avons continué de hausser l'actionariat de la haute direction en relevant les taux de report relatifs aux titres de capitaux propres.</p>
MEMBRES	<p>Chaque membre du Comité est indépendant. Leurs notes biographiques figurent aux pages 8 à 16.</p> <ul style="list-style-type: none">• Linda S. Hasenfratz, <i>présidente</i>• Patrick D. Daniel• Gordon D. Giffin• Nicholas D. Le Pan• Katharine B. Stevenson

Rapport du Comité de gestion du risque

MANDAT Vous trouverez le mandat du Comité sur le site www.cibc.com/francais .	<p>La principale tâche du Comité de gestion du risque est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition du profil de risque de la CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque définie. Le Comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques d'affaires de la CIBC. En outre, le Comité fait fonction de comité de gestion du risque aux États-Unis en supervisant le risque propre à la région des États-Unis.</p> <ul style="list-style-type: none">• Principaux risques d'affaires Le Comité de gestion du risque examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :<ul style="list-style-type: none">✓ les énoncés sur l'intérêt à l'égard du risque au niveau de la CIBC et des unités d'exploitation✓ les limites quant au risque proposées par la direction✓ le plan et les cadres et politiques clés quant au capital de la CIBC✓ les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services✓ les plans de reprise et de résolution de la CIBC✓ l'évaluation par la direction des risques liés à la technologie de l'information et des activités de gouvernance <p>Le Comité de gestion du risque examine régulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ l'harmonisation des plans stratégiques avec les énoncés sur l'intérêt à l'égard du risque✓ le profil de risque, la pertinence et le bien-fondé de la culture de risque et la gestion des essais sous contrainte par rapport au capital à risque✓ les aspects liés au risque des recommandations sur la rémunération de fin d'exercice✓ les nouvelles questions et tendances stratégiques quant au risque✓ la conformité aux limites, aux cadres et aux politiques relatifs au risque
--	---

- **Fonctions de gestion du risque et de conformité**
Le Comité de gestion du risque supervise :
 - ✓ la structure organisationnelle des fonctions indépendantes de gestion du risque et de conformité de la CIBC et leur efficacité
 - ✓ le mandat, les objectifs et l'efficacité du chef de la gestion du risque et du chef de la Conformité
 - ✓ la dotation en personnel et les plans financiers ainsi que l'évaluation par la direction de l'efficacité de la gestion du risque et de la conformité
 - ✓ le plan annuel de conformité
 - ✓ les plans de relève pour le chef de la gestion du risque et le chef de la Conformité
- **Conformité**
Le Comité de gestion du risque examine :
 - ✓ les rapports de la direction sur les questions de conformité réglementaire et l'efficacité des politiques et programmes de conformité de la CIBC
 - ✓ l'évaluation par la direction du respect des lois et des règlements lorsqu'ils se rapportent aux responsabilités aux termes du présent mandat

ACTIVITÉS EN 2016

Cadre de gestion du risque et gouvernance : Le Comité a examiné le cadre de gestion du risque de la CIBC, notamment 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 des unités d'exploitation stratégique (UES) et des groupes d'infrastructure de la CIBC, ainsi que les améliorations apportées afin de raffermir la fonction de gestion du risque de la CIBC pour faire face à l'évolution des risques et des cadres réglementaires. Le Comité a également examiné les améliorations apportées aux divers cadres, limites et politiques relatifs au risque et les rapports de conformité connexes, ainsi que le plan de rétablissement et de résolution de la CIBC.

Cadre de la conformité et gouvernance : Le Comité a examiné le cadre de la conformité de la CIBC, y compris ses activités de surveillance indépendante et initiatives d'amélioration du programme de conformité projetées pour l'exercice 2017, et a continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires. Le Comité a également examiné les rapports trimestriels du chef de la Conformité sur la conformité ainsi que le rapport annuel du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

Principaux risques et nouveaux risques : Le Comité a passé en revue l'analyse par la direction du contexte de faiblesse du prix du pétrole, des niveaux de liquidité des marchés, des changements climatiques et des systèmes de paiement. En outre, l'évolution des principaux thèmes de risques (à savoir la cybersécurité, la géopolitique, les marchandises (y compris le pétrole et le gaz), la Chine, le Brexit, la dette souveraine en Europe et l'endettement des consommateurs canadiens) a fait l'objet d'une surveillance régulière. Le Comité a également examiné des rapports sur des simulations de crise macroéconomique, dont une évaluation de la suffisance des fonds propres.

Examens des risques d'affaires : Le Comité a analysé des présentations sur les risques associés à diverses activités commerciales, notamment aux prêts hypothécaires à l'habitation, aux prêts immobiliers commerciaux au Canada, aux cartes de crédit, au portefeuille pétrolier et gazier, au portefeuille minier mondial, au portefeuille des institutions financières non bancaires, aux activités de négociation de Marchés financiers, ainsi que des examens de CIBC FirstCaribbean International Bank et de Compagnie Trust CIBC Mellon.

MEMBRES

Chaque membre du Comité est indépendant. Leurs notes biographiques figurent aux pages 8 à 16.

- Ronald W. Tysoe, *président*
- Brent S. Belzberg
- Nanci E. Caldwell
- Kevin J. Kelly
- Martine Turcotte
- Barry L. Zubrow

LETTRE AUX ACTIONNAIRES SUR LA GOUVERNANCE

À nos actionnaires

Nous estimons que les communications ouvertes que nous avons avec vous contribuent de façon importante à l'établissement d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations. Au cours de l'exercice 2016, nous avons établi le dialogue avec des parties intéressées - actionnaires, groupes de défense des droits des actionnaires, cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et autorités de réglementation. Ces conversations sont importantes pour nous en raison des commentaires précieux que vous formulez concernant nos pratiques de gouvernance et notre communication de l'information.

Efficacité des administrateurs

Au cours de certaines rencontres, des préoccupations ont été exprimées à savoir que des administrateurs siègent à beaucoup trop de conseils. Certains actionnaires et cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration estiment qu'un administrateur participe à un nombre excessif de conseils lorsqu'il siège à plus de quatre conseils. Pour d'autres, ce chiffre s'élève à cinq. La limite peut être différente si l'administrateur est un chef de la direction ou si la société ouverte est canadienne ou américaine. Vous nous avez communiqué votre principale préoccupation : est-ce qu'un administrateur peut être efficace lorsqu'il siège à plusieurs conseils? Nous partageons votre optique et nous voulons vous expliquer la manière dont nous supervisons le rendement des membres de notre conseil.

À la CIBC, nous n'avons pas de limite numérique quant au nombre de conseils auxquels les administrateurs de la CIBC peuvent siéger. Nous sommes conscients de l'engagement requis pour être un administrateur efficace d'une banque et nous reconnaissons que la capacité d'un administrateur à maintenir l'attention à laquelle on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la CIBC, ainsi que d'autres sociétés ouvertes, peut varier.

Nous reconnaissons également que siéger au conseil de plusieurs sociétés ouvertes permet à un administrateur d'élargir et d'approfondir son expérience et constitue un autre moyen de se tenir au fait des questions particulières, des tendances, des pratiques de gouvernance et du contexte réglementaire en évolution. La clé est d'équilibrer les connaissances acquises par les administrateurs au sein d'autres conseils et leur capacité de se préparer et de participer efficacement aux réunions du conseil et des comités de la CIBC.

Notre Comité de gouvernance supervise régulièrement le rendement des administrateurs. Cette année, nous avons codifié notre philosophie et avons amélioré notre communication des renseignements sur les administrateurs qui dépassent la limite numérique établie par certaines parties intéressées. Voir les notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 8 et « Mandat et participation excessive des administrateurs à d'autres conseils » à la page 34.

Diversité au sein du conseil

Le Comité de gouvernance a codifié l'engagement du conseil à l'égard de tous les aspects de la diversité parmi ses membres et comprend la valeur que représente la diversité pour la prise de décisions du conseil. En nous fondant sur les commentaires reçus de parties intéressées, nous avons également révisé notre cible de mixité, la faisant passer de « au moins 30 % de femmes d'ici 2017 » à « au moins 30 % de femmes et au moins 30 % d'hommes ». Si les candidats à l'élection figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2017 sont élus par les actionnaires, le conseil de la CIBC sera composé de 37,5 % de femmes et de 62,5 % d'hommes.

Nous vous remercions de votre soutien

Notre énoncé des pratiques de gouvernance aux pages qui suivent explique le cadre de gouvernance qui aide votre conseil et la direction à s'acquitter de leurs obligations envers la CIBC, ses actionnaires, ses employés et ses clients. Nous apprécions vos commentaires et nous vous invitons à communiquer avec tout membre de votre conseil en nous écrivant à corporate.secretary@cibc.com. Nous vous remercions du dialogue continu que vous entretenez et du soutien constant que vous nous accordez.

Salutations distinguées,

La présidente du Comité de gouvernance,



Katharine B. Stevenson

Le président du conseil,



John P. Manley

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

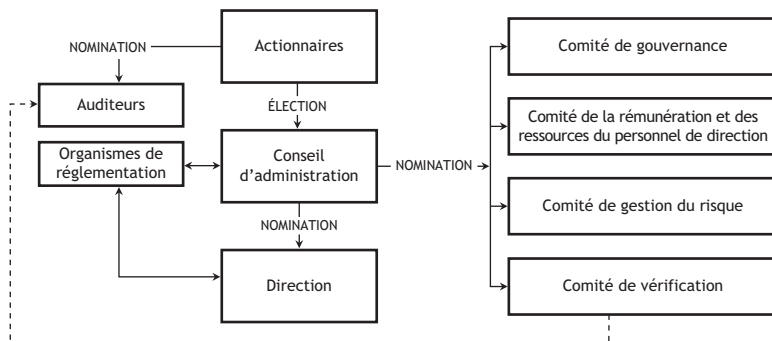
Le présent énoncé des pratiques de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil et à la direction de la CIBC lorsque ceux-ci s'acquittent de leurs obligations envers la CIBC et ses parties intéressées. Le conseil l'a examiné et approuvé pour la dernière fois en février 2017.

31	Structure de la gouvernance	36	Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection	40	Orientation et formation continue des administrateurs
31	Composition du conseil	36	Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection	40	Orientation des nouveaux administrateurs
32	Responsabilités du conseil	36	Mandat des administrateurs	41	Formation continue des administrateurs
33	Indépendance des administrateurs	36	Limites d'un mandat	42	Rémunération des administrateurs
33	Normes d'indépendance	37	Démission d'un administrateur	42	Rémunération
34	Relations négligeables	37	Vote à la majorité	43	Diversité et intégration
34	Mandat et participation excessive des administrateurs à d'autres conseils	37	Présence aux réunions	44	Gestion des compétences et planification de la relève
35	Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils	38	Ancien chef de la direction	44	Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs
35	Membres de comités de vérification ou d'audit d'autres sociétés ouvertes	38	Évaluation du rendement annuel du conseil	45	Responsabilité de l'entreprise
35	Séances à huis clos	38	Le chef de la direction	45	Engagement
35	Conflits d'intérêts	39	Le président du conseil	46	Communication avec le conseil de la CIBC
35	Président du conseil indépendant	39	Les comités du conseil	46	Demande de versions imprimées
36	Processus de nomination des administrateurs	40	Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction		

Cadre de la gouvernance de la CIBC

Le conseil et la direction estiment que le cadre de gouvernance de la CIBC constitue la base de l'exécution de sa stratégie qui consiste à produire une croissance constante et durable du résultat et à établir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations. Le cadre aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la CIBC, ses actionnaires, ses employés et ses clients.

Le graphique ci-après illustre les relations entre le conseil, la direction, les actionnaires, les auditeurs et les organismes de réglementation.



1. Structure de la gouvernance

- ▶ *Le conseil examine et approuve annuellement les documents clés sur la gouvernance :*
 - *Énoncé des pratiques de gouvernance*
 - *Normes d'indépendance du conseil*
 - *Mandat du conseil*
 - *Mandat du président du conseil*
 - *Mandats 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 les sites www.cibc.com/francais ou www.sedar.com.*

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.

2. Composition du conseil

- ▶ *Seize candidats sont proposés en vue de l'élection des administrateurs à l'assemblée annuelle 2017 de la CIBC.*
- ▶ *Les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs de la CIBC sont indiquées à la page 17 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2017 (la circulaire) qui peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.*
- ▶ *Une biographie de chaque candidat au poste d'administrateur figure à partir de la page 8 de la circulaire.*

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

Exigences juridiques - Le conseil respecte les exigences juridiques concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe, leur résidence et leur expertise. Ces exigences proviennent de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), des lois sur les valeurs mobilières et des règles des bourses de valeurs où les actions de la CIBC sont inscrites. Le conseil suit également les lignes directrices sur la composition d'un conseil du Bureau du surintendant des institutions financières (le BSIF) et des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM).

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. La taille et la composition du conseil sont revues annuellement en fonction des changements apportés aux exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et de l'expérience requises pour améliorer l'efficacité du conseil et du nombre d'administrateurs nécessaires pour que soient effectuées efficacement 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 les compétences et l'expérience des membres du conseil et examine annuellement la composition du conseil et de ses comités à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille regroupe les compétences et l'expérience souhaitées d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché et l'expérience en tant que membre d'un conseil. Le Comité de gouvernance met la grille à jour régulièrement pour refléter les besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que les priorités stratégiques de la CIBC. Chaque membre du conseil évalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le Comité de gouvernance utilise les résultats afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à établir la composition des comités.

Les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans les secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC figurent à la page 17 de la circulaire.

3. Responsabilités du conseil

► *Les principales responsabilités du conseil comprennent la supervision de ce qui suit et la prise de décisions à cet égard : la planification stratégique, la gestion du risque, les ressources humaines, la gestion des compétences et la planification de la relève, la gouvernance, les renseignements financiers, les communications, les comités du conseil ainsi que le perfectionnement et l'évaluation des administrateurs.*

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Il donne des directives à la direction, généralement 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 se termine par son examen et son approbation des plans stratégiques, financiers et d'immobilisations pour le prochain exercice.

Gestion du risque - Le conseil, avec le soutien du Comité de gestion du risque et du Comité de vérification, approuve la tolérance au risque de la CIBC et supervise les risques importants associés aux activités et à l'exploitation de la CIBC, la mise en œuvre par la direction de systèmes, de processus et de contrôles visant à gérer ces risques et toutes les lacunes importantes décelées dans l'application de ceux-ci.

Ressources humaines, gestion des compétences et planification de la relève - 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 la 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 clés de la direction en fonction du rendement de l'entreprise, des facteurs de risque et de contrôle de même que de la mesure dans laquelle la direction favorise une culture d'intégrité et d'intégration.

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

Renseignements financiers - Le conseil, avec l'aide du Comité de vérification, revoit les contrôles internes de la CIBC relatifs 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, définit leur mandat et exige du président de chaque comité qu'il lui fasse rapport des questions importantes examinées par le comité à la prochaine réunion du conseil.

Perfectionnement et évaluation des administrateurs - Tous les administrateurs participent au programme de perfectionnement à l'intention des administrateurs de la CIBC. Le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, se livre à un processus annuel d'évaluation de son rendement et d'élaboration de plans d'action qui améliorent son efficacité.

4. Indépendance des administrateurs

► *Tous les candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle 2017 sont indépendants, à l'exception de M. Victor Dodig, président et chef de la direction de la CIBC.*

L'indépendance des administrateurs constitue un élément important de la façon dont le conseil s'acquitte de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Il examine les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. En outre, le conseil applique des normes d'indépendance, qui comportent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur, ainsi qu'une description des relations entre la CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

- en examinant les situations où deux ou plusieurs administrateurs de la CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers pour obtenir des 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 pour superviser le fonctionnement et la prise de décisions du conseil.

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, 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 conformes au *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* pris en vertu de la Loi sur les banques, aux règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et aux règles relatives à l'indépendance des administrateurs des ACVM. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateurs qui seront nommés dans la circulaire et à d'autres moments s'il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu'un administrateur se joint au conseil au 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. Les membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ont volontairement adopté d'autres normes d'indépendance aux termes des règles de la NYSE.

Le conseil détermine l'indépendance en s'appuyant principalement sur 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 (à moins que le conseil n'en décide autrement selon la situation particulière de l'administrateur). Ces relations « négligeables » comprennent :

- les services bancaires courants dans le cadre desquels un administrateur, des membres de sa famille immédiate ou des entités qu'ils contrôlent reçoivent des services bancaires, des prêts et d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la CIBC ou de l'une de ses filiales tant que ces services sont rendus aux conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les seuils monétaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil;
- l'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur au sein de la CIBC ou d'une filiale (pourvu que le membre de la famille immédiate ne soit pas le conjoint d'un administrateur ou un haut dirigeant de la CIBC ou d'une filiale) si la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille ont été établis par la CIBC conformément aux politiques et pratiques qui s'appliquent aux employés de la CIBC qui occupent des postes comparables.

Mandat et participation excessive des administrateurs à d'autres conseils

Le conseil ne limite pas le nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles un administrateur peut siéger, mais il s'attend fortement à ce que ses membres gèrent les contraintes de temps et les responsabilités croissantes du conseil. Il reconnaît que certains administrateurs ont le temps et la capacité voulus pour maintenir l'attention et l'engagement auxquels on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la CIBC ainsi que d'autres sociétés ouvertes. Le conseil reconnaît également que le fait de siéger au conseil de plusieurs sociétés ouvertes permet aux administrateurs d'accroître et d'approfondir leur expérience et constitue un autre moyen de se tenir à l'affût des questions particulières, des tendances, des pratiques de gouvernance et du contexte réglementaire en évolution.

Le Comité de gouvernance estime qu'il est important que les administrateurs équilibrent les connaissances qu'ils acquièrent dans le cadre de leur mandat au sein d'autres conseils (notamment à titre de chef de la direction) et leur capacité de se préparer aux réunions du conseil et des comités de la CIBC, d'y assister et d'y participer efficacement. Par conséquent, le Comité supervise le rendement des administrateurs pour s'assurer que ceux-ci continuent d'avoir le temps et de démontrer l'engagement de s'acquitter de leurs obligations envers le conseil de la CIBC. Le Comité tient compte d'un certain nombre de facteurs lorsqu'il évalue le rendement des administrateurs, dont l'assiduité, l'apport de chaque administrateur aux réunions, les résultats de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les tâches des administrateurs au sein des autres conseils, les contraintes de temps liées aux activités à l'externe, le secteur, la taille, l'emplacement et le cycle financier des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles les administrateurs siègent et les commentaires formulés par les pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et chacun des membres du conseil. En outre, un administrateur est tenu d'obtenir l'approbation du président du conseil avant de se joindre au conseil d'une nouvelle société ouverte.

