



CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
LE 8 AVRIL 2020



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



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Date : le mercredi 8 avril 2020

Heure : 8 h 30 heure avancée des Rocheuses

Emplacement : JW Marriott Edmonton District de glace, Salle de bal Wayne Gretzky, 10344 102 Street, Edmonton (Alberta)

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 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 des propositions des actionnaires; et
6. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

Le 26 février 2020

Votre vote est important

Vous pouvez voter à l'assemblée, en ligne, par courriel, par télécopieur ou par la poste. Pour obtenir des instructions quant au vote et à la nomination d'un fondé de pouvoir, voir les pages 2 à 4. Si vous votez par procuration, veuillez vous assurer de soumettre votre vote de sorte qu'il soit reçu au plus tard à **8 h 30 (heure avancée de l'Est) le 7 avril 2020**.

Admissibilité à voter

Il y avait 445 074 066 actions ordinaires en circulation au 12 février 2020, notre date de clôture des registres. Les porteurs d'actions ordinaires à cette date peuvent voter à l'assemblée (sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada)).

Questions

Si vous avez des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée, vous pouvez communiquer avec la Société de fiducie AST (Canada), notre agent des transferts, à Toronto au 416 682-3860 ou au numéro sans frais 1 800 258-0499 au Canada et aux États-Unis.

Dispositions spéciales pour assister à l'assemblée

Si des dispositions spéciales doivent être prises pour que vous puissiez assister à l'assemblée, notamment en raison d'une déficience auditive ou de problèmes de mobilité, veuillez communiquer avec le secrétariat général à l'adresse corporate.secretary@cibc.com, ou au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC qui se tiendra **le mercredi 8 avril 2020 à 8 h 30 (heure avancée des Rocheuses) au JW Marriott Edmonton District de glace, Salle de bal Wayne Gretzky, 10344 102 Street, Edmonton (Alberta).**

Notre circulaire contient de l'information sur les questions qui seront abordées à l'assemblée, sur notre philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs et sur nos pratiques de gouvernance. Vous aurez l'occasion de voter sur des questions importantes et votre vote est très important.

Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi nos progrès en vue de nous concentrer collectivement sur la création d'une banque axée sur les relations qui est adaptée au monde moderne et nous avons repris notre objectif de vous aider à faire de votre ambition une réalité. Cet objectif commun est le fondement des efforts de nos équipes pour travailler en collaboration afin de répondre aux besoins de nos clients. Nous avons réalisé des progrès dans le cadre de l'implantation plus ancrée d'une culture axée sur les clients à la grandeur notre banque et nous avons investi dans notre plateforme transfrontalière. Nous avons mis l'accent sur le renforcement de nos relations avec nos clients et sur la réalisation de bénéfices constamment de grande qualité à l'échelle de la Banque CIBC.

Nous avons obtenu de solides résultats en 2019, en diversifiant davantage notre bénéfice grâce à une forte croissance aux États-Unis et en continuant d'accroître et d'approfondir les relations avec les clients de notre banque.

Nous sommes demeurés concentrés sur l'exécution de nos responsabilités pour assurer la solidité et la prospérité à long terme des personnes et des collectivités que nous desservons. Ceci vaut aussi bien au sein de l'entreprise, compte tenu de notre engagement envers la durabilité et au soutien que nous offrons à la progression sociale et économique, que sur le plan personnel, où les membres de notre équipe font preuve de générosité en donnant d'eux-mêmes tous les jours.

À notre assemblée, vous serez informés davantage du rendement de la Banque CIBC en 2019 et de l'évolution de notre stratégie. Les membres du conseil et les membres de la haute direction seront également présents pour répondre à vos questions.

Vous pouvez également suivre l'assemblée en ligne grâce à une webémission en direct sur le site www.cibc.com/francais, dans la section des Relations avec les investisseurs, 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,



John P. Manley

Le président et chef de la direction,



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 2020 (la « circulaire ») sont arrêtés en date du 17 février 2020, et le numéraire est exprimé en monnaie canadienne.