Trois administrateurs de la CIBC, Nanci Caldwell, Linda Hasenfratz et Ronald Tysoe, sont touchés par les nouvelles lignes directrices sur la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils que certains cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration ont établies. De plus amples renseignements sur la façon dont M^{me} Caldwell, M^{me} Hasenfratz et M. Tysoe réussissent à gérer efficacement leurs responsabilités figurent dans leurs notes biographiques aux pages 9, 11 et 15 de la circulaire, respectivement.

Le Comité estime que la supervision du rendement des administrateurs est plus efficace qu'une limite numérique au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger. La lettre aux actionnaires sur la gouvernance à la page 29 contient de plus amples renseignements sur la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

Deux ou plusieurs administrateurs de la CIBC peuvent également être membres du conseil d'une autre société ouverte. Le conseil ne limite pas le nombre de ces situations, mais reconnaît qu'il est important que les administrateurs demeurent impartiaux et indépendants, même s'ils ont un mandat conjoint au sein d'un autre conseil. Le tableau suivant présente le seul cas où des administrateurs de la CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte.

Société	Administrateur	Comité
CAE Inc.	John Manley	Gouvernance, Ressources humaines
	Katharine Stevenson	Audit, Gouvernance

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

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

Aucun membre du Comité de vérification de la CIBC ne peut siéger au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre d'être efficace au sein du Comité de vérification de la CIBC.

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

Aucun membre du Comité de vérification de la CIBC ne siège au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Séances à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps pour des séances à huis clos au cours de leurs réunions afin d'avoir des discussions libres et franches sans le chef de la direction ou d'autres membres de la direction. Ces séances sont menées par le président du conseil, pour les réunions du conseil, et par le président de chacun des comités, pour les réunions des comités.

Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes du conseil, la CIBC a mis en place un processus visant à repérer et à régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. Si des administrateurs ou des hauts dirigeants ont un intérêt dans une opération ou entente importante avec la CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie, ils doivent 1) le déclarer, 2) quitter la réunion pendant les discussions du conseil ou du comité et 3) s'abstenir de voter à l'égard de la question.

Président du conseil indépendant

Le président du conseil respecte les normes d'indépendance du conseil et les normes d'indépendance supplémentaires du Comité de vérification. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

5. Processus de nomination des administrateurs

- *Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande des candidats en vue de leur nomination au conseil.*

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Lorsque le conseil décide de recruter un administrateur, le Comité de gouvernance crée un profil de candidat esquissant l'ensemble souhaité de compétences et d'expérience qui consolideront les compétences et l'expérience collectives du conseil à l'appui des priorités stratégiques de la CIBC. Le Comité de gouvernance pourrait avoir recours à une entreprise de recrutement externe afin de repérer des candidats éventuels qui auraient le profil souhaité. Toutefois, le Comité tient également une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs. Une fois les meilleurs candidats repérés, le président du conseil, le président du Comité de gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent les candidats pour parler de leurs antécédents, de leurs compétences et de leur aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour siéger au conseil de la CIBC. Le Comité de gouvernance étudie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents académiques, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance ou à la communication d'information.

Aux termes de la Loi sur les banques, les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la CIBC. De plus, les actionnaires peuvent en tout temps suggérer des candidats aux postes d'administrateurs au président du conseil qui demandera au Comité de gouvernance d'examiner la suggestion.

Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Avant de recommander un administrateur en poste en vue de sa réélection au conseil, le Comité de gouvernance tient compte des facteurs suivants :

- le maintien de l'intégrité et de l'aptitude de l'administrateur;
- 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 des comités;
- son mandat au sein du conseil.

6. Mandat des administrateurs

- *Un administrateur quitte le conseil après un mandat de 15 ans ou à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir.*
- *Les éléments déclencheurs de la démission d'un administrateur comprennent :*
- *une modification importante de son statut d'emploi*
 - *le fait de recueillir plus d'« abstentions » que de votes « en faveur »*
 - *le fait d'assister à moins de 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités.*

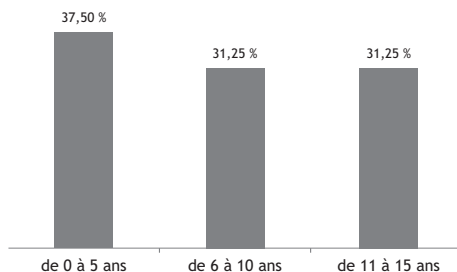
La CIBC a une Politique sur le mandat des administrateurs qui identifie les facteurs ayant une incidence sur le mandat d'un administrateur.

Limites d'un mandat

Aux termes de la Loi sur les banques, les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle. Un administrateur peut siéger au conseil pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle qui suit cet événement. En de rares circonstances, le Comité de gouvernance peut recommander qu'un administrateur soit réélu après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la CIBC.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le conseil estime que l'imposition de limites aux mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un membre du conseil aguerri. Le graphique ci-après indique la durée du mandat que les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2017 ont rempli au conseil de la CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de 7,2 ans.



Démission d'un administrateur

La Politique sur le mandat des administrateurs exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment les suivantes :

- s'il ne respecte plus les exigences de qualification des administrateurs en vertu des lois applicables;
- s'il y a une modification importante de son statut d'emploi;
- s'il accepte un poste au sein d'une société ou d'une organisation qui pourrait avoir un conflit important avec la CIBC;
- si lui, ou une société qu'il contrôle, fait en sorte que la CIBC subit une perte irrécouvrable;
- s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la CIBC.

Le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de refuser la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de décision.

Vote à la majorité

Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'« abstentions » de vote que de votes « en faveur » à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs (une « majorité d'abstentions »). Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats à l'élection aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs à élire. À moins de circonstances atténuantes, le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision.

Présence 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, et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, sauf lorsque le Comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil ou des comités qui sont convoquées avec peu de préavis. Voir les pages 8 à 16 de la circulaire pour obtenir des renseignements détaillés sur la présence aux réunions du conseil et des comités. Pendant l'exercice 2016, l'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 99 %. En outre, à la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

Ancien chef de la direction

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

7. Évaluation du rendement annuel du conseil

- ▶ *Chaque année, le conseil évalue son rendement et son efficacité et chaque administrateur participe à une auto-évaluation annuelle et à un processus d'examen annuel par les pairs.*

Le Comité de gouvernance supervise l'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil, de ses comités, du chef de la direction et de chaque administrateur. Un conseiller externe effectue l'évaluation afin d'encourager les commentaires francs, de maintenir la confidentialité et de favoriser l'objectivité. L'évaluation comprend :

- un sondage détaillé rempli par chaque administrateur;
- un sondage détaillé rempli par les membres de la haute direction sur le rendement du chef de la direction et des comités du conseil qu'ils soutiennent;
- des rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil.

Les sondages comprennent des questions sur la façon dont le conseil ou ses comités s'acquittent de leur mandat, sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait. Les sujets couverts par le sondage sont le leadership du conseil, les relations entre le conseil et le chef de la direction, la gestion des compétences et la planification de la relève, la stratégie, la gestion du risque et les activités. Le sondage demande également des commentaires sur les domaines à cibler pour le prochain exercice.

Les rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil donnent l'occasion de discuter ouvertement de l'apport de l'administrateur et des autres membres du conseil et de ses comités, de ce que le conseil et ses comités pourraient améliorer, des autres responsabilités qui pourraient intéresser l'administrateur et des autres commentaires ou recommandations que l'administrateur pourrait formuler concernant les activités et le rendement du conseil. Le président du conseil fait part au conseil des grands thèmes soulevés dans ces rencontres et utilise les commentaires des pairs pour examiner le rendement de chaque administrateur et identifier les possibilités de perfectionnement pour chacun d'eux.

Le Comité de gouvernance examine le rendement du président du conseil chaque année, et le président du Comité de gouvernance donne au président du conseil les commentaires des administrateurs.

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et sert à élaborer des plans d'action visant à améliorer les activités du conseil. Chaque comité du conseil mesure le progrès accompli par rapport à son plan d'action.

8. Le chef de la direction

- ▶ *Le conseil examine et approuve le mandat du chef de la direction annuellement.*
- ▶ *On trouvera le mandat sur le site www.cibc.com/francais.*

Le chef de la direction pilote la gestion des activités et des affaires de la CIBC ainsi que la mise en œuvre des résolutions et des politiques du conseil. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées aux valeurs, 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 de la CIBC avec les actionnaires, les clients, les employés et les organismes de réglementation.

9. Le président du conseil

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

Le président du conseil facilite l'exécution des travaux et délibérations du conseil et l'accomplissement des tâches et des fonctions relevant du mandat de celui-ci. 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 commentaires relatifs à l'intégrité et à l'aptitude des candidats éventuels aux postes d'administrateurs, la direction du conseil dans sa supervision de la stratégie 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 qui font régulièrement rapport au conseil.*
- ▶ *Pour plus de renseignements concernant les activités de chaque comité en 2016, veuillez consulter la circulaire.*

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 du mandat du comité, élaborer son plan de travail annuel en collaboration avec la direction et remettre au conseil des rapports concernant ses principales activités. Lorsqu'il détermine qui devrait siéger aux comités, le conseil s'efforce de trouver un équilibre entre la présence au comité de membres ayant l'expérience et l'expertise voulues et la rotation des membres afin d'apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue.

Le **Comité de vérification** révisé l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des exigences légales et réglementaires se rapportant aux responsabilités prévues au mandat du Comité de vérification, choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, examine les compétences, 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. Il rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et le vérificateur principal. Tous les membres du Comité sont indépendants et trois des quatre membres 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** est chargé de fournir une surveillance stratégique du capital humain de la CIBC, qui couvre l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement du leadership, la planification de la relève, notamment l'ampleur et la diversité de bassins de candidats à 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. Il examine et approuve la philosophie, la méthodologie et les pratiques de gouvernance relatives à la rémunération de la CIBC, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et supervise la rédaction de l'analyse de la rémunération dans la circulaire. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le financement de la rémunération d'encouragement annuelle, de même que les contrats d'emploi, les objectifs et 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** est chargé de superviser la gouvernance et agit à titre de comité de révision de la CIBC et de certaines filiales de régime fédéral. Il surveille la structure de gouvernance de la CIBC, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification de la relève pour le président du conseil ainsi que le respect des codes de conduite des employés, des administrateurs et des travailleurs occasionnels de la CIBC. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Le **Comité de gestion du risque** est chargé de déterminer la tolérance au risque de la CIBC et de surveiller le profil de risque de la CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque. Il supervise 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 tous les principaux risques d'affaires ainsi que la définition et l'efficacité des fonctions de conformité et de gestion du risque de la CIBC et la conformité aux exigences légales et réglementaires. Le Comité de gestion du risque formule également des commentaires au Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur des aspects liés au risque des décisions en matière de rémunération. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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 reçoivent périodiquement des mises à jour d'un conseiller indépendant qui examine 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 peuvent retenir les services de conseillers indépendants ainsi qu'établir leur rémunération sans consulter la direction ou obtenir son approbation. Le conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

- ▶ *L'objectif du conseil consiste à consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à de la formation.*

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il comporte deux volets : 1) l'orientation afin d'aider les nouveaux administrateurs à jouer un rôle actif le plus rapidement possible et 2) la formation continue afin d'aider les administrateurs à comprendre les nouvelles pratiques de gouvernance et l'évolution réglementaire relativement aux responsabilités des administrateurs au sein du conseil ou d'un comité. Au cours de l'exercice 2016, environ 12,38 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré au perfectionnement des administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

La CIBC a un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui regroupe des écrits et des séances d'orientation. Un manuel d'orientation des administrateurs comprend les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la CIBC et la structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la CIBC, les derniers rapports financiers annuels et trimestriels de même qu'un résumé des principales questions d'affaires. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction, des membres de la direction et des représentants du service de la conformité et du secrétariat général de la CIBC. La direction organise également des visites des entreprises et présente un survol des activités. Le président d'un comité organise des séances d'orientation sur le comité auquel se joint le nouvel administrateur. Afin d'aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un autre membre du conseil d'agir à titre de mentor.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Formation continue des administrateurs

La formation continue des administrateurs regroupe des cours externes, des présentations informatives régulières par des experts internes et externes, des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis, des visites des entreprises et un survol des activités de la CIBC et des documents publiés en ligne. La CIBC assume les frais de la formation continue des administrateurs. Il incombe au président du conseil de coordonner les programmes de formation continue pour le conseil. Le président de chaque comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité.

Le tableau ci-après montre des exemples de la formation continue à laquelle les administrateurs ont assisté au cours de l'exercice 2016.

Sujet	
Conseil	<ul style="list-style-type: none">• Lutte contre le blanchiment d'argent• Valorisation de la marque• Services bancaires et financiers aux entreprises• Cybersécurité• Mise à jour sur la conjoncture de l'économie• Points de vue des investisseurs sur la CIBC• Visite du District de la découverte MaRS• Prêts hypothécaires• Pétrole et gaz• Raffermissement de l'ordre mondial libéral
Comité de vérification	<ul style="list-style-type: none">• Mise à jour sur l'évolution de l'audit y compris le rapport des auditeurs amélioré• Transition à l'IFRS 9• Méthodologie et tendances de la vérification interne• Aperçu du crédit structuré• Aperçu de la trésorerie
Comité de gestion du risque	<ul style="list-style-type: none">• Risque stratégique lié à l'illiquidité du marché• Risque lié aux modèles• Risque de taux d'intérêt structurel• Méthodologie de simulations de crise• Plans de résolution
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	<ul style="list-style-type: none">• Risque lié aux régimes de retraite et gestion des devises• Rendement du marché et tendances quant à la rémunération• Évolution de la gouvernance et de la réglementation
Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none">• Évolution de la réglementation sur la gouvernance

13. Rémunération des administrateurs

- ▶ *On demande aux administrateurs d'avoir six fois leur provision en espèces annuelle sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions à dividende différé de la CIBC dans les cinq années suivant leur arrivée au conseil.*
- ▶ *Pour plus de renseignements concernant la rémunération des administrateurs, veuillez consulter la circulaire.*

Le régime de rémunération des administrateurs de la CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes présentant les compétences et l'expérience voulues pour être administrateurs de la CIBC, à l'appui de la stratégie de la CIBC. Le Comité de gouvernance revoit annuellement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts de nos actionnaires, qu'elle est concurrentielle avec le marché et qu'elle reflète les pratiques exemplaires. Le Comité de gouvernance examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. Le Comité de gouvernance peut recourir aux services d'un conseiller externe pour obtenir des conseils concernant la politique et les pratiques de rémunération des administrateurs.

14. Rémunération

- ▶ *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 :*
 - *le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est chargé de la rémunération d'encouragement de tous les employés, et non seulement de celle des membres de la haute direction;*
 - *les incidences de la prise de risque sont évaluées tout au long du processus décisionnel relatif à la rémunération;*
 - *il y a une proportion plus élevée de rémunération reportée pour les personnes pouvant représenter un risque important pour la CIBC;*
 - *il existe un mécanisme de récupération de rémunération en cas d'inconduite et de pertes imprévues importantes.*
- ▶ *Pour plus de renseignements concernant la rémunération des cadres supérieurs, veuillez consulter la circulaire.*

Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le rendement financier de la CIBC, le respect de l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC, l'effet sur les questions de contrôle, les paramètres sur la satisfaction de la clientèle et d'autres paramètres clés établis par la direction et le conseil. En outre, pour certains postes, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte du rendement individuel par rapport aux objectifs approuvés par le Comité en mettant l'accent sur la réalisation de la stratégie.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des commentaires du chef des services financiers, du chef de la gestion du risque, du chef de la direction commerciale et du président du Comité de gestion du risque lorsqu'il 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 les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité. Le Comité examine également la durabilité des résultats et le respect du cadre de gestion et de contrôle du risque de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil le montant de la rémunération individuelle pour le chef de la direction, les membres du Comité de direction et les autres dirigeants clés; il approuve en outre la rémunération de toute personne dont la rémunération directe globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

Énoncé des pratiques de gouvernance

15. Diversité et intégration

- ▶ *Classée parmi les meilleurs employeurs du Canada pour la diversité au cours des six dernières années*
- ▶ *Le conseil a dépassé sa cible de mixité d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes*
- ▶ *Les femmes au sein du conseil et de la haute direction :*
 - *37,5 % des candidats au conseil*
 - *27 % du Comité de direction*
 - *30 % des postes de direction*

La CIBC s'est engagée à offrir un milieu de travail juste et intégrateur où la diversité des idées et des points de vue est appréciée. Le conseil estime qu'il est impératif dans le déploiement de la stratégie de la CIBC de valoriser les différences individuelles qui reflètent le profil et les données démographiques des clients et des employés de la CIBC, notamment l'âge, le sexe, le groupe ethnique, la religion, la capacité et l'orientation sexuelle ainsi que l'expérience. Le conseil reconnaît la valeur que tous les aspects de la diversité apportent au conseil, en bénéficiant d'autres points de vue et en prenant de meilleures décisions pour la CIBC et ses clients, actionnaires et employés.

Le conseil a une politique qui énonce son engagement à l'égard de la diversité au sein de ses membres. Le conseil vise à améliorer la diversité tout en recherchant les meilleurs administrateurs dotés des compétences et de la gamme d'habiletés et d'expérience nécessaires pour qu'il s'acquitte de son mandat. Le Comité de gouvernance établit les critères de sélection des administrateurs et évalue chaque année les habiletés, la diversité, les compétences et l'expérience des membres du conseil. Cette évaluation aide le Comité de gouvernance à mesurer les progrès accomplis par rapport à ses objectifs de diversité. Voir « Composition du conseil - Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs » à la page 31.

Le conseil a atteint sa cible de mixité et il continue de démontrer son engagement en ce domaine :

1. *Processus du conseil* : Le conseil évalue sa diversité grâce au processus d'évaluation annuelle du conseil. Voir « Évaluation du rendement annuel du conseil » à la page 38.
2. *Collaboration et leadership* : Le conseil a développé une culture où les différents points de vue sont recherchés et appréciés. Les femmes représentent au moins un tiers des membres des comités du conseil de la CIBC et trois de ces comités continuent d'être présidés par des femmes : le Comité de vérification, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gouvernance.
3. *Donner le ton au sommet* : La diversité et l'intégration sont importantes pour M. Victor Dodig, président et chef de la direction de la CIBC. M. Dodig est membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, de même que John Manley, président du conseil, et Linda Hasenfratz, présidente du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. M. Dodig est président du conseil du 30% Club Canada, dont ses collègues administrateurs John Manley et Luc Desjardins sont également membres. M. Dodig a constitué un groupe de membres de la haute direction, le comité d'action sur la mixité, qui se concentre spécifiquement sur la mise en œuvre de la stratégie de diversité et d'intégration de la CIBC. Ce comité suit l'évolution des objectifs de la CIBC en matière de diversité.

Pour plus de renseignements, voir « Diversité et intégration » à la page 67 de la circulaire et le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et l'Énoncé de responsabilité envers le public 2016 de la CIBC.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

- ▶ *Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève selon divers calendriers pour tous les membres du Comité de direction, dont le chef de la direction.*

La CIBC s'est engagée à former les employés à tous les niveaux de l'organisation et à assurer que la diversité de ses effectifs reflète les marchés où elle exerce des activités. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction surveille la stratégie de gestion des compétences de la CIBC et le rendement par rapport à des paramètres clés, supervise les initiatives de perfectionnement du leadership à tous les niveaux de l'organisation, a la responsabilité de la planification de la relève et revoit les plans de perfectionnement personnels pour les employés présentant un fort potentiel et les candidats de la relève pour des postes de leadership clés.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil ont régulièrement des discussions afin d'examiner les candidats à l'interne qui pourraient prendre la relève dans des postes clés de direction au sein de la CIBC selon divers échéanciers allant de un à trois ans, de quatre à sept ans et de huit ans ou plus. Chaque examen permet d'identifier des candidats pour divers postes et de constater l'état des plans de perfectionnement et les changements depuis la dernière mise à jour. Ils repèrent également des candidats qui pourraient occuper un poste clé en cas d'urgence.

Différents comités examinent également la planification de la relève pour certains postes. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les plans de relève du chef de la direction et d'un certain nombre de postes identifiés comme des postes clés; le Comité de vérification examine les plans de relève du chef des services financiers et du vérificateur principal; et le Comité de gestion du risque examine les plans de relève du chef de la gestion du risque et du chef de la Conformité.

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

- ▶ *Chaque année, les employés et les travailleurs occasionnels 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.*

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite de la CIBC s'applique à tous les employés de la CIBC et de ses filiales en propriété exclusive à l'échelle mondiale ainsi qu'aux employés temporaires recrutés par des agences de placement, aux agents contractuels et aux employés des entreprises qui fournissent des services à la CIBC (les travailleurs occasionnels). Le Code de déontologie des administrateurs s'applique à tous les administrateurs. Ces codes établissent les normes qui régissent la façon dont les employés, les travailleurs occasionnels 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 abordent plusieurs sujets tels que le fait de respecter la loi, d'agir avec intégrité et honnêteté, de traiter les personnes avec respect, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger l'image de marque de la CIBC, ses clients et investisseurs et l'environnement, de protéger l'information et de participer aux enquêtes internes ou d'organismes de réglementation. Chaque année, les employés sont tenus d'attester qu'ils ont lu et compris le Code de conduite de la CIBC, et qu'ils s'engagent à s'y conformer en tout temps. De même, les administrateurs sont tenus d'attester chaque année qu'ils ont une bonne connaissance du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC et qu'ils adhèrent aux principes de celui-ci.

Le Code de conduite de la CIBC encourage les employés et les travailleurs occasionnels, s'ils ont connaissance d'une violation du code, à signaler leur préoccupation pour qu'elle puisse faire l'objet d'une enquête et être réglée. Il existe plusieurs façons de dénoncer des violations, notamment en s'adressant directement au directeur des employés ou à la Sécurité de l'entreprise, en appelant de manière tout à fait confidentielle le Service d'assistance

Énoncé des pratiques de gouvernance

téléphonique en matière de conduite de la CIBC ou en écrivant au chef de la direction, à un membre du Comité de direction ou à un membre du conseil.

Le conseil étudie et approuve toute modification des codes. Le conseil ou un comité du conseil peut accorder une dispense à un administrateur ou à certains membres de la haute direction si cela est justifié, et la dispense doit être rapidement publiée, tel que l'exigent la loi et/ou les exigences d'une bourse de valeurs.

18. Responsabilité de l'entreprise

- ▶ *Veillez consulter le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et Énoncé de responsabilité envers le public 2016 de la CIBC sur le site 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 de la CIBC. Le Comité de gouvernance passe en revue les politiques qui décrivent les efforts que la CIBC déploie afin d'exercer ses activités d'une manière responsable sur les plans déontologique et social. Cet examen comprend les codes de conduite des employés, des administrateurs et des travailleurs occasionnels, les processus de traitement des plaintes des clients, les questions de protection des renseignements personnels et le cadre d'engagement du conseil envers les parties intéressées de la CIBC. Le Comité de gestion du risque passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la CIBC sur l'identification et le contrôle de divers risques. Cet examen comprend le cadre de gestion du risque de réputation de la CIBC.

19. Engagement

- ▶ *Les commentaires que les parties intéressées formulent constituent des outils précieux qui aident le conseil à améliorer les pratiques de gouvernance de la CIBC.*
- ▶ *Les parties intéressées peuvent communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur comme il est indiqué ci-après.*

Le conseil et la direction estiment que la compréhension des perspectives des parties intéressées de la CIBC représente une partie importante de ce que constitue une banque solide, innovatrice et axée sur les relations. Voici certains modes d'engagement de la CIBC envers ses parties intéressées.

Communication de renseignements importants au marché - La politique sur la présentation de l'information de la CIBC traduit notre engagement à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes, destinées à présenter au marché des informations importantes sur la CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées. Annuellement, le Comité de gouvernance passe en revue la façon dont la direction administre la politique. Le conseil examine et approuve les modifications de la politique. La CIBC a constitué un Comité de communication de l'information qui rencontre chaque trimestre les dirigeants responsables afin de revoir les rapports financiers intermédiaires ou annuels de la CIBC aux actionnaires et le communiqué connexe sur le résultat, ainsi que les contrôles entourant la communication et l'information financière de la CIBC.

Stratégie de communication - Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la CIBC avec ses employés, ses clients, ses investisseurs, les médias, la communauté et le gouvernement. Le président du conseil et des membres de la haute direction rencontrent régulièrement des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres membres de la communauté financière pour discuter de la philosophie de la CIBC à l'égard de la gouvernance, de la gouvernance du risque, de la gestion des compétences, de la rémunération des cadres supérieurs et des pratiques émergentes en matière de gouvernance.

Service confidentiel d'assistance téléphonique en matière de conduite - Le Comité de vérification supervise la politique d'alerte professionnelle de la CIBC, qui établit un cadre pour l'enquête, la résolution et la présentation par la direction des préoccupations soulevées

par des employés et des parties externes (par ex. des clients, des fournisseurs et des actionnaires) concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification à la CIBC. Il existe de nombreuses façons d'exprimer ces préoccupations. Le Service d'assistance téléphonique en matière de conduite de la CIBC permet aux employés et à des parties externes de le faire de manière anonyme et confidentielle. Ce service permet également aux employés et à des parties externes de faire état de leurs préoccupations concernant des fraudes, des questions d'intégrité, des questions d'éthique, des violations du Code de conduite de la CIBC ou des violations d'une loi ou d'un règlement.

Assemblée annuelle - L'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC est tenue à différents endroits au Canada de façon que les administrateurs et la direction puissent rencontrer directement les actionnaires et les clients. L'assemblée est également diffusée en direct sur le Web, de sorte que tous les actionnaires peuvent participer.

Vote consultatif 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 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 étudiera le résultat de ce vote lorsqu'il évaluera les décisions futures quant à la rémunération des cadres supérieurs.

Communications avec les actionnaires - Le site Web des relations avec les investisseurs de la CIBC au www.cibc.com/francais contient des renseignements utiles, comme les dates des prochains résultats, les présentations trimestrielles aux investisseurs, les feuilles d'information sur le rendement financier de la CIBC et les liens des webémissions. Le service des relations avec les investisseurs de la CIBC souhaite établir un dialogue avec les investisseurs et les investisseurs éventuels.

Communication avec le conseil de la CIBC

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

Demande de versions imprimées

Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents disponibles sur le site Web de la CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au secrétariat général par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Nous vous encourageons à soutenir les efforts écologiques de la CIBC en consultant ces documents sur le site www.cibc.com/francais.

MESSAGE À NOS ACTIONNAIRES

À la CIBC, nous bâtissons la banque de l'avenir et nous plaçons nos clients au cœur de toutes nos activités, tout en générant de la croissance pour nos actionnaires.

La rémunération des cadres supérieurs est l'une des plus importantes responsabilités de votre conseil, que nous prenons très au sérieux. Nous nous efforçons d'être un chef de file de notre secteur pour ce qui est de notre conception, de nos politiques et de notre communication de la rémunération.

À cette fin, nous avons remanié notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs afin de la simplifier, d'accroître la transparence et de raffermir l'harmonisation des primes d'encouragement avec le financement des objectifs stratégiques de la CIBC. Notre philosophie de rémunération est simple et constante. Notre objectif est de verser une rémunération au rendement et de récompenser nos dirigeants s'ils procurent une valeur durable à nos actionnaires grâce à l'exécution réussie de notre stratégie tout en respectant notre tolérance au risque.

Notre stratégie

Les services bancaires évoluent à un rythme très rapide au Canada et à l'échelle mondiale. Nous transformons la CIBC pour qu'elle prospère dans ce nouveau contexte et nous sommes les artisans d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations ayant des priorités précises, à savoir :

- focaliser sur nos clients;
- innover pour l'avenir;
- simplifier notre banque.

Ces trois priorités intégrées et appliquées à l'échelle de la banque sont ancrées dans notre culture et notre marque, tous les membres de notre banque jouant un rôle important et travaillant ensemble à mettre en œuvre notre stratégie avec succès.

Lier la rémunération des cadres supérieurs à la stratégie et à l'expérience des actionnaires

Au début de l'année, nous avons mis en œuvre une nouvelle philosophie de rémunération pour nos cadres supérieurs afin d'accroître la transparence à l'égard de la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et de raffermir le lien entre la rémunération et le rendement. La nouvelle philosophie s'harmonise avec la pratique répandue sur le marché d'établir des cibles de rémunération d'encouragement sous forme de pourcentage du salaire de base et d'incorporer des multiplicateurs du rendement d'entreprise et individuel.

- Nous fixons des cibles de rémunération d'encouragement totale (RET) au début de l'année en fonction de la rémunération passée, de l'équité à l'interne et de la compétitivité sur le marché.
- Nous déterminons un facteur de rendement individuel (FRI) pour chaque cadre supérieur en fonction de son rendement par rapport à des objectifs fixés au début de l'année et de son respect de la stratégie de tolérance au risque de la CIBC.
- Nous appliquons un facteur de rendement d'entreprise (FRE) à tous les cadres supérieurs qui est fondé sur le rendement financier de la CIBC mesuré par notre résultat par action (RPA) ajusté, sur la satisfaction de la clientèle mesurée par notre pointage net de recommandation (PNR) d'IPSOS et sur la simplification et l'efficacité mesurées par notre ratio des charges autres que d'intérêts divisées par le total des produits (coefficient d'efficacité) ajusté.
- Nous examinons le risque et d'autres facteurs qualitatifs qui peuvent entraîner des ajustements du FRE final.

Cette nouvelle structure nous permet de différencier les primes d'encouragement fondées sur le rendement individuel tout en harmonisant les attributions pour tous les cadres supérieurs avec notre vision commune d'être le chef de file des relations avec la clientèle et en soutenant les priorités stratégiques de notre banque.

La nouvelle philosophie de rémunération des cadres supérieurs est décrite à partir de la page 57 de l'analyse de la rémunération.

Rendement en 2016

2016 a été une autre très bonne année pour la CIBC. Nous avons obtenu des résultats financiers records et avons réalisé de solides progrès dans l'établissement d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations qui procure une croissance durable à nos actionnaires.

- Au sein de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises, nous avons continué d'améliorer l'expérience bancaire de nos clients en transformant nos centres bancaires, en tirant parti des canaux numériques, en nouant des partenariats et en innovant pour répondre aux besoins de nos clients. Ces mesures nous permettent de resserrer les liens avec nos clients existants, d'en recruter de nouveaux et de concrétiser notre promesse de marque d'offrir une expérience bancaire adaptée à la vie de nos clients.
- Au sein de Gestion des avoirs, nous avons continué de rehausser l'expérience de nos clients, d'améliorer la croissance de nos actifs et de simplifier les processus.
- Au sein de Marchés des capitaux, nous avons maintenu nos efforts afin de renforcer et d'étendre notre position de leadership au Canada, de bâtir une plateforme nord-américaine, d'élargir les secteurs clés desservis à l'échelle mondiale et d'offrir des services novateurs à tous les clients de la CIBC.

En 2016, toutes nos activités ont enregistré des progrès au chapitre de leurs priorités stratégiques. Vous pourrez obtenir des renseignements détaillés sur leur rendement dans notre Rapport annuel 2016. En résumé :

- nous avons dégagé des résultats totaux records pour la banque malgré le vent contraire qui soufflait sur les marchés, notamment un résultat net ajusté de 4,1 G\$⁽¹⁾ et un RPA ajusté de 10,22 \$⁽¹⁾, soit une croissance du RPA ajusté de 8 %;
- nous avons haussé les dividendes de nos actions ordinaires de 10 % et procuré un rendement des capitaux propres (RCP) ajusté de 19 %⁽¹⁾, tout en investissant dans nos activités et en atteignant un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires de 11,3 % au 31 octobre 2016;
- nous avons réduit notre coefficient d'efficacité de 160 points de base, soit de 59,6 %⁽¹⁾ à 58,0 %⁽¹⁾ sur une base rajustée, à mesure que nous continuons de simplifier et de transformer notre banque et d'innover pour l'avenir tout en générant une croissance rentable pour nos actionnaires;
- nous avons accompli des progrès pour ce qui est de nos mesures relatives à la satisfaction de la clientèle, notre PNR augmentant de 1,5 point pour atteindre un sommet pour la CIBC;
- nous avons annoncé en juin la conclusion d'une entente définitive visant l'acquisition de PrivateBancorp, banque commerciale du marché intermédiaire de grande qualité établie à Chicago comptant des actifs de 19,1 G\$ US au 30 septembre 2016, ce qui reflète les progrès réalisés en regard de notre stratégie d'étendre notre présence en Amérique du Nord (l'acquisition est assujettie à l'approbation des actionnaires de PrivateBancorp et n'a donc pas été prise en compte dans les décisions sur la rémunération pour l'exercice 2016);
- nous avons bien géré le risque, la plupart des mesures de notre Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque ayant respecté nos limites;

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 13 du Rapport annuel 2016 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA ajusté et le coefficient d'efficacité ajusté comme élément afin de déterminer le financement de la rémunération d'encouragement et de mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à « Évaluation du rendement et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 58.

Message à nos actionnaires

- nous avons obtenu un solide rendement à l'échelle de la CIBC en ce qui concerne nos paramètres de compétences clés, plus particulièrement notre pointage net de recommandation des employés, qui mesure la probabilité que nos employés recommandent la CIBC comme lieu de travail et d'affaires.

Afin de nous assurer de continuer sur notre lancée, nous avons maintenu des cibles ambitieuses à moyen terme de croissance du RPA d'au moins 5 % par année, tout en atteignant un RCP d'au moins 15 %. Nous nous sommes également fixé comme objectif d'occuper le premier rang au chapitre de la satisfaction de la clientèle. Pour ce faire, nous avons constitué une équipe interfonctionnelle formée de membres de la haute direction et de champions auprès de notre clientèle à tous les niveaux de notre banque et consacrée à l'élaboration d'initiatives concrètes dans le but d'accélérer les améliorations de notre expérience client.

Rémunération du chef de la direction

Rémunération en 2016

Compte tenu du solide rendement de la CIBC en 2016 alors que nous avons atteint des résultats financiers records, M. Dodig a gagné une rémunération directe globale (RDG) de 8,79 M\$ pour l'exercice 2016, soit 1,29 M\$ ou 17,2 % de plus que sa RDG cible de 7,50 M\$. La rémunération d'encouragement de M. Dodig de 7,79 M\$ est composée d'une prime en espèces de 2,34 M\$, de 4,36 M\$ en unités d'actions en fonction du rendement (UAR) et d'options de souscription d'actions (options) ayant une valeur de rémunération de 1,09 M\$. Le Comité et le conseil estiment que les résultats financiers records que la CIBC a obtenus cette année sous la gouverne de M. Dodig, alors qu'il appliquait également notre stratégie et notre culture de manière efficace et quantifiable, justifient notre décision de lui verser cette rémunération.

Actionnariat en 2016

Votre chef de la direction est un actionnaire important de la CIBC. Au 31 décembre 2016, il était propriétaire de titres de capitaux propres de la CIBC représentant 15,2 fois son salaire de base. Afin d'accroître davantage son actionnariat dans la CIBC et de témoigner de sa confiance en la stratégie à long terme de la CIBC, M. Dodig a volontairement choisi de recevoir la somme intégrale de sa prime en espèces de l'exercice 2016 de 2,34 M\$ sous forme d'unités d'actions à dividende différé (UADD). Ces UADD ne seront payées que lorsqu'il quittera la CIBC. Avec son attribution de 4,36 M\$ en UAR pour l'exercice 2016 et son choix de recevoir 2,34 M\$ sous forme d'UADD, l'investissement personnel de M. Dodig était de 4,37 M\$ dans des actions ordinaires et des unités d'actions acquises de la CIBC et de 10,80 M\$ dans des unités d'actions non acquises au 31 décembre 2016.

Modification de la RDG cible en 2017

La RDG cible de M. Dodig est demeurée la même depuis sa nomination au poste de chef de la direction en 2014. Le Comité et le conseil ont approuvé une hausse de sa cible pour l'exercice 2017 compte tenu de l'analyse de la rémunération de M. Dodig par rapport au marché et de son solide rendement au cours des deux dernières années dans l'établissement des bases de l'avenir de la CIBC. La RDG cible de M. Dodig a été majorée de 0,50 M\$ et est passée à 8,00 M\$.