Table des matières

1	Ordre du jour	55	Message à nos actionnaires	79	Information sur la rémunération
2	Renseignements concernant le vote	59	Analyse de la rémunération	94	Autres renseignements
5	Propositions d'actionnaires	59	Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération	94	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction
9	Administrateurs	61	Philosophie de rémunération des cadres supérieurs	94	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
9	Candidats à un poste d'administrateur	68	Rendement et rémunération en 2019	94	Indemnisation
26	Rémunération des administrateurs	77	Gestion des compétences et planification de la relève	95	Information au sujet de la Banque CIBC
30	Rapports des comités du conseil	78	Inclusion et diversité	95	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
39	Énoncé des pratiques de gouvernance			95	Pour communiquer avec le conseil d'administration de la Banque CIBC
				95	Approbation des administrateurs

Glossaire des acronymes

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières	PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis)
AR	analyse de la rémunération	PCGR	principes comptables généralement reconnus
BMEF	base de mise en équivalence fiscale	PDG	président directeur général (chef de la direction)
CGR	chef de la gestion du risque	RAAE	Régime d'achat d'actions par les employés
CSF	chef des services financiers	RCG	ratio du coût de gestion
CX	expérience client	RCP	rendement des capitaux propres
DPVA	droit à la plus-value des actions	RDG	rémunération directe globale
ESG	(questions) environnementales, sociales et de gouvernance	ROSAE	Régime d'options de souscription d'actions des employés
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	RPA	résultat par action
FAI	frais autres que d'intérêts	RTA	rendement total pour les actionnaires
FRI	facteur de rendement individuel	RRCCS	Régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
FRO	facteur de rendement opérationnel	SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
IFRS	Normes internationales d'information financière	S&P	Standard & Poor's
JVC	juste valeur comptable	SNR	score net de recommandation
LBA	lutte contre le blanchiment d'argent	TCFD	Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques
MÉDAC	Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires	TSX	Bourse de Toronto
MC	Marchés des capitaux	UADD	unité d'actions à dividende différé
NYSE	New York Stock Exchange	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
OAS	octroi d'actions subalternes	UES	unité d'exploitation stratégique
options	options de souscription d'actions		
ORS	Objectifs Rendement Succès		

Ordre du jour

1. États financiers

Les états financiers consolidés de la Banque CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 figurent dans le Rapport annuel 2019 qui a été envoyé aux actionnaires et qui est affiché sur le site Web de la Banque CIBC, www.cibc.com/francais.

2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire les candidats proposés au poste d'administrateur de la Banque CIBC. Il y a 15 candidats pour siéger au conseil de la Banque CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un administrateur quitte le conseil, selon la date la plus hâtive. Des renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateurs figurent à partir de la page 9. **Le conseil recommande que vous votiez EN FAVEUR de chaque candidat au poste d'administrateur.**

3. 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 Banque CIBC. EY agit à ce titre depuis décembre 2002. Vous trouverez à la page 33 des renseignements sur l'évaluation annuelle du Comité d'audit sur l'efficacité et la qualité des services d'EY ainsi qu'une description des honoraires versés aux auditeurs. **Le conseil recommande que vous votiez EN FAVEUR d'EY pour agir en qualité d'auditeurs pour notre compte.**

4. Résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant pour ou contre une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 95 % des voix des actionnaires ont été exprimées EN FAVEUR de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous estimons que le vote fait partie de notre processus de mobilisation des actionnaires. Le vote ne diminue aucunement le rôle et les responsabilités du conseil. En vertu du droit applicable, votre vote est d'ordre consultatif. Toutefois, même si la résolution n'est pas contraignante, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tiennent compte des résultats du vote dans le cadre de la prise de décisions futures concernant la rémunération des cadres supérieurs.

En outre, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction vous invitent à formuler des questions et des commentaires au sujet de la rémunération des cadres supérieurs. Lorsque le Comité examine la philosophie de rémunération des cadres supérieurs, il tient compte des commentaires des actionnaires et de toute préoccupation qui a été formulée. 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.

Pour obtenir des renseignements sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC et sur les démarches qu'a prises le conseil depuis la dernière assemblée annuelle, veuillez consulter les rubriques « Message à nos actionnaires » et « Analyse de la rémunération » à partir de la page 55. **Le conseil recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de la résolution de consultation suivante sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs.**

IL EST RÉSOLU que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque CIBC pour l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020.

5. Propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a présenté quatre propositions d'actionnaires, présentées aux pages 5 à 8. Vous serez appelé à voter sur trois d'entre elles. **Le conseil vous recommande de voter CONTRE ces propositions et explique pourquoi à la suite de chaque proposition.**

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises au plus tard le 28 novembre 2020.

Renseignements concernant le vote

Approbation des actionnaires

Une simple majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en personne ou par procuration constitue l'approbation de chacune des questions faisant l'objet d'un vote à l'assemblée.