Poursuite de l'évolution de nos pratiques de rémunération

Au cours de l'année écoulée, nous avons continué d'apporter plusieurs autres modifications afin de faire évoluer nos pratiques de rémunération.

- Nous avons de nouveau augmenté de 5 % les taux de report des primes d'encouragement pour tous les cadres supérieurs, ce qui a entraîné une hausse de l'actionnariat et de la rémunération variable et non acquise totale des cadres supérieurs. Pour notre chef de la direction et nos premiers vice-présidents à la direction, 70 % de leur prime d'encouragement annuelle est maintenant reportée en UAR et en options, la pondération relative des UAR et des options demeurant inchangée à 80 %/20 %.
- Nous avons modifié notre politique en cas de changement de contrôle pour que, s'il survient une cessation d'emploi après un changement de contrôle, les UAR ne s'acquèrent

plus à la cible, sans égard au rendement réel au moment de la cessation d'emploi. Les UAR s'acquerraient plutôt en fonction du rendement réel entre la date de l'octroi et la date de la cessation d'emploi.

- Nous avons mis à jour notre structure des salaires de base au Canada et avons apporté des ajustements à la rémunération ciblés sur le marché afin de renforcer notre stratégie d'offrir une juste rémunération à tous nos employés. À l'appui de ces mesures, nous avons réalisé une évaluation des avantages totaux offerts par la CIBC, à savoir le salaire de base, la rémunération d'encouragement et les avantages sociaux, pour les postes comportant une interaction avec les clients par rapport aux données sur le salaire vital dans les marchés urbains plus importants au Canada. Les résultats de cette évaluation ont confirmé que les avantages totaux offerts par la CIBC respectent les principes relatifs au salaire vital.

Planification de la relève et gestion des compétences

La supervision de la planification de la relève et de la gestion des compétences constitue l'une de nos tâches les plus importantes et votre Comité et votre conseil consacrent beaucoup de temps aux mesures suivantes :

- la planification de la relève pour le chef de la direction, le Comité de direction (CD) et d'autres postes clés de haute direction, en mettant l'accent sur des candidats éventuels à court terme (de un à trois ans) et à moyen terme (de quatre à sept ans) ainsi que sur le repérage précoce des candidats compétents dans le bassin à plus long terme (huit ans et plus);
- des contacts avec divers candidats possédant un potentiel élevé et occupant actuellement un poste à un échelon inférieur à la direction et le soutien de leur progression plus tôt dans leur carrière en vue de préparer les futurs leaders pour des postes à l'échelle de la banque sur le long terme;
- les programmes dans l'ensemble de la CIBC visant à favoriser le leadership de collaboration, à mobiliser les employés, à faire progresser la diversité et l'intégration et à promouvoir la culture à l'appui de l'atteinte de nos priorités stratégiques.

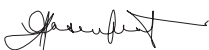
Les plans de relève et la force de l'équipe de direction au poste le plus élevé et aux deux échelons sous lui demeurent solides. Le perfectionnement de leaders grâce à la formation et, plus important encore, à l'expérience continue de retenir notre attention.

La présence accrue des femmes dans des postes de direction constitue un autre point important pour nous dans la planification de la relève et la gestion des compétences. À la fin de l'exercice 2016, les femmes occupaient 30 % des postes de direction de la CIBC, soit la fourchette inférieure de notre objectif d'au moins 30 % à 35 % d'ici la fin de l'exercice 2018.

Le Comité et le conseil de la CIBC sont très fiers du rendement de notre banque. Nous estimons que notre régime de rémunération des cadres supérieurs et notre programme de gestion des compétences sont essentiels à notre succès actuel et futur. Au nom du Comité et du conseil, nous vous remercions de votre appui. Nous apprécions les commentaires que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Salutations distinguées,

La présidente du Comité de la rémunération
et des ressources du personnel de direction,



Linda S. Hasenfratz

Le président du conseil,



John P. Manley

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

L'analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre régime de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la CIBC rémunère ses cadres supérieurs, les décisions que nous avons prises et le mode d'établissement de la rémunération, pour l'exercice 2016, du chef de la direction et du CD, qui comprend les hauts dirigeants visés, de la CIBC.

Notre philosophie, nos pratiques et notre gouvernance de la rémunération

La philosophie de rémunération de la CIBC est guidée par trois principes clés qui façonnent nos programmes et nos processus de rémunération.

Récompenser le rendement qui est conforme à la stratégie d'entreprise et à la tolérance au risque de la CIBC ainsi qu'à la création d'une valeur durable pour les actionnaires

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

Rémunérer en fonction du rendement et encourager les comportements qui correspondent aux valeurs de confiance, de travail d'équipe et d'imputabilité de la CIBC

La section qui suit décrit la façon dont la bonne gouvernance et la réduction de la prise de risque excessif se reflètent dans nos régimes de rémunération. Vous trouverez plus de renseignements dans les pages qui suivent.

Pratiques de gouvernance de la rémunération

- Harmoniser la philosophie de rémunération avec les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF) adoptés à l'échelle mondiale par des organismes de réglementation
- Harmoniser les mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la CIBC
- Appliquer des limites à la hausse des primes d'encouragement individuelles
- Harmoniser l'acquisition des attributions de rémunération à l'horizon temporel des risques
- Définir des niveaux de report minimal et fixer les niveaux d'actionnariat minimal pour les personnes qui prennent des risques importants
- Avoir recours à des dispositions de récupération liées au rendement et en cas d'inconduite afin que la CIBC puisse récupérer de la rémunération dans les cas appropriés
- Établir la rémunération des employés dans des fonctions de contrôle, sans tenir compte du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent
- Évaluer le caractère adéquat de la rémunération en effectuant des essais sous contrainte pour différents scénarios de rémunération et une analyse rétroactive de la rémunération réalisable
- Établir la rémunération réalisable et réalisée au moyen de paramètres relatifs et absolus
- Imposer deux événements déclencheurs dans notre politique en cas de changement de contrôle (c.-à-d. qu'il n'y a paiement qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi)
- Limiter les garanties de primes aux nouvelles recrues ou dans des circonstances exceptionnelles à au plus 12 mois
- S'assurer que le conseiller indépendant du Comité fournisse des conseils sur les questions de rémunération des cadres supérieurs, ait le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne remplisse aucun autre mandat pour la CIBC
- Ne pas modifier le prix ou antedater des options ni réduire le prix des options au moment de l'octroi

Composition du Comité

Les membres du Comité, Linda Hasenfratz (présidente), Patrick Daniel, Gordon Giffin, Nicholas Le Pan et Katharine Stevenson, apportent des compétences et des expériences diversifiées qui aident le Comité à prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la CIBC et à remplir son mandat. Elles comprennent le leadership, les ressources humaines/la rémunération, la gestion du risque et la gouvernance du risque.

Pour plus de renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des membres du Comité qui se portent candidats en vue de leur réélection, voir « Candidats à un poste d'administrateur » de la présente circulaire, à partir de la page 8, et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 17. Pour des renseignements sur les sessions de perfectionnement des administrateurs offertes aux membres du Comité au cours de l'exercice 2016, voir la page 41.

Comité de gestion du risque (CGR) et commentaires des chefs des fonctions de contrôle

Le Comité travaille en étroite collaboration avec le CGR et reçoit des commentaires tout au long de l'année du chef de la gestion du risque et du chef des services financiers (collectivement, les chefs des fonctions de contrôle). Le Comité et le CGR, en tenant compte des commentaires des chefs des fonctions de contrôle, évaluent l'harmonisation du rendement d'entreprise avec la tolérance au risque de la CIBC.

En outre, le Comité et le CGR examinent un rapport comprenant des renseignements relatifs à des questions particulières sur le risque et la gouvernance soulevées pendant l'année et les décisions prises par la direction concernant leur incidence sur l'évaluation du rendement et la rémunération.

Conseils indépendants

Le Comité retient les services de Pay Governance LLC (Pay Governance) et des sociétés qu'elle a remplacées depuis 2006 pour qu'elle lui fournisse une analyse et des conseils indépendants sur toutes les questions relatives à la rémunération des cadres supérieurs, notamment les cibles de rémunération et des recommandations sur la rémunération annuelle du chef de la direction et des autres membres du CD.

Le tableau ci-après indique les honoraires versés par le Comité à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Pay Gouvernance n'a participé à aucun autre mandat pour la CIBC au cours de ces deux exercices. Par conséquent, le Comité estime que Pay Governance est un conseiller indépendant en se fondant sur les facteurs pris en compte par la Securities and Exchange Commission des États-Unis pour évaluer l'indépendance des conseillers.

Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	2016		2015	
	(\$ US)	(%)	(\$ US)	(%)
Travaux pour le Comité	193 459 ⁽¹⁾	100	203 477 ⁽¹⁾	100
Travaux pour la direction	—	—	—	—

(1) Les honoraires de 2016 correspondent à 256 314 \$ CA, et les honoraires de 2015 correspondent à 255 303 \$ CA lorsqu'ils sont convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3249 \$ CA pour 2016 et de 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA pour 2015.

Analyse de la rémunération

Le Comité et le conseiller indépendant se rencontrent à huis clos sans la direction à chaque réunion et le président du Comité rencontre le conseiller en privé avant chaque réunion. Ces discussions concourent à l'efficacité du Comité dans la supervision de la rémunération.

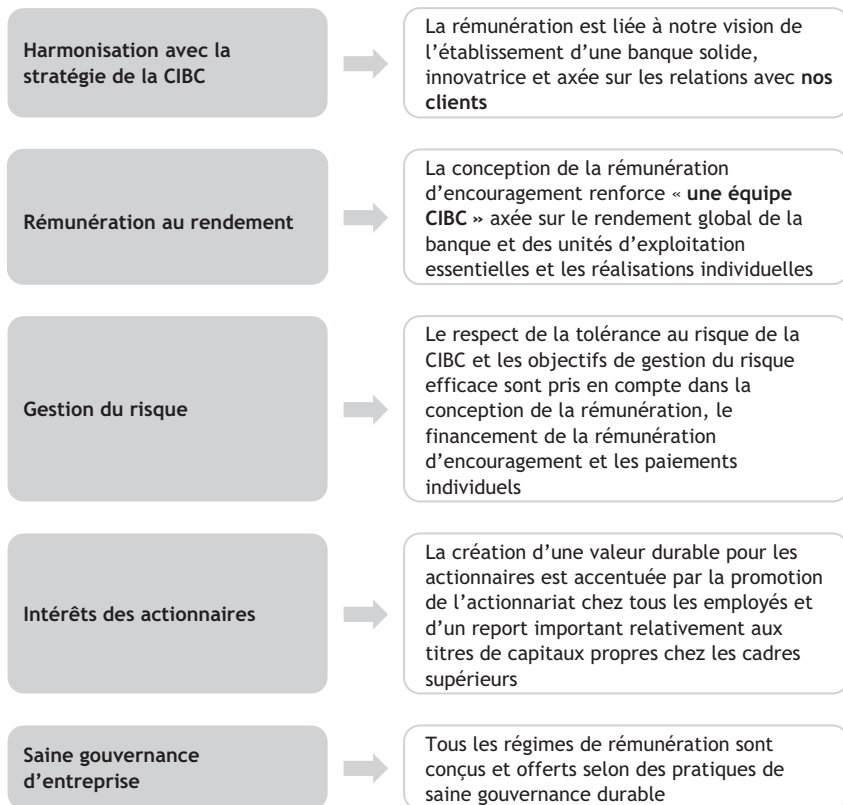
Le Comité retient les services d'un conseiller juridique et d'autres conseillers au besoin pour offrir de la formation aux administrateurs. Le Comité utilise la même méthode pour évaluer l'indépendance de ces conseillers externes et examiner les conflits à l'avance.

Le groupe de vérification interne de la CIBC effectue un examen annuel indépendant des pratiques de gouvernance de la rémunération de la CIBC et de l'harmonisation de celles-ci avec les normes réglementaires dont les principes et normes d'application de saines pratiques de rémunération du CSF. Le Comité étudie un rapport préparé par le vérificateur principal sur les résultats de l'examen.

Philosophie de la rémunération du chef de la direction et du CD

Le régime de rémunération pour le chef de la direction et le CD harmonise le rendement d'entreprise et le rendement individuel avec la rémunération et vient renforcer notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Caractéristiques importantes de la conception



Éléments de la rémunération

La rémunération des cadres supérieurs de la CIBC comprend la rémunération directe globale (composée du salaire de base et des primes d'encouragement en fonction du rendement), les avantages sociaux, les avantages accessoires et les régimes de retraite. Ces éléments sont revus régulièrement afin de s'assurer qu'ils demeurent concurrentiels sur le marché et qu'ils continuent de s'harmoniser avec notre philosophie de rémunération et les principes de saine gouvernance de la rémunération.

	Élément de la rémunération	But	Mode d'établissement de la rémunération
Rémunération directe globale	Salaire de base	Offrir une rémunération fixe concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> L'ampleur des tâches, les compétences, l'expérience et la concurrence sur le marché
	Primes d'encouragement variables <ul style="list-style-type: none"> prime en espèces UAR options 	Harmoniser la rémunération d'encouragement avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel	<ul style="list-style-type: none"> Mesure du rendement d'entreprise absolu et relatif par rapport aux objectifs approuvés par le conseil et harmonisés avec la stratégie de la CIBC Le rendement individuel est évalué par rapport aux objectifs axés sur l'exécution de la stratégie. Les primes d'encouragement totales sont plafonnées à un maximum de 150 % de la prime d'encouragement cible 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 % de la rémunération d'encouragement reportée attribués sous forme d'UAR, en fonction du RCP relatif et du rendement total pour les actionnaires (RTA)
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"> Un programme d'avantages sociaux souple pour promouvoir la santé et le bien-être est offert à tous les employés au Canada Le chef de la direction et les membres du CD 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"> Des mécanismes de retraite (régime de retraite à prestations déterminées ou régime enregistré d'épargne-retraite collectif) concurrentiels sont offerts à tous les employés au Canada Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) est offert à des cadres supérieurs canadiens choisis à partir de l'échelon de premier vice-président (décrit à la page 75). Les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la CIBC, et les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à une limite fixe en dollars, ce qui signifie que les prestations de retraite aux termes du RRCCS à la CIBC ne comprennent pas les années de service au-delà des années réellement travaillées et les prestations n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de rémunération.

Analyse de la rémunération

Primes d'encouragement variables

Les primes d'encouragement variables récompensent le rendement à court, à moyen et à long terme.

	Court terme	Moyen terme	Long terme
Prime d'encouragement variable	Paramètres		Description
Prime en espèces (30 % de la prime d'encouragement variable totale)	<ul style="list-style-type: none"> Paramètres du rendement : <ul style="list-style-type: none"> RPA ajusté satisfaction de la clientèle mesurée par le pointage net de recommandation (PNR) d'IPSOS efficacité mesurée par le ratio des charges autres que d'intérêts divisées par le total des produits (ratio d'efficacité) ajusté 		Court terme <ul style="list-style-type: none"> Prime en espèces axée sur l'atteinte des objectifs et des mesures relatifs aux finances, à la clientèle et à l'efficacité Le chef de la direction et les membres du CD peuvent volontairement choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces sous forme d'UADD qui sont payées au départ à la retraite ou à la cessation d'emploi
UAR (56 % de la prime d'encouragement variable totale)	<ul style="list-style-type: none"> Paramètres du rendement pour l'octroi : <ul style="list-style-type: none"> les mêmes que pour la prime en espèces Paramètres du rendement pour l'acquisition : <ul style="list-style-type: none"> RCP RTA cours de l'action 		Moyen terme <ul style="list-style-type: none"> Prime d'encouragement reportée axée sur le rendement sur plusieurs années Prime avec acquisition en bloc à la fin de trois ans, le versement futur se situant entre 75 % et 125 % du nombre d'unités octroyées en fonction du rendement par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC (décrit à la page 59) sur la période d'acquisition (c.-à-d. le rendement le plus élevé par rapport au groupe de sociétés de référence = +25 %, le moins élevé = -25 %)
Options (14 % de la prime d'encouragement variable totale)	<ul style="list-style-type: none"> Paramètres du rendement pour l'octroi : <ul style="list-style-type: none"> les mêmes que pour la prime en espèces Paramètre du rendement pour l'acquisition : <ul style="list-style-type: none"> cours de l'action 		Long terme <ul style="list-style-type: none"> Prime d'encouragement reportée axée sur le rendement à long terme Les primes s'acquiescent à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de dix ans La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des autres membres du CD sont évaluées par rapport à des sociétés de 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 du CD, y compris le chef de la direction, 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 sociétés d'assurances canadiennes les plus importantes. 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⁾		26				501 357	742 299
Produits ⁽³⁾	10					15 035	31 762
Capitalisation boursière ⁽⁴⁾			36			39 906	55 122

○ 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 2016 pour les banques et au 30 septembre 2016 pour les sociétés d'assurances.
- (3) Exercice clos le 31 octobre 2016 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2016 pour les sociétés d'assurances.
- (4) Au 31 octobre 2016 pour les banques et au 30 septembre 2016 pour les sociétés d'assurances, tel que l'indique Bloomberg.

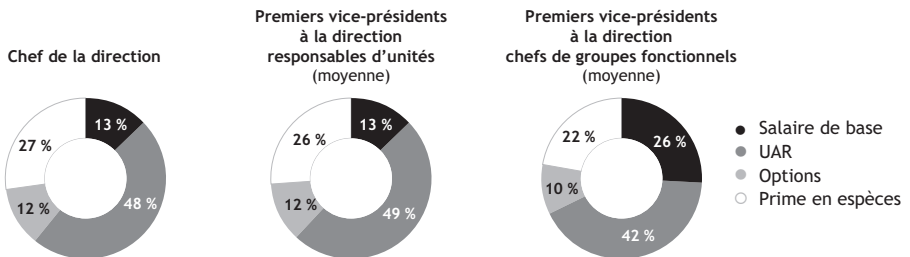
Établissement de la cible de rémunération directe globale (RDG)

Au début de chaque année, la direction recommande au Comité, à des fins d'examen, et au conseil, à des fins d'approbation, une RDG cible pour le chef de la direction et chaque membre du CD. Les cibles sont révisées uniquement en cas de modifications importantes des fonctions ou de changements importants des niveaux de la rémunération sur le marché.

Pour chaque poste, le Comité examine les données du marché pour le groupe de sociétés de référence et tient compte de la taille relative des sociétés de référence, de la taille relative et de l'ampleur des fonctions ainsi que de l'expérience du titulaire lorsqu'il établit les cibles. Les données du marché proviennent de données publiques et de données de comparaisons fournies par Hay Group, fournisseur de services externes qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada.

Composition de la rémunération

Les graphiques ci-après illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la RDG cible pour l'exercice 2016 du chef de la direction et des premiers vice-présidents à la direction qui sont membres du CD. Les graphiques démontrent la grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des premiers vice-présidents à la direction responsables d'unités qui sont mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats d'entreprise à long terme comparativement aux premiers vice-présidents à la direction qui ne sont pas responsables d'unités (à savoir les chefs des fonctions de contrôle et les chefs d'autres groupes considérés comme des groupes fonctionnels).



Analyse de la rémunération

Conception du régime d'encouragement variable

Au cours de l'exercice 2016, un nouveau régime de rémunération d'encouragement variable a été lancé pour tous les cadres supérieurs, y compris le chef de la direction et les membres du CD. La nouvelle philosophie a été instaurée afin d'accroître la transparence à l'égard de la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et de raffermir le lien entre la rémunération et le rendement, et elle comprend les trois éléments suivants :

- une cible de rémunération d'encouragement totale (RET), sous forme de pourcentage du salaire de base;
- un facteur de rendement individuel (FRI);
- un facteur de rendement d'entreprise (FRE).

L'attribution de la RET d'un cadre supérieur est déterminée à l'aide d'une formule utilisant ces trois éléments, comme il est plus amplement expliqué ci-après :

$$\text{Attribution de la RET} = \text{Salaire de base annuel gagné} \times \text{RET cible (\%)} \times \text{FRI} \times \text{FRE}$$

RET cible

Une RET cible est représentée sous forme de pourcentage du salaire de base et est déterminée en fonction d'une analyse de la concurrence sur le marché qui est effectuée dans le cadre du processus d'établissement de la RDG cible décrit ci-dessus à « Établissement de la cible de rémunération directe globale (RDG) » à la page 56.

$$\text{RET cible (\$)} = \text{Salaire de base annuel gagné} \times \text{RET cible (\%)}$$

FRI

Un FRI est établi pour chaque cadre supérieur en fonction de l'évaluation de son rendement individuel réel par rapport à ses objectifs annuels harmonisés stratégiquement. Les primes d'encouragement totales sont plafonnées à un maximum de 150 % de la RET cible afin d'atténuer la prise indue de risques. Les FRI pour le chef de la direction et les membres du CD sont revus par le Comité et approuvés par le conseil.

FRE

Le FRE peut varier de 0 % à 125 % et est fondé sur le rendement par rapport à des mesures harmonisées avec la stratégie et les priorités de la CIBC, spécifiquement axées sur le rendement financier, l'amélioration de la satisfaction de la clientèle et le perfectionnement des efficacités opérationnelles. Les mesures du rendement et les pondérations relatives utilisées pour déterminer le FRE sont les mêmes pour tous les cadres supérieurs dans nos groupes fonctionnels (Administration, Finance, Gestion du risque, et Technologie et opérations) et tous les cadres supérieurs occupant un poste de vice-président à la direction et un poste plus élevé, y compris notre chef de la direction et les membres du CD. Cette méthode permet de s'assurer que la plupart des membres de notre haute direction tiennent compte du rendement de l'ensemble de la CIBC.

Mesure du rendement	Description de la mesure	Pondération
RPA de la CIBC ajusté vs plan	Mesure financière clé de la rentabilité - applicable généralement dans tous les secteurs d'activité et harmonisée avec la création de la valeur pour les actionnaires	60 %
PNR vs groupe de sociétés de référence	Mesure de fidélité de la clientèle largement utilisée directement harmonisée avec notre stratégie axée sur la clientèle	20 %
Coefficient d'efficacité ajusté de la CIBC vs plan	Paramètre d'efficacité opérationnelle clé qui mesure si nous dépensons efficacement en vue de générer des produits	20 %

En plus de ces mesures du rendement, le chef de la direction, le Comité et/ou le conseil ont le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le FRE calculé en fonction de certains facteurs qualitatifs, notamment :

- le risque afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec la tolérance au risque et les objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des ajustements liés au risque étant apportés uniquement afin de réduire le FRE (ou les attributions individuelles);
- les résultats comparativement à ceux des sociétés de référence afin d'évaluer le rendement par rapport à celui des sociétés de référence en fonction des mesures clés pour les actionnaires comme la croissance du RTA et du RPA;
- des ajustements pour tenir compte de dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus ou exclus du rendement qui détermine le FRE;
- le pouvoir discrétionnaire du Comité/conseil de faire des ajustements en fonction de tous autres facteurs.

Évaluation du rendement et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, les chefs des fonctions de contrôle, le Comité et le conseil examinent tant les résultats présentés (conformément aux Normes internationales d'information financière) que les résultats ajustés et les considèrent tous comme des mesures utiles du rendement. Les résultats ajustés excluent des éléments des résultats présentés. Ces mesures ajustées, comme le RPA ajusté et le coefficient d'efficacité ajusté, sont utilisées pour évaluer le rendement d'entreprise sous-jacent de la CIBC et comme élément pour mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins des décisions quant à leur rémunération. Un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR figure à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 13 du Rapport annuel 2016 de la CIBC.

Rémunération d'encouragement reportée

Lorsque l'attribution de la RET d'un cadre supérieur est déterminée, une partie de la RET est attribuée en espèces et une partie est reportée dans des véhicules de rémunération à moyen et à long terme. Pour le chef de la direction et les premiers vice-présidents à la direction qui sont membres du CD, y compris les hauts dirigeants visés, le report se fait de la façon suivante :

Pourcentage de la RET reportée ⁽¹⁾	Composition de la rémunération d'encouragement reportée	
	UAR	Options
70 %	80 %	20 %

(1) La partie de la RET reportée a été majorée de 10 % pour chaque échelon de la direction depuis l'exercice 2014.

Analyse de la rémunération

Un cadre supérieur peut choisir volontairement de reporter jusqu'à 100 % de sa prime d'encouragement sous forme d'espèces en UADD qui sont réglées en espèces lorsqu'il quitte la CIBC. Ce programme de report volontaire accroît l'harmonisation de la rémunération des cadres supérieurs avec le rendement à long terme pour les actionnaires et atténue davantage la prise de risques.

Véhicule de rémunération reportée	Description														
UAR	<ul style="list-style-type: none"> • Des primes d'encouragement reportées à moyen terme qui s'acquiescent en bloc et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. • Le nombre d'UAR qui s'acquiescent à la fin de la période de rendement de trois ans varie de 75 % à 125 % selon le RCP et le RTA de la CIBC par rapport à ceux de notre groupe de sociétés de référence. Notre groupe de sociétés de référence pour les UAR est composé de la Banque de Montréal, de la Banque Nationale du Canada, de la Banque Royale du Canada, de La Banque de Nouvelle-Écosse et de la Banque Toronto-Dominion. • Le RCP et le RTA de la CIBC et de chaque société de référence sont classés, du premier rang (rendement le plus élevé) au sixième rang (rendement le moins élevé). Compte tenu du classement de la CIBC pour chaque mesure, au cours d'une période de trois ans, un facteur de rendement est attribué au moyen de l'échelle suivante : <table border="1" data-bbox="487 684 713 938"> <thead> <tr> <th>Rang</th> <th>Facteur de rendement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>125 %</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>115 %</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>105 %</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>95 %</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>85 %</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>75 %</td> </tr> </tbody> </table> • La moyenne du facteur de rendement du RCP et du facteur de rendement du RTA est établie pour déterminer le pourcentage d'acquisition final, qui est multiplié par le nombre initial d'UAR attribuées, puis majoré des unités supplémentaires accumulées grâce aux équivalents de dividendes réinvestis, afin de calculer le nombre final d'UAR qui s'acquiescent. (Voir « Acquisition des UAR en 2013 » à la page 70 pour obtenir des renseignements sur les calculs réels.) • Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le pourcentage d'acquisition et il peut le réduire à 0 % s'il juge qu'un événement important s'étant produit pendant la période de rendement a eu une incidence sur le rendement financier ou sur le marché de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence. 	Rang	Facteur de rendement	1	125 %	2	115 %	3	105 %	4	95 %	5	85 %	6	75 %
Rang	Facteur de rendement														
1	125 %														
2	115 %														
3	105 %														
4	95 %														
5	85 %														
6	75 %														
Options	<ul style="list-style-type: none"> • Des primes d'encouragement reportées axées sur le rendement à long terme. • Les options s'acquiescent à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de 10 ans. • La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires. 														
UADD	<ul style="list-style-type: none"> • Des primes d'encouragement reportées à long terme qui sont réglées en espèces au départ de la CIBC. 														

Les régimes de rémunération d'encouragement reportée sont plus amplement décrits à partir de la page 72.

Rendement et rémunération en 2016

FRE en 2016

Le RPA ajusté de la CIBC pour l'exercice 2016 a atteint un sommet de 10,22 \$(¹), soit 4 % au-dessus de la cible et 8 % de plus que pour l'exercice 2015. Ont contribué à ce RPA record les produits ajustés et le résultat net qui étaient 5 % et 7 %, respectivement, plus élevés que ceux de l'exercice 2015 et 2 % et 5 % au-dessus de la cible.

L'efficacité d'exploitation, mesurée par le coefficient d'efficacité ajusté, s'est établie à 58 %(¹), une amélioration de 160 points de base par rapport à la cible et à l'exercice 2015. Cette amélioration a été rendue possible grâce à des initiatives de simplification et de transformation à la grandeur de la CIBC.

Le PNR pour l'exercice a augmenté de 1,5 point pour atteindre un sommet pour la CIBC et, bien que le résultat final soit inférieur à la cible, nous avons accompli des progrès significatifs vers l'atteinte de notre objectif pour le PNR.

Compte tenu de ces résultats et des pondérations relatives indiquées ci-dessus, le FRE calculé s'est établi à 113,4 %. Le conseil a approuvé un ajustement qualitatif de -4,4 %, ce qui a entraîné un FRE final pour l'exercice 2016 de 109 %. Cette réduction discrétionnaire du FRE a été effectuée en tenant compte du RTA par rapport à celui de notre groupe de sociétés de référence et d'autres éléments que le conseil a accepté d'examiner dans le cadre de l'évaluation des résultats du rendement utilisés pour calculer la rémunération. Il n'y a eu aucun incident important en matière de risque et, par conséquent, aucun ajustement n'a été apporté au FRE à cet égard.

Ce FRE ainsi que l'évaluation du rendement individuel ont constitué la base de la RDG des hauts dirigeants visés en 2016, qui est plus amplement décrite ci-après.

Rémunération des hauts dirigeants visés en 2016

Les hauts dirigeants visés de la CIBC sont le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2016.

M. Dodig

À titre de président et chef de la direction de la CIBC, M. Dodig est chargé d'établir et de mettre en œuvre la stratégie approuvée par le conseil de la CIBC et de diriger les activités quotidiennes de celle-ci.

Le conseil a fixé le FRI de M. Dodig à 110 % pour avoir réussi à aider la CIBC à réaliser ses priorités stratégiques clés, à savoir de focaliser sur ses clients, d'innover et de simplifier, et à atteindre des résultats financiers records.

Tout au long de l'exercice 2016, M. Dodig s'est employé avec succès à transformer la culture de la CIBC grâce à son leadership et il a fortement donné le ton au sommet pour ce qui est de la création d'une valeur durable pour nos actionnaires. Au cours de l'exercice 2016, le pointage net de recommandation des employés, que nous utilisons comme mesure de la mobilisation des employés, s'est accru de deux points par rapport à l'exercice 2015 pour atteindre un sommet pour la CIBC. M. Dodig a également contribué à ce que la CIBC obtienne la meilleure solidité des fonds propres du secteur et le RCP le plus élevé des grandes banques nord-américaines en 2016. M. Dodig a également dirigé avec succès les efforts de la CIBC pour repérer la bonne société à acquérir, efforts qui ont mené à la conclusion de la convention d'achat de PrivateBancorp en juin.

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrits à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 13 du Rapport annuel 2016 de la CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA ajusté et le coefficient d'efficacité ajusté comme élément afin de déterminer le financement de la rémunération d'encouragement et de mesurer le rendement des cadres supérieurs aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à « Évaluation du rendement et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 58.

Analyse de la rémunération

Compte tenu de la formule de calcul de la RET indiquée ci-dessus, le conseil a approuvé une RET de 7,79 M\$ pour M. Dodig pour l'exercice 2016, une hausse de 9 % par rapport à 2015. Cette RET a entraîné une RDG de 8,79 M\$, en hausse de 8 % par rapport à 2015. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

RET cible (% du salaire de base)	650 %			
RET cible (\$)	6 500 000			
FRI	110 %			
FRE	109 %			
RET attribuée (\$)	7 793 500			
Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2016		2015	
	Cible	Réelle	Réelle	
Prime d'encouragement en espèces	1 950 000	2 338 050	2 502 376	
UAR	3 640 000	4 364 360	3 717 819	
Options	910 000	1 091 090	929 455	
Rémunération d'encouragement totale	6 500 000	7 793 500	7 149 650	
% de la rémunération d'encouragement cible		119,9	110,0	
Salaire de base	1 000 000	1 000 000	1 000 000	
RDG	7 500 000	8 793 500	8 149 650	
% de la RDG cible		117,2	108,7	

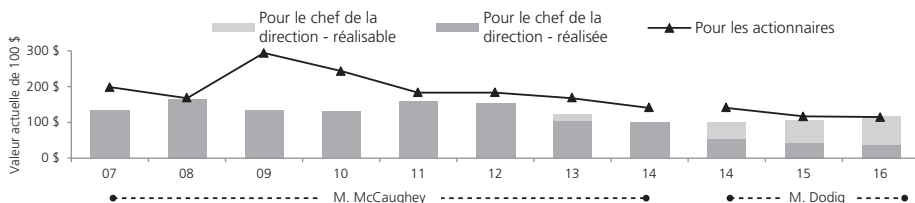
La RDG cible de 7,5 M\$ de M. Dodig pour l'exercice 2016 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2015, et le pourcentage de sa RET reportée dans un véhicule de rémunération reportée a augmenté, passant de 65 % à 70 %. M. Dodig a choisi de reporter 100 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2016 en UADD qui sont payables à son départ de la CIBC.

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la CIBC quant à l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la CIBC. Le graphique compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée aux chefs de la direction de la CIBC depuis 2007 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente les renseignements détaillés illustrés dans le graphique, notamment la valeur de la RDG réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. De manière générale, pour les années allant de 2007 à 2016, la valeur actuelle de 100 \$ investis par un actionnaire est supérieure à la valeur de 100 \$ en rémunération attribuée au chef de la direction de la CIBC.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction (à l'égard des exercices indiqués) au 31 décembre 2016 représente le total :

- 1) de la rémunération réalisée reçue par le chef de la direction (la rémunération réelle provenant des primes reçues, des équivalents de dividendes versés et des options exercées); et
- 2) 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).



Analyse de la rémunération

La RDG cible de 2,70 M\$ de M. Glass pour l'exercice 2016 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2015, et le pourcentage de sa RET reportée dans un véhicule de rémunération reportée a augmenté, passant de 65 % à 70 %. M. Glass a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2016 en UADD qui sont payables à son départ de la CIBC.

M. Culham

À titre de chef de groupe de Marchés des capitaux (MC), M. Culham est responsable de la totalité des activités de MC de CIBC, y compris Banque d'investissement et Services financiers aux entreprises.

Le conseil a approuvé le FRI de 105 % de M. Culham recommandé par le chef de la direction puisque M. Culham a grandement contribué à la réalisation des priorités stratégiques de la CIBC. M. Culham a joué un rôle important dans l'atteinte par MC d'un résultat net ajusté record pour l'exercice 2016 qui était 14 % plus élevé que celui de l'exercice 2015 et 8 % au-dessus de la cible. M. Culham a également dépassé la plupart des cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés et a bien suivi les mesures de la gestion des compétences et de la culture organisationnelle pour MC.

Compte tenu de la formule de calcul de la RET indiquée ci-dessus, le conseil a approuvé une RET de 7,44 M\$ pour M. Culham pour l'exercice 2016, une hausse de 9 % par rapport à 2015. Cette RET a entraîné une RDG de 7,94 M\$, en hausse de 8 % par rapport à 2015. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

RET cible (% du salaire de base)	1 300 %	}	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)		2016		2015
RET cible (\$)	6 500 000		Cible	Réelle	Réelle		
FRI	105 %		Prime d'encouragement en espèces	1 950 000	2 231 790	2 397 500	
FRE	109 %		UAR	3 640 000	4 166 008	3 562 000	
RET attribuée (\$)	7 439 300		Options	910 000	1 041 502	890 500	
			Rémunération d'encouragement totale % de la rémunération d'encouragement cible	6 500 000	7 439 300	6 850 000	
				114,5	105,4		
		Salaires de base	500 000	500 000	500 000		
		RDG	7 000 000	7 939 300	7 350 000		
		% de la RDG cible		113,4	105,0		

La RDG cible de 7,0 M\$ de M. Culham pour l'exercice 2016 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2015, et le pourcentage de sa RET reportée dans un véhicule de rémunération reportée a augmenté, passant de 65 % à 70 %. M. Culham a choisi de reporter 30 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2016 en UADD qui sont payables à son départ de la CIBC.

M. Williamson

À titre de chef de groupe de Services bancaires de détail et Services bancaires aux entreprises (SBD-SBE), M. Williamson est chargé de diriger les activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la CIBC au Canada et dans les Caraïbes et est responsable des stratégies d'innovation pour toute la banque visant à rendre les services bancaires plus faciles et plus souples pour les clients de la CIBC.

Le conseil a approuvé le FRI de 105 % de M. Williamson recommandé par le chef de la direction puisque M. Williamson a grandement contribué à la réalisation des priorités stratégiques de la CIBC. M. Williamson a joué un rôle important dans l'atteinte par SBD-SBE d'une croissance du résultat net ajusté pour l'exercice 2016 de 7 % par rapport à l'exercice 2015 et de 4 % au-dessus de la cible, dans une conjoncture économique difficile. Au cours de l'exercice 2016, M. Williamson a également mené l'innovation de la CIBC dans les services bancaires mobiles et l'offre de nouveaux produits centrés sur les clients comme le lancement d'Apple Pay, l'ouverture de compte numérique, le Compte Intelli CIBC et la carte prépayée Intelli CIBC Visa. M. Williamson a atteint les cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés, de la gestion des compétences et de la culture organisationnelle pour les entreprises dont il a la responsabilité.

Compte tenu de la formule de calcul de la RET indiquée ci-dessus, le conseil a approuvé une RET de 4,29 M\$ pour M. Williamson pour l'exercice 2016, une hausse de 5 % par rapport

à 2015. Cette RET a entraîné une RDG de 5,04 M\$, en hausse de 4 % par rapport à 2015. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

RET cible (% du salaire de base)	500 %	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2016		2015
			Cible	Réelle	Réelle
RET cible (\$)	3 750 000	Prime d'encouragement en espèces	1 125 000	1 287 570	1 435 000
		UAR	2 100 000	2 403 464	2 132 000
		Options	525 000	600 866	533 000
FRI	105 %	Rémunération d'encouragement totale	3 750 000	4 291 900	4 100 000
		% de la rémunération d'encouragement cible		114,5	109,3
FRE	109 %	Salaire de base	750 000	750 000	750 000
		RDG	4 500 000	5 041 900	4 850 000
RET attribuée (\$)	4 291 900	% de la RDG cible		112,0	107,8

La RDG cible de 4,50 M\$ de M. Williamson pour l'exercice 2016 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2015, et le pourcentage de sa RET reportée dans un véhicule de rémunération reportée a augmenté, passant de 65 % à 70 %. M. Williamson a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2016 en UADD qui sont payables à son départ de la CIBC.

M. Capatides

À titre de chef de l'administration et avocat général de la CIBC, M. Capatides a la responsabilité globale des fonctions juridiques et des ressources humaines à l'échelle de la CIBC, de la stratégie d'entreprise, des fonctions liées à la protection des renseignements personnels et des fonctions d'ombudsman et de secrétaire général de la CIBC.

Le conseil a approuvé le FRI de 105 % de M. Capatides recommandé par le chef de la direction. M. Capatides a grandement contribué au déploiement de la stratégie de la CIBC, y compris les négociations fructueuses qui ont mené à la signature de la convention d'achat de PrivateBancorp, le dessaisissement de la participation minoritaire de la CIBC dans American Century Investments et les initiatives de simplification et de transformation à la grandeur de la banque. M. Capatides a soutenu le solide rendement de la CIBC en respectant les cibles de la tolérance au risque et a dépassé les cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés, de la gestion des compétences et de la culture organisationnelle des fonctions sous sa gouverne.

Compte tenu de la formule de calcul de la RET indiquée ci-dessus, le conseil a approuvé une RET de 2,53 M\$ US pour M. Capatides pour l'exercice 2016, une hausse de 6 % par rapport à 2015. Cette RET a entraîné une RDG de 3,28 M\$ US, en hausse de 4 % par rapport à 2015. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

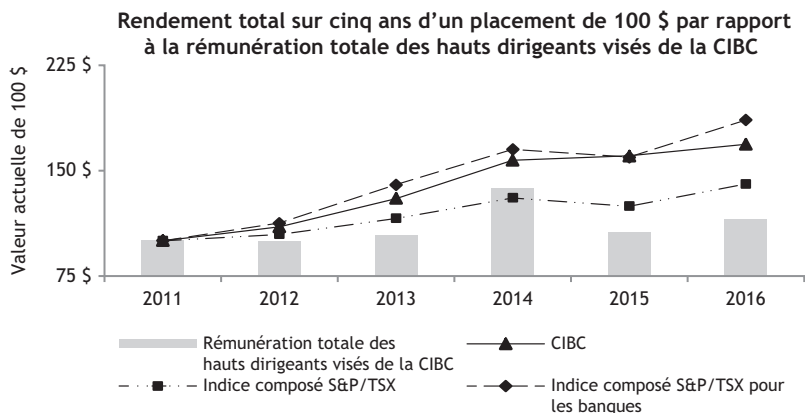
RET cible (% du salaire de base)	295 %	Élément de la rémunération (\$ US, sauf indication contraire)	2016		2015
			Cible	Réelle	Réelle
RET cible (\$ US)	2 212 500	Prime d'encouragement en espèces	663 750	759 660	840 000
		UAR	1 239 000	1 418 032	1 248 000
		Options	309 750	354 508	312 000
FRI	105 %	Rémunération d'encouragement totale	2 212 500	2 532 200	2 400 000
		% de la rémunération d'encouragement cible		114,4	109,1
FRE	109 %	Salaire de base	750 000	750 000	750 000
		RDG	2 962 500	3 282 200	3 150 000
		% de la RDG cible		110,8	106,8
RET attribuée (\$ US)	2 532 200	Prime d'encouragement spéciale reportée (octroi d'actions subalternes)		300 000	
		Rémunération totale comprenant la prime spéciale		3 582 200	

Analyse de la rémunération

La RDG cible de 2,96 M\$ US de M. Capatides pour l'exercice 2016 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2015, et le pourcentage de sa RET reportée dans un véhicule de rémunération reportée a augmenté, passant de 65 % à 70 %.

Analyse rétroactive de la rémunération totale des hauts dirigeants visés par rapport au RTA

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 octobre 2016 au RTA cumulatif de l'indice composé de Standard & Poor's (S&P)/de la Bourse de Toronto (TSX) et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la rémunération totale annuelle des hauts dirigeants visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des hauts dirigeants visés de la CIBC avec le rendement de la CIBC.



Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CIBC	100,00	109,82	130,03	157,17	160,25	168,58
Indice composé S&P/TSX	100,00	104,47	115,96	130,54	124,51	140,34
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	112,36	139,70	164,89	159,37	185,96
Rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC⁽²⁾⁽³⁾	100,00	99,34	103,84	137,06	105,89	114,96

(1) Avec le réinvestissement des dividendes.

(2) La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC en 2011 est établie ci-dessus à 100 \$ comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC comprend le salaire de base, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date de l'octroi des UAR et des options de souscription d'actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 68 de la présente circulaire. La CIBC a décidé d'utiliser les montants de la rémunération totale des hauts dirigeants visés (par opposition aux montants de la RDG utilisés dans les années antérieures), puisqu'ils sont plus appropriés aux fins de l'information précédente et, par conséquent, les montants figurant dans le graphique ci-dessus pour les années avant 2016 ont été rajustés par rapport à ceux figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations antérieures.

(3) Les données de 2014 indiquées ci-dessus incluent les cinq hauts dirigeants visés les mieux rémunérés déclarés cette année-là (sept hauts dirigeants visés étaient inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations 2014) et sont supérieures à ce qu'elles auraient par ailleurs été en raison des changements apportés à la haute direction.

Ratio du coût de gestion (RCG)⁽¹⁾

Le tableau ci-après résume la rémunération totale 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 rémunération.

Année	Rémunération totale des hauts dirigeants visés ⁽²⁾⁽³⁾ (en milliers de dollars)	BNAI ⁽⁴⁾ (en milliers de dollars)	Rémunération totale des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du BNAI ⁽⁴⁾
2016	31 445	4 295 000	0,73 %
2015	28 963	3 590 000	0,81 %
2014	37 489	3 215 000	1,17 %

- (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 rémunération totale des hauts dirigeants visés de la CIBC comprend le salaire de base, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date de l'octroi des UAR et des options de souscription d'actions, la variation rémunératoire des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours de l'année et toute autre rémunération déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération. La CIBC a décidé d'utiliser les montants de la rémunération totale des hauts dirigeants visés (par opposition aux montants de la RDG utilisés dans les années antérieures), puisqu'ils sont plus appropriés aux fins de l'information précédente et, par conséquent, les montants figurant dans le graphique ci-dessus pour les années avant 2016 ont été rajustés par rapport à ceux figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations antérieures.
- (3) Les données de 2014 indiquées ci-dessus incluent les cinq hauts dirigeants visés les mieux rémunérés déclarés cette année-là (sept hauts dirigeants visés étaient inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations 2014) et sont supérieures à ce qu'elles auraient par ailleurs été en raison des changements apportés à la haute direction.
- (4) Le RCG fondé sur la rémunération totale des hauts dirigeants visés sous forme de pourcentage du BNAI ajusté s'établissait à 0,77 % pour 2016, à 0,76 % pour 2015 et à 1,03 % pour 2014. Un rapprochement entre le BNAI présenté et le BNAI ajusté est expliqué à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 13 du Rapport annuel 2016 de la CIBC.

Gestion des compétences et planification de la relève

Une gestion des compétences, un perfectionnement du leadership et une planification de la relève efficaces sont essentiels à la création de valeur pour nos parties intéressées. Notre stratégie de gestion des compétences est axée sur le développement des points forts de notre personnel et de leur passion de faire ce qui est bien pour nos clients, sur la motivation des membres de notre personnel à donner le meilleur d'eux-mêmes et sur la possibilité qui leur est offerte de travailler ensemble en équipe à bâtir une banque solide, innovatrice et axée sur les relations.

Le Comité et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès de notre stratégie de gestion des compétences, sur la force et la diversité de notre bassin de futurs leaders ainsi que sur l'intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC. Le Comité tient le chef de la direction et le CD responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs précis de gestion des compétences, y compris la mobilisation des employés et la force de notre bassin de leaders.

Tout au long de l'année, le Comité effectue des examens approfondis des compétences des cadres supérieurs en se concentrant sur la force et la diversité des membres de la relève aux principaux postes de leadership dans l'ensemble de la CIBC ainsi que sur les plans de perfectionnement individuels pour les membres de notre haute direction. Chaque année, le conseil examine les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du CD dans des situations d'urgence, et selon divers échéanciers de manière à assurer que la direction et le conseil ont des choix lorsqu'ils nomment des personnes compétentes dans des postes clés. Le Comité et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin, mais qui présentent un potentiel à plus long terme (huit ans et plus) en vue de combler des postes de haute direction dans l'organisation. Les membres du conseil rencontrent les jeunes candidats de la relève dans un cadre formel et informel et examinent les mesures de perfectionnement, notamment les déplacements entre les unités d'exploitation, afin d'accroître l'état de préparation des candidats de la relève pour ces postes.

En outre, le Comité examine les progrès réalisés dans le cadre des initiatives de perfectionnement du leadership et reçoit des rapports sur des questions cruciales touchant les employés, notamment la mobilisation des employés, le roulement du personnel, la diversité et la reconnaissance externe de notre milieu de travail. La CIBC continue de se distinguer en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans les secteurs de la diversité et de l'intégration. Le Comité est convaincu que la stratégie de gestion des compétences de la CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et l'amener à croître.

Diversité et intégration

Notre engagement à l'égard de la diversité et de l'intégration est essentiel à la création d'une banque solide, innovatrice et axée sur les relations. Souligner et mobiliser les différentes compétences et expériences et les différents points de vue de notre personnel permet à la CIBC d'offrir des solutions innovatrices, une expérience de qualité supérieure pour nos clients adaptée à la vie de notre clientèle diversifiée et des décisions réfléchies qui procurent un solide rendement financier pour nos actionnaires. La diversité est intégrée à nos processus de gestion des compétences et constitue un élément important de la nomination des cadres supérieurs ainsi que du perfectionnement des compétences en général. En 2016, plus de 80 % de nos cadres supérieurs ont participé à un nouveau programme de perfectionnement visant à ébranler les préjugés inconscients afin de soutenir nos leaders dans la constitution et le développement de notre bassin diversifié de compétences.

Afin de maintenir une équipe dynamique et diversifiée, la CIBC s'efforce de refléter toutes les dimensions de la diversité dans le recrutement, la promotion et le perfectionnement de nos cadres supérieurs et de notre bassin de leaders afin d'assurer que notre équipe à tous les échelons représente la diversité de nos clients et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Laura Dottori-Attanasio, première vice-présidente à la direction et chef de la gestion du risque, continue d'agir à titre de championne du comité sur la diversité et l'intégration de la CIBC et de cadre déléguée au Conseil des champions et des cadres délégués de la diversité et de l'intégration, ce qui lui permet d'en assurer la direction et de favoriser la sensibilisation et l'appui en faveur de la diversité et de l'intégration aux postes de niveau supérieur.

Mixité

En 2016, nous avons mis en œuvre la deuxième année de notre stratégie globale de mixité et d'intégration, qui raffermirait notre engagement de bâtir des équipes mixtes équilibrées de leaders.

Un comité d'action sur la mixité, composé de leaders d'expérience à l'échelle de la CIBC et présidé par Kevin Patterson, premier vice-président à la direction, Technologie et opérations, a supervisé la mise en œuvre de notre stratégie pendant les deux premières années, stratégie visant à favoriser un milieu de travail inclusif, où les différences sont appréciées et mises à contribution.

Afin de mesurer nos progrès concernant la promotion des femmes, la CIBC s'est fixé comme objectif d'avoir une proportion d'au moins 30 % à 35 % de femmes occupant des postes de direction d'ici 2018. À la fin de l'exercice, les femmes occupaient 30 % de ces postes et elles représentaient 27 % du CD, soit 3 femmes sur 11 membres. La mixité est prise en compte pendant le processus de nomination des cadres supérieurs par l'utilisation de listes, au moment de combler des postes de cadres supérieurs, et par la démonstration de l'incidence des nominations projetées sur la mixité au moment de l'approbation.

Sous la gouverne de notre président et chef de la direction à titre de président du conseil du 30% Club Canada et de membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada, la CIBC encourage activement les chefs d'entreprise canadiens à viser la mixité au sein des conseils d'administration et des postes de direction.

INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2016, 2015 et 2014 par les cinq hauts dirigeants visés de la CIBC.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire ⁽¹⁾ (\$)	Attribution à base d'actions ⁽²⁾ (\$)	Attribution à base d'options ⁽³⁾ (\$)	Rémunération aux termes du régime d'encouragement annuel autre qu'à base d'actions ⁽⁴⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁵⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁶⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig Chef de la direction	2016	1 000 000	4 364 360	1 091 090	2 338 050	396 000	2 250	9 191 750
	2015	1 000 000	3 717 819	929 455	2 502 376	387 000	2 250	8 538 900
	2014	781 250	1 894 834	473 708	1 579 028	2 389 000	2 250	7 120 070
Kevin Glass Chef des services financiers	2016	750 000	1 190 280	297 570	637 650	212 000	2 250	3 089 750
	2015	750 000	1 040 000	260 000	700 000	209 000	2 250	2 961 250
	2014	712 500	926 640	231 660	772 200	229 000	2 250	2 874 250
Harry Culham Chef de groupe, Marchés des capitaux	2016	500 000	4 166 008	1 041 502	2 231 790	111 000	2 250	8 052 550
	2015	500 000	3 562 000	890 500	2 397 500	134 000	2 250	7 486 250
	2014	412 500	3 308 016	827 004	2 756 680	19 000	2 250	7 325 450
David Williamson Chef de groupe, SBD-SBE	2016	750 000	2 403 464	600 866	1 287 570	201 000	2 250	5 245 150
	2015	750 000	2 132 000	533 000	1 435 000	198 000	2 250	5 050 250
	2014	750 000	1 925 280	481 320	1 604 400	216 000	2 250	4 979 250
Michael Capatides ⁽⁷⁾ Chef de l'administration	2016	993 675	2 276 221	469 688	1 006 474	369 000	750 841	5 865 899
	2015	941 025	1 565 866	391 466	1 053 948	346 000	627 994	4 926 299
	2014	820 275	1 260 572	315 143	1 050 477	268 000	520 370	4 234 837

- (1) Le salaire annuel de M. Dodig a augmenté, passant de 750 000 \$ à 1 000 000 \$, le 15 septembre 2014. Le salaire annuel de M. Glass a augmenté, passant de 675 000 \$ à 750 000 \$ au sixième mois de l'exercice 2014. Le salaire annuel de M. Culham a augmenté, passant de 400 000 \$ à 500 000 \$, le 15 septembre 2014.
- (2) 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. La valeur d'une UAR à l'attribution correspond au 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 des exercices indiqués.
- (3) Les montants indiqués correspondent à la juste valeur à la date de l'octroi (valeur de rémunération) établie à l'aide d'un modèle de Black et Scholes. Pour les exercices indiqués, les hypothèses clés du modèle, la juste valeur comptable (JVC) et l'écart entre les valeurs de rémunération et la JVC sont résumés dans les tableaux ci-après.

Mesure	Octrois effectués en décembre 2016 pour l'exercice 2016	Octrois effectués en décembre 2015 pour l'exercice 2015	Octrois effectués en décembre 2014 pour l'exercice 2014
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	1,65	1,57	1,96
Rendement des actions (%)	4,44	4,70	4,03
Volatilité du cours des actions (%)	25,8	25,6	12,8
Durée	10 ans	10 ans	10 ans
Valeur de rémunération (\$)	12,63	10,99	13,46

Nom	2016		2015		2014	
	JVC (4,74 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (5,12 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (8,65 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	409 061	682 029	433 122	496 017	304 515	169 331
Kevin Glass	111 563	186 007	121 160	138 754	148 918	82 809
Harry Culham	390 468	651 034	414 966	475 224	531 620	295 618
David Williamson	225 271	375 595	248 375	284 442	309 402	172 049
Michael Capatides	179 002	290 686	193 753	221 889	201 398	111 991

- (4) La rémunération annuelle en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions est composée entièrement de rémunération d'encouragement en espèces annuelle fondée sur le rendement. Depuis les octrois effectués en décembre 2014 pour l'exercice 2014, les cadres supérieurs peuvent choisir volontairement de reporter leur rémunération d'encouragement annuelle en UADD. M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2015 de 2 397 500 \$. Pour 2016, M. Dodig a choisi de reporter 100 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2 338 050 \$; M. Glass a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 637 650 \$; M. Culham a choisi de reporter 30 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 2 231 790 \$; et M. Williamson a choisi de reporter 50 % de sa rémunération d'encouragement en espèces de 1 287 570 \$.

Information sur la rémunération

- (5) Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements dans l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués.

La valeur du régime de retraite en 2014 de M. Dodig comprend un montant de 2 201 000 \$ attribuable à la hausse de sa limite de rémunération aux termes du RRCS à sa nomination au poste de chef de la direction.

La valeur du régime de retraite en 2016 et en 2015 de M. Culham comprend la valeur rémunératoire attribuable à sa nomination au poste de chef de groupe, Marchés des capitaux, et au RRCS avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2015.

- (6) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Glass, Culham et Williamson représentent les cotisations versées par la CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE).

Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent des cotisations de 14 044 \$ au cours de l'exercice 2016, de 13 206 \$ au cours de l'exercice 2015 et de 11 292 \$ au cours de l'exercice 2014 à son régime d'épargne 401(k) des États-Unis et des paiements de régularisation fiscale de 736 797 \$ au cours de l'exercice 2016, de 614 788 \$ au cours de l'exercice 2015 et de 509 078 \$ au cours de l'exercice 2014 effectués par la CIBC. Ces paiements sont effectués pour le compte de M. Capatides pour l'impôt sur le revenu payé au Canada en sus de l'impôt sur le revenu aux États-Unis, puisqu'une partie des tâches de M. Capatides doivent être exécutées au Canada.

Pour tous les hauts dirigeants visés, les montants indiqués excluent la valeur des avantages accessoires, car ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ pour chacun d'entre eux. Pour le chef de la direction, les montants excluent également la valeur de l'utilisation personnelle de l'avion de la CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR et les UADD octroyées au cours des années antérieures puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des octrois déclarée à la date de l'attribution, selon le cas. Les montants des équivalents de dividendes en espèces et réinvestis pour les exercices 2016, 2015 et 2014 sont les suivants : 342 830 \$, 263 876 \$ et 287 539 \$, respectivement, pour M. Dodig; 135 219 \$, 154 539 \$ et 165 414 \$ pour M. Glass; 557 297 \$, 452 794 \$ et 462 532 \$ pour M. Culham; 314 680 \$, 351 741 \$ et 374 143 \$ pour M. Williamson; et 188 018 \$, 195 035 \$ et 226 678 \$, en dollars canadiens, pour M. Capatides.

- (7) La rémunération de M. Capatides est établie et lui est versée en dollars américains. La totalité de la rémunération, à l'exception de la valeur du régime de retraite, a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3249 \$ CA pour 2016, de 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA pour 2015 et de 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA pour 2014. La valeur des attributions à base d'actions de M. Capatides comprend une attribution spéciale de 397 470 \$ CA (300 000 \$ US) attribuée en 2016. La valeur du régime de retraite de M. Capatides a été convertie en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA pour 2016, de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2015 et de 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA pour 2014.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes d'encouragement acquise ou gagnée par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2016.

Nom	Valeur des attributions à base d'options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Valeur des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice ⁽²⁾ (\$)	Valeur de la rémunération d'encouragement annuelle autre qu'à base d'actions gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)	Valeur des UVC dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice ⁽⁴⁾ (\$)
Victor Dodig	517 141	943 840	2 338 050	1 057 049
Kevin Glass	309 717	629 268	637 650	704 699
Harry Culham	néant	4 562 412	2 231 790	néant
David Williamson	678 330	1 219 215	1 287 570	1 365 355
Michael Capatides	486 649	791 422	1 006 474	886 289

- (1) Les montants indiqués correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des attributions et le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Puisque les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à la date d'acquisition ou par la suite, le montant indiqué pourrait ne pas refléter le montant réel réalisé par les hauts dirigeants visés.

- (2) Le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2012 pour l'exercice 2012 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2015 correspondait au maximum de 125 %, d'après le RCP de la CIBC pour la période allant du 1^{er} novembre 2012 au 31 octobre 2015, qui était le plus élevé par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC.

- (3) Les montants indiqués correspondent à la somme des primes en espèces annuelles pour l'exercice 2016 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération. La prime en espèces annuelle de M. Capatides lui a été payée en dollars américains. Elle a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice 2016 de 1,00 \$ US = 1,3249 \$ CA.

- (4) Les montants indiqués correspondent à la valeur des unités à la valeur comptable (UVC) acquises et payées au cours de l'exercice 2016. Les valeurs à la date de l'octroi des UVC pour les hauts dirigeants visés concernés ont été présentées dans le tableau sommaire de la rémunération figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations des années antérieures. Les attributions au titre du régime d'UVC ont été octroyées à compter de décembre 2009, la dernière attribution ayant été octroyée en décembre 2012, et les droits qui s'y rattachent ont été acquis en décembre 2015. Aucune UVC n'était en cours au 31 octobre 2016.

Acquisition des UAR en 2013

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2013 dont les droits ont été acquis en décembre 2016 était de 105 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 125 % et du facteur de rendement du RTA de 85 %, découlant du classement au premier rang pour le RCP et au cinquième rang pour le RTA au cours de la période de rendement de trois ans. Les renseignements ayant servi au calcul du pourcentage d'acquisition pour les exercices indiqués figurent dans le tableau ci-après.

Calcul de l'acquisition des UAR de la CIBC							Acquisition
	2014	2015	2016	Moyenne	Rang de la CIBC	Facteur de rendement	
RCP	18,3 %	18,7 %	19,9 %	19,0 %	1	125 %	105 %
RTA	20,9 %	2,0 %	5,2 %	9,3 %	5	85 %	

Attributions en vertu de régimes d'encouragement - attributions à base d'options et d'actions en cours

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions à base d'options et les attributions à base d'actions déjà octroyées aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2016.

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options ⁽¹⁾					Attributions à base d'actions ⁽²⁾							
		Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$) ⁽³⁾	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées (\$)	Valeurs des options exercées ⁽⁴⁾ (\$)	Régime	Unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)				
Victor Dodig	2010	—	78,50	5 décembre 2020	—	186 533	—	—	—					
	2011	—	71,54	4 décembre 2021	—	544 007								
	2012	23 711	80,10	9 décembre 2022	483 704	178 889								
	2013	40 214	90,52	8 décembre 2023	401 336	—								
	2014	35 204	102,33	7 décembre 2024	—	—								
	2015	84 544	97,81	6 décembre 2025	227 423	—	UAR	16 237	1 223 864	—				
							UAR	18 005	1 357 127	—				
							UAR	39 084	2 945 923	—				
Kevin Glass	2009	8 060	70,66	6 décembre 2019	240 510	—	—	—	—					
	2010	5 749	78,50	5 décembre 2020	126 478	—								
	2011	13 124	71,54	4 décembre 2021	380 071	—								
	2012	20 808	80,10	9 décembre 2022	424 483	—								
	2013	22 417	90,52	8 décembre 2023	223 722	—								
	2014	17 216	102,33	7 décembre 2024	—	—								
	2015	23 650	97,81	6 décembre 2025	63 619	—	UAR	9 051	682 219	—				
							UAR	8 805	663 677	—				
							UAR	10 933	824 075	—				
Harry Culham	2013	—	—	—	—	—	UAR	37 318	2 812 844	—				
	2014	61 459	102,33	7 décembre 2024	—	—	UAR	31 434	2 369 338	—				
	2015	81 000	97,81	6 décembre 2025	217 890	—	UADD UAR	— 37 446	— 2 822 456	1 266 487				
David Williamson	2009	—	70,66	6 décembre 2019	—	369 395	UADD	—	—	1 083 624				
	2010	—	78,50	5 décembre 2020	—	350 000								
	2011	30 732	71,54	4 décembre 2021	889 999	—								
	2012	41 615	80,10	9 décembre 2022	848 946	—								
	2013	45 460	90,52	8 décembre 2023	453 691	—								
	2014	35 769	102,33	7 décembre 2024	—	—								
	2015	48 482	97,81	6 décembre 2025	130 417	—	UAR	18 355	1 383 508	—				
							UAR	18 294	1 378 910	—				
							UAR	22 413	1 689 353	—				
Michael Capatides	2006	—	96,25	11 décembre 2016	—	103 994	—	—	—	—				
	2007	—	79,55	9 décembre 2017	—	366 740								
	2010	—	78,50	5 décembre 2020	—	232 134								
	2011	—	71,54	4 décembre 2021	—	555 267								
	2012	26 169	80,10	9 décembre 2022	533 848	—								
	2013	26 517	90,52	8 décembre 2023	264 640	—								
	2014	23 283	102,33	7 décembre 2024	—	—								
	2015	37 820	97,81	6 décembre 2025	101 736	—								
											UAR	10 706	806 965	—
											UAR	11 908	897 566	—
						UAR	17 483	1 317 817	—					

(1) Les options visent des actions ordinaires de la CIBC. Les options octroyées avant l'octroi annuel d'options 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 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 sont acquises et réglées en espèces lorsque trois années se sont écoulées depuis leur octroi. Les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis correspondent aux unités initiales attribuées, et la valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis correspond au seuil, ou à la valeur de paiement minimale de 75 % des unités initiales attribuées. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits s'acquiert a été établi au moyen du RCP et du RTA de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour la rémunération.

Information sur la rémunération

Les UADD dont les droits sont entièrement acquis attribués à M. Williamson et à M. Culham ne sont payables qu'à la fin de leur emploi, à leur retraite ou à leur décès.

- (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) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2016 qui ont été attribuées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit net reçu (l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours des actions ordinaires de la CIBC à la date d'exercice après le paiement du prix d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2016

On s'attend à ce que tous les cadres supérieurs de la CIBC (y compris les hauts dirigeants visés) et les directeurs généraux détiennent un montant minimal de titres de capitaux propres de la CIBC. L'actionnariat comprend l'ensemble des actions détenues aux termes du RAAE ou dans des comptes de placement personnels à l'extérieur de la CIBC, des UADD et des unités non acquises attribuées aux termes de régimes de rémunération d'encouragement reportée. Il ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours. Les cadres supérieurs nouvellement nommés et les recrues provenant de l'externe ont cinq ans à compter de la date de leur nomination pour respecter la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal, alors que les cadres supérieurs promus à un niveau supérieur ont trois ans pour respecter les nouvelles lignes directrices. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent même à la retraite pour tous les hauts dirigeants visés.

Le tableau ci-après indique l'actionnariat des hauts dirigeants visés par rapport à la ligne directrice minimale qui s'applique à leur poste.

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire) ⁽¹⁾	Actionnariat ⁽²⁾					Actionnariat actuel (multiple du salaire)	Période de détention après le départ à la retraite (années)
		UADD (\$)	UAR (\$)	Actions détenues directement (\$)	Total			
					(\$)	Unités		
Victor Dodig	8,0	—	7 454 491	1 774 745	9 229 236	91 833	9,2 ⁽³⁾	2
Kevin Glass	4,0	—	2 934 995	394 811	3 329 806	33 132	4,4	1
Harry Culham	4,0	1 266 487	10 821 722	514 396	12 602 605	125 399	25,2	1
David Williamson	4,0	1 083 624	6 022 336	189 239	7 295 199	72 589	9,7	1
Michael Capatides	4,0	—	4 086 192	1 401 473	5 487 665	54 604	5,5	1

- (1) Ces lignes directrices prendront effet en 2017 pour le chef de la direction actuel et en 2016 pour les autres hauts dirigeants visés.
- (2) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le cours de l'action de la CIBC de 100,50 \$ au 31 octobre 2016.
- (3) L'actionnariat actuel du chef de la direction au 31 décembre 2016 correspondait à 15,2 fois son salaire.

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

Le tableau ci-après présente des renseignements en date du 31 octobre 2016 sur les actions ordinaires dont l'émission 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, a été autorisée.

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 aux termes des lois applicables ou des règles des bourses.

	A	B	C
Régimes de rémunération en actions	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (n ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	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	4 073 451	86,92	2 452 442
Non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	4 073 451	86,92	2 452 442

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2016

Le tableau ci-après 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 (nbre)	% des actions ordinaires en circulation	Options pouvant être octroyées (nbre)	% des actions ordinaires en circulation	Total (nbre)	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	4 235 445	1,06	1 590 667	0,40	5 826 112	1,46
ROSAA	—	—	74 000	0,02	74 000	0,02
Total	4 235 445	1,06	1 664 667	0,42	5 900 112	1,48

(1) Au 31 octobre 2016, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 4 073 451, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 2 452 442 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 397 070 280 (y compris les actions autodétenuées en circulation).

L'utilisation limitée des options par la CIBC se reflète dans les ratios indiqués dans le tableau ci-après, qui se situent bien à l'intérieur des normes de pratiques exemplaires recommandées par les organismes de gouvernance.

Mesure ⁽¹⁾	2016	2015	2014
Taux de dilution			
• nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,03 %	1,03 %	0,99 %
Taux de dilution excédentaire			
• (nombre d'options à octroyer + nombre d'options octroyées non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,64 %	1,85 %	1,94 %
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	0,20 %	0,15 %	0,20 %

(1) Le ROSAE et le ROSAA sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus. Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation (y compris les actions autodétenuées en circulation) le 31 octobre des exercices indiqués.

Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la CIBC

Afin de maintenir l'harmonisation voulue entre les intérêts personnels et ceux des actionnaires, la CIBC interdit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés d'avoir recours à des stratégies de couverture pour compenser une diminution de la valeur marchande des titres de la CIBC. La politique interdit spécifiquement de faire directement ou indirectement ce qui suit :

- vendre ou acheter des options d'achat d'options, des options de vente d'options ou des contrats de dérivés à terme de gré à gré à l'égard des actions de la CIBC;
- acheter ou vendre tout autre produit dérivé de gré à gré utilisé pour couvrir l'exposition à des actions de la CIBC (sauf le change de devises);
- vendre des actions de la CIBC s'ils n'en sont pas propriétaires ou ne les ont pas payées intégralement (soit une vente à découvert).

Régimes de rémunération d'encouragement reportée - principales modalités et conditions

Les tableaux ci-après résument les principales modalités et conditions du ROSAE, du régime d'UAR et du régime d'UADD de la CIBC. Le Comité et le conseil doivent approuver les modifications apportées aux principales modalités et conditions et toutes les autres modifications importantes de ces régimes. Certaines modifications du ROSAE sont soumises à l'approbation des actionnaires. Une fois l'an, le Comité passe en revue une évaluation faite par les fonctions de contrôle de la CIBC de la conformité du régime aux exigences réglementaires et aux exigences de la CIBC relatives à la gestion du risque, à la gouvernance, au contrôle et aux politiques. Lorsque la conception du régime change et que des attributions sont recommandées, le Comité passe en revue l'analyse des scénarios et l'analyse rétroactive pour s'assurer que les objectifs de la conception du régime sont atteints.

Information sur la rémunération

ROSAE

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) qui 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 prolongation imputable à l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous)
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> 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 qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel s'applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et 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 de titres 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 de titres ont été levées 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 ordinaires 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
Résiliation	<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 non acquises continuent de s'acquérir, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant la période d'indemnité 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 de titres	<ul style="list-style-type: none"> La durée des options qui devaient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	<ul style="list-style-type: none"> La CIBC peut assortir les options d'une condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent 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 selon les mêmes modalités que les prêts aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Aucun prêt de cet ordre à l'un des hauts dirigeants visés n'était repayé au 31 octobre 2016
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 fiduciaire 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. Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : <ul style="list-style-type: none"> une augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE une réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité un report de la date d'expiration d'une option en cours de validité ou une 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 une 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 une expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE une modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions
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⁽¹⁾

(1) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante à la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC la valeur totale de tous les gains découlant d'options 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 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 par le titulaire de remplir pour l'essentiel ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du titulaire pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre situation justifiant un congédiement motivé.

Régime d'UAR

Octrois	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme de 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
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none"> 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. À compter des UAR attribuées en 2015, les équivalents de dividendes sont réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes
Couverture	<ul style="list-style-type: none"> La CIBC couvre ces obligations⁽¹⁾
Conditions liées au rendement	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA et le RCP de la CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la CIBC
Période de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Trois ans
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Sont acquises à la fin de la période de trois ans
Païement	<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
Récupération	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont soumis : <ul style="list-style-type: none"> à une récupération en cas d'inconduite⁽²⁾; à une annulation dans certains cas pour des pertes imprévues⁽³⁾

Régime d'UADD

Octrois	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois sont habituellement attribués sous forme de 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
Équivalents de dividendes	<ul style="list-style-type: none"> Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées
Couverture	<ul style="list-style-type: none"> La CIBC couvre ces obligations⁽¹⁾
Report	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes les conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement Lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre d'un report volontaire de la prime d'encouragement en espèces d'un cadre supérieur, les attributions s'acquiescent immédiatement
Païement	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD acquises sont payées en espèces après la fin de l'emploi, le départ à la retraite ou le décès, 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⁾

- (1) La CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.
- (2) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante à la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC 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 ou les UADD) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) à la page 73.
- (3) Les dispositions relatives à la récupération liée au rendement ne s'appliquent qu'en cas de perte imprévue de la CIBC, d'UES ou de secteurs d'activité clés qui est égale ou supérieure au total du bénéfice net avant impôts des trois derniers exercices, la CIBC a le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UAR qui sont acquiescées 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 complémentaires de retraite des cadres supérieurs font partie intégrante de la rémunération totale des membres de notre haute direction, y compris les hauts dirigeants visés. À l'exception de M. Capatides, tous les hauts dirigeants visés accumulent des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de la CIBC sur une base non contributive, sous réserve des limites définies dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. M. Capatides accumule des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de Marchés mondiaux CIBC pour les employés des États-Unis, comme les autres employés aux États-Unis.

Tous 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. M. Capatides bénéficie du même niveau de prestations du RRCCS applicables aux hauts dirigeants visés que les autres hauts dirigeants visés (sauf le chef de la direction), mais les montants sont libellés en dollars américains.

Le versement des prestations du RRCCS est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. D'autres dispositions clés du RRCCS applicables aux hauts dirigeants visés sont résumées dans le tableau ci-après.

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), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC. • Les prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig sont assujetties à une limite globale de 1 000 000 \$.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> • 2 300 000 \$ pour M. Dodig; 1 225 095 \$(⁽¹⁾) pour M. Capatides et 913 500 \$ pour les autres hauts dirigeants visés.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	<ul style="list-style-type: none"> • La somme de : <ul style="list-style-type: none"> - la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; - la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées pour 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 pour tous les hauts dirigeants visés, sauf M. Culham. La prestation de retraite de M. Culham est réduite de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service constituées jusqu'au 31 décembre 2012 et de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1^{er} janvier 2013.
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 (réduites à compter de l'âge normal de la retraite aux termes de la sécurité sociale du montant d'assurance primaire maximale payable pour M. Capatides).
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 retraite de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

(1) La limite du revenu moyen de fin de carrière pour M. Capatides s'élève à 913 500 \$ US. Ce montant a été converti en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en utilisant le taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre 2016, soit 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA.

Le RRCCS a été remanié avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2016 pour tous les participants au RRCCS, nouveaux et existants. Plus spécifiquement, des prestations au titre du RRCCS ne seront plus décomptées pour les périodes de service antérieures à la date d'adhésion au RRCCS; auparavant, des années de service décomptées aux termes du RRCCS étaient généralement accordées depuis la date d'adhésion au régime de retraite enregistré. En outre, des prestations de retraite anticipée s'appliqueront selon l'âge de la retraite sans réduction de 65 ans et les prestations de retraite sont payables pendant la vie du membre uniquement. Les prestations au titre du nouveau RRCCS ne seront pas compensées par les prestations gagnées dans le régime de retraite enregistré, ni par les prestations en vertu du Régime de pensions du Canada/du Régime de rentes du Québec à 65 ans; les prestations au titre du RRCCS s'accumulent plutôt sur la base d'une rente uniforme qui varie selon l'échelon du cadre supérieur et qui est indépendante des gains de celui-ci, ce qui signifie que la prestation au titre du RRCCS sera déterminée sans tenir compte des gains et des hausses proportionnelles. Tous les participants au RRCCS avant le 1^{er} janvier 2016, y compris les hauts

dirigeants visés, recevront des prestations fondées soit sur les modalités du RRCCS antérieur, soit sur les modalités du RRCCS remanié, selon les modalités qui entraînent la valeur la plus élevée. Pour tous les hauts dirigeants visés, les modalités du RRCCS antérieur devraient offrir une valeur plus élevée au titre du RRCCS et, par conséquent, les dispositions antérieures (présentées dans le tableau ci-dessus) prévaudront.

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relativement aux obligations de retraite pour les hauts dirigeants visés.

Régime à prestations déterminées							
Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables acquises et non acquises ⁽¹⁾ (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁷⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2016 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
Victor Dodig	11,3	518 000	1 000 000	3 962 000	396 000	1 125 000	5 483 000
Kevin Glass	7,5	137 000	250 000	1 355 000	212 000	270 000	1 837 000
Harry Culham	8,2	42 000	331 000	238 000	111 000	94 000	443 000
David Williamson	8,8	160 000	315 000	1 531 000	201 000	321 000	2 053 000
Michael Capatides ⁽⁸⁾	21,0	499 000	593 000	6 707 000	369 000	(788 000)	6 288 000

- Ces montants représentent 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 pour les participants au RRCCS sera égal ou supérieur à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2015, M. Culham compte sept autres années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la CIBC qui ne sont pas comptabilisées aux termes du RRCCS. La rémunération annuelle de M. Culham utilisée pour établir sa prestation de retraite aux termes du régime de retraite de la CIBC est fondée sur la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite, le salaire annuel étant plafonné à 200 000 \$ jusqu'au 31 août 2015. La prestation de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la CIBC comprise dans les montants indiqués ci-dessus est fondée sur son revenu moyen de fin de carrière au 31 octobre 2016. À partir de l'âge de 65 ans, les prestations de retraite aux termes du RRCCS au Canada seront réduites des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada et, pour M. Capatides, à partir de l'âge normal de la retraite, du montant d'assurance primaire maximal aux termes de la sécurité sociale des États-Unis.
- Les prestations annuelles payables au 31 octobre 2016 sont pleinement acquises pour tous les hauts dirigeants visés, sauf M. Culham. Les prestations annuelles acquises payables à M. Culham s'élevaient à 24 000 \$. La prestation annuelle non acquise de 18 000 \$ payable à M. Culham sera acquise le 1^{er} septembre 2017.
- Tous les hauts dirigeants visés, sauf M. Culham, sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 61 ans. Les prestations de retraite annuelles estimatives payables à la dernière des éventualités suivantes, l'âge de la retraite sans réduction des hauts dirigeants visés (65 ans pour M. Culham et 61 ans pour les autres hauts dirigeants visés) ou le 31 octobre 2016, sont de 958 000 \$ pour M. Dodig, de 177 000 \$ pour M. Glass, de 242 000 \$ pour M. Williamson, de 331 000 \$ pour M. Culham et de 500 000 \$ pour M. Capatides.
- Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des hauts dirigeants visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2015. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 4,44 % (4,46 % pour M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération de 2,5 % pour les cinq prochaines années et de 3,0 % par la suite (2,0 % pour toutes les années à venir pour M. Capatides) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la CIBC.
- Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2016 des prestations, déduction faite des cotisations des employés, et, le cas échéant, l'incidence sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs. Ces montants ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles et un taux d'actualisation de 4,57 % (4,46 % pour M. Capatides aux États-Unis) conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2016 déclarées dans les états financiers de la CIBC.
- Ces montants comprennent l'intérêt 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, les fluctuations du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien pendant l'exercice et les changements dans les hypothèses actuarielles.
- Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des hauts dirigeants visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2016. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
 - un taux d'actualisation annuel de 3,59 % (3,88 % pour M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du haut dirigeant (2,0 % pour toutes les années à venir pour M. Capatides) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la CIBC.
- La prestation de retraite annuelle estimée de M. Capatides a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre aux taux suivants : 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA pour 2016 et 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2015.

Contrats relatifs à un changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle. Cette politique, qui vise 12 postes au sein de sa haute direction, y compris tous les hauts dirigeants visés, reconnaît 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 qui sous-tend la politique est la suivante : en cas de changement de contrôle, aucun autre avantage ne serait conféré à un dirigeant que ceux qui seraient par ailleurs prévus aux termes d'un arrangement de fin d'emploi usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes de la Politique en cas de changement de contrôle qui ont trait aux situations particulières qui sont en cause. Le Comité revoit régulièrement 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 appropriée. 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 du changement de contrôle.
Événements déclencheurs	<ul style="list-style-type: none"> La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ, l'acquisition anticipée de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : <ol style="list-style-type: none"> un changement de contrôle; et la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant 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 importante 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 le nouveau poste est 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 sur 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 : <ol 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 dirigeant 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. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits s'acquiert est établi en appliquant le critère de rendement pertinent pour la période allant de la date de l'octroi à la date de cessation d'emploi.
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, et uniquement pour les participants qui étaient membres du RRCCS avant le 27 mai 2015, les prestations de retraite sont payées conformément aux modalités usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service). Pour les participants qui sont devenus membres du RRCCS le 27 mai 2015 ou après cette date, les crédits de service supplémentaires ne seront donnés qu'au moment où le participant devient admissible, aux termes des lignes directrices relatives aux indemnités de départ des cadres supérieurs de la CIBC, à recevoir l'indemnité sous forme de maintien de salaire.

(1) En outre, un montant en espèces correspondant à 10 % du salaire 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 postérieurs à l'emploi⁽¹⁾

Le tableau ci-après résume les indemnités de départ contractuelles estimatives de chacun des hauts dirigeants visés en cas de cessation d'emploi sans motif valable à tout moment ou dans le cadre d'un changement de contrôle si la cessation de l'emploi du cadre supérieur se fait sans motif valable ou qu'il démissionne pendant la période de couverture pour des motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle. Les montants ne comprennent pas les droits supérieurs éventuels en vertu de la common law.

Nom	Élément de la rémunération	Indemnités estimatives au 31 octobre 2016 ⁽¹⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽²⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	—	6 550 000
	Acquisition de la rémunération reportée	—	8 316 320
	Avantages	—	200 000
	Total des paiements supplémentaires	—	15 066 320
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	92 000
Kevin Glass	Espèces	1 454 950	2 909 900
	Acquisition de la rémunération reportée	—	3 392 876
	Avantages	—	150 000
	Total des paiements supplémentaires	1 454 950	6 452 776
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	37 000
Harry Culham	Espèces	2 961 990	5 923 980
	Acquisition de la rémunération reportée	—	10 890 740
	Avantages	—	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 961 990	16 914 720
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	18 000
David Williamson	Espèces	4 384 647	4 384 647
	Acquisition de la rémunération reportée	—	6 944 265
	Avantages	—	150 000
	Total des paiements supplémentaires	4 384 647	11 478 912
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	37 000
Michael Capatides	Espèces	—	4 300 586
	Acquisition de la rémunération reportée	—	4 663 085
	Avantages	—	201 165
	Total des paiements supplémentaires	—	9 164 836
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	—	50 000

- (1) En cas de démission ou de cessation d'emploi avec motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.
- (2) Les montants indiqués comme Espèces pour MM. Culham, Glass et Williamson représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour MM. Culham et Glass, le paiement en espèces correspond à une fois la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures. Pour M. Williamson, le paiement en espèces correspond à deux fois la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures.
- Pour tous les hauts dirigeants visés, les attributions d'UAR non acquises continueraient de devenir acquises et payées selon le calendrier régulier. Les options continueraient d'être soumises à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps pendant la période d'indemnité et expireraient à la fin de cette période.
- (3) Les montants indiqués comme Acquisition de la rémunération reportée comprennent un montant pour des UAR et des options non acquises d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 100,50 \$ le 31 octobre 2016.

Les montants indiqués comme Avantages sont des paiements en espèces tenant lieu de participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC. Chaque haut dirigeant visé recevrait un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires correspondent aux prestations de retraite annuelles supplémentaires payables dès l'âge de 65 ans (ou à un âge de retraite sans réduction moins avancé, selon l'admissibilité) en raison du fait que tous les hauts dirigeants visés, à l'exception de M. Culham (puisqu'il a acquis le droit de participer au RRCS après le 27 mai 2015), ont droit à deux années de service décomptées supplémentaires. Pour M. Culham, le montant comprend la somme de 18 000 \$ à l'égard de l'acquisition anticipée. Les valeurs actualisées au 31 octobre 2016 des prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 960 000 \$ pour M. Dodig, de 627 000 \$ pour M. Glass, de 173 000 \$ pour M. Culham, de 594 000 \$ pour M. Williamson et de 842 000 \$ pour M. Capatides. Ces valeurs actualisées ont été établies en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif de fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2016 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, il est présumé que les hauts dirigeants visés prendront leur retraite dès qu'ils y sont admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2016 si cette date est ultérieure) avec les réductions en cas de retraite anticipée applicables. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujéti à l'acceptation par le haut dirigeant visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

Les montants des Avantages et des Prestations de retraite annuelles pour M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada au 31 octobre 2016 de 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA.

Information sur la rémunération

Renseignements supplémentaires exigés par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

Les tableaux ci-après présentent des renseignements exigés aux termes de la norme 15 des principes et des normes d'application du CSF visant de saines pratiques de rémunération 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 du CD, y compris le chef de la direction, et les employés qui, selon la CIBC, ont un « rôle important » d'après leurs responsabilités ou le niveau de leur rémunération, respectivement, ce qui comprend 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 de Marchés des capitaux, certains directeurs généraux, chefs de pupitres et tout employé de Marchés des capitaux dont la RDG est égale ou supérieure à un seuil préétabli.

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

Le tableau ci-après présente les montants de la rémunération attribuée et les composantes de la rémunération variable pour les exercices indiqués. La rémunération peut avoir été attribuée et reçue pendant ou après l'exercice, mais à l'égard de l'exercice indiqué.

(en \$, sauf indication contraire)	2016		2015	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Salaire de base fixe	6 900 000	46 200 000	7 300 000	49 000 000
Rémunération variable				
- espèces	11 700 000	109 700 000	15 600 000	102 700 000
- titres	25 400 000	83 500 000	21 400 000	75 200 000
- liés aux actions	25 400 000	83 500 000	21 400 000	75 200 000
- autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	37 100 000	193 200 000	37 000 000	177 900 000
Rémunération totale	44 000 000	239 400 000	44 300 000	226 900 000
Nombre de bénéficiaires	11	168	12	177

Rémunération reportée attribuée et versée

Le tableau ci-après présente les montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices indiqués et versée au cours de ces exercices aux termes des régimes de rémunération reportée actuels. Les paiements comprennent les gains réalisés sur les options (c.-à-d. l'écart entre la valeur marchande et le prix d'exercice).

(Tous les chiffres sont en dollars)	2016		2015	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Attribuée pour l'exercice	25 400 000	85 900 000	21 400 000	75 900 000
Versée au cours de l'exercice ⁽¹⁾	19 500 000	72 800 000	22 500 000	88 800 000

(1) Comprend, dans l'exercice 2016, des montants versés en décembre 2015 relativement à l'exercice 2014 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2015, des montants versés en décembre 2014.

Rémunération reportée en cours

Le tableau ci-après présente les montants de toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées à la fin des exercices indiqués. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des UADD, elles peuvent s'étendre jusqu'à la cessation d'emploi, à la retraite ou au décès.

(Tous les chiffres sont en dollars)	2016		2015	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Acquise	9 100 000	12 100 000	6 900 000	15 700 000
Non acquise	49 100 000	176 600 000	53 500 000	198 800 000
Total	58 200 000	188 700 000	60 400 000	214 500 000

Réductions implicites et explicites

Le tableau ci-après indique le montant des réductions implicites et explicites liées à la rémunération en cours à la fin des exercices indiqués qui a été attribuée au cours de l'exercice antérieur (par ex. les montants de 2016 liés à la rémunération gagnée en 2015). Les réductions implicites découlent de la diminution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la CIBC alors que les réductions explicites découlent de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement.

(Tous les chiffres sont en dollars)	2016		2015	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
En cours	31 200 000	169 200 000	27 300 000	153 400 000
Réductions				
- implicites	—	—	29 100 000	29 700 000
- explicites	—	—	—	—

Nouveaux paiements à la signature

Le tableau ci-après présente les attributions en espèces et sous forme de rémunération d'encouragement reportée octroyées aux nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2016 ou 2015 ou, si l'attribution comporte une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	2016		2015	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Total des paiements à la signature (\$)	—	1 550 000	—	750 000
Nombre de bénéficiaires	—	1	—	1

Garanties

Le tableau ci-après présente les attributions de rémunération d'encouragement garanties octroyées au cours des exercices indiqués. Les paiements effectués relativement à ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours des exercices indiqués ou, si les attributions comportent une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	2016		2015	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Total des garanties (\$)	—	—	—	875 000
Nombre de bénéficiaires	—	—	—	1

Information sur la rémunération

Autre rémunération versée

Le tableau ci-après indique les indemnités de départ que la CIBC a négociées et réglées au cours de l'exercice 2016. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2016 ou, si les modalités de l'obligation l'exigent, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs. L'indemnité de départ unique la plus élevée que la CIBC a négociée et réglée au cours de l'exercice 2016 s'élevait à 3 070 000 \$.

	2016		2015 ⁽¹⁾	
	CD	Rôles importants	CD	Rôles importants
Total des indemnités de départ (\$)	—	20 024 000		
- versées au cours de l'exercice (\$)	—	5 455 000		
Nombre de bénéficiaires	—	19		
Montant unique le plus élevé (\$)	—	3 070 000		

(1) Afin de protéger la confidentialité des renseignements relatifs aux employés, l'information concernant les indemnités de départ versées aux membres du CD et aux employés dans des « rôles importants » au cours de l'exercice 2015 a été fournie au Bureau du surintendant des institutions financières de manière confidentielle.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 23 février 2017, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateurs, les hauts dirigeants de la CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'ont aucune dette impayée envers la CIBC (ou ses filiales), à l'exception de prêts de caractère courant⁽¹⁾, au sens défini dans la législation canadienne sur les valeurs mobilières. Toutes les opérations avec les administrateurs et les hauts dirigeants doivent se faire selon les modalités et aux conditions du marché, à moins, dans le cas des produits et services bancaires offerts aux hauts dirigeants, d'indication contraire dans les lignes directrices sur la politique approuvées qui régissent tous les employés. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants doivent également être consentis conformément à la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau ci-après 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 ne comprend pas les prêts de caractère courant décrits à la note (1) ci-après.

Objet	Endettement total	
	Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2017 (\$)	Envers une autre entité
Souscription de titres	—	—
Autre dette ⁽²⁾	151 502 185	—

- (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 jamais dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice complet, 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 d'avances sur frais ordinaires, 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 taux de change au comptant à la fin du mois de janvier 2017 de la Banque du Canada, soit 1,00 \$ US = 1,3030 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2016, 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 s'applique lorsque la CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. 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 2017. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,5 M\$.

Indemnisation

Aux termes de la Loi sur les banques et des règlements administratifs 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, y compris toute somme versée en règlement d'une poursuite ou d'un jugement, qu'ils ont raisonnablement engagés à l'égard d'une procédure civile, criminelle, pénale, 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, pénale ou administrative qui entraîne une pénalité pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Autres renseignements

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2016, la CIBC a versé environ 394 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, ancien président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, ancien 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 de 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

De l'information financière concernant la CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2016. Des renseignements supplémentaires peuvent être consultés sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com. Les actionnaires peuvent se procurer, sans frais, un exemplaire des documents suivants :

- la circulaire de sollicitation de procurations par la direction
- la notice annuelle
- le rapport annuel
- les états financiers annuels consolidés et le rapport de gestion de la CIBC et tous les états financiers et rapports de gestion intermédiaires ultérieurs.

Il suffit d'envoyer une demande adressée à Relations avec les investisseurs par courriel à relationsinvestisseurs@cibc.com ou par la poste à Relations avec les investisseurs de la CIBC, au 18 York Street, 9th Floor, Toronto ON M5J 2T8.

Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée

Les résultats des votes et le procès-verbal de notre assemblée seront affichés sur le site Web de la CIBC au www.cibc.com/francais. 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, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur par courriel à corporate.secretary@cibc.com ou par la poste au secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Marques de commerce

Les marques de commerce utilisées dans la présente circulaire, lesquelles sont la propriété de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, ou d'une filiale en propriété exclusive, au Canada et/ou dans d'autres pays comprennent : le logo de la CIBC, Service bancaire aux entreprises CIBC, Marchés des capitaux CIBC, CIBC FirstCaribbean International Bank, Intelli CIBC et Atlantic Trust. Toutes les autres marques de commerce figurant dans la présente circulaire, lesquelles ne sont pas la propriété de la Banque Canadienne Impériale de Commerce ou de ses filiales, sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

Approbation des administrateurs

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

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



Michelle Caturay

Le 23 février 2017

Siège social

199 Bay Street
Commerce Court
Toronto ON M5L 1A2
Canada

Demande de renseignements
généraux : 416 980-2211

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 416 980-8691

Courriel :

relationsinvestisseurs@cibc.com

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2017 de la CIBC a été certifié par le Forest Stewardship Council® (FSC®).

Le papier utilisé ne contient ni acide ni chlore élémentaire. Seule de l'encre végétale à faible teneur en COV a été utilisée.