Qui peut voter

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 12 février 2020, notre date de clôture des registres. Il y avait 445 074 066 actions ordinaires en circulation à cette date. 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 Banque 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 Banque CIBC, aucune personne physique ou morale n'a la propriété effective, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Banque CIBC ou n'a de contrôle ou d'emprise sur un tel pourcentage.

Comment voter si vous êtes un actionnaire inscrit

Si vous détenez des actions qui sont immatriculées 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 le formulaire de procuration. À votre arrivée à l'assemblée, présentez-vous à la table d'inscription.

Vote par procuration – Vous pouvez voter en remplissant le formulaire de procuration et en le faisant parvenir à l'agent des transferts de la Banque CIBC, Société de fiducie AST (Canada). 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 8 h 30 (heure avancée de l'Est) le 7 avril 2020, de la manière indiquée ci-après.



afin de voter en ligne, suivez les directives données sur votre formulaire de procuration en utilisant le numéro de contrôle qui y figure;



numérisez les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-le par courriel à proxyvote@astfinancial.com;



envoyez par télécopieur les deux côtés de votre formulaire de procuration à la Société de fiducie AST (Canada), au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111; ou



retournez votre formulaire de procuration dans l'enveloppe fournie à cette fin ou envoyez-le par la poste à la Société de fiducie AST (Canada), P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) 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 et votre intermédiaire a joint 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 voter à l'assemblée en personne ou par l'entremise de votre intermédiaire.

Vote par l'entremise de votre intermédiaire – Vous pouvez voter en remplissant le formulaire d'instructions de vote et le retournant à votre intermédiaire. Votre intermédiaire exercera pour vous les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Vote en personne – Si vous prévoyez voter en personne à l'assemblée, 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, présentez-vous 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, inscrivez 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 Banque 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 pour vous représenter.

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 notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	<ul style="list-style-type: none"> les propositions d'actionnaires

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 relativement à la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs
CONTRE	<ul style="list-style-type: none"> les propositions des actionnaires

Renseignements concernant le vote

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 Banque CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2, avant 8 h 30 (heure avancée de l'Est) le 7 avril 2020 ou en la remettant à la table d'inscription avant le début de notre assemblée, le 8 avril 2020.

Confidentialité

Afin de protéger la confidentialité de votre procuration, la Société de fiducie AST (Canada) dénombre les procurations et compile les résultats indépendamment de la Banque CIBC et ne communique pas à la Banque 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 Banque CIBC pourraient communiquer avec vous par téléphone ou par écrit. La Banque CIBC assume les coûts de la sollicitation.

Propositions d'actionnaires

Le MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca, a soumis quatre propositions d'actionnaires. Les propositions et argumentaires à l'appui du MÉDAC ainsi que la position de la Banque CIBC figurent ci-après. Après des discussions tenues avec la Banque CIBC, le MÉDAC a convenu de ne pas soumettre une de ses propositions au vote des actionnaires.

Propositions soumises au vote des actionnaires

Proposition n° 1

Divulgarion du ratio d'équité - Il est proposé que la Banque divulgue le ratio de rémunération (ratio d'équité) utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération ou le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés, ce que nous appelons *ratio d'équité*. L'an dernier, notre proposition a obtenu un taux moyen d'appui de 6 % auprès des six grandes banques canadiennes et de 10,51 % auprès de la Banque Laurentienne du Canada.

Rappelons qu'aux États-Unis, cette divulgation est obligatoire depuis un an et selon un commentaire d'un haut dirigeant de Willis Towers Watson, Jim Kohler :

« Nous croyons qu'il s'agit là d'une occasion en or pour les employeurs d'engager le dialogue avec non seulement les employés, mais également les clients, les investisseurs et les médias sur les questions du contexte et de la divulgation quant à la rémunération. En fait, nous travaillons déjà avec de nombreuses sociétés au développement d'une feuille de route en matière de communication pour servir de guide dans cet exercice¹. »

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction et son Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, cette initiative de transparence sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur principal dirigeant est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

¹ « We believe this is a golden opportunity for employers to begin a dialogue with not only employees but also customers, investors and the media about pay positioning and pay transparency. In fact, we are working with several companies on developing a communication road map to guide them through the process. » <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/11/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>

Le conseil recommande que vous votiez CONTRE cette proposition.

Nous continuons d'apporter des améliorations aux programmes de rémunération des employés qui permettent de renforcer la compétitivité sur le marché et le lien entre rémunération et rendement. Ces améliorations sont conformes aux principes relatifs au salaire décent et à notre philosophie de rémunération équitable de tous nos employés. En 2017, notre circulaire de sollicitation de procurations a fait état des résultats de notre évaluation de la rémunération totale de la Banque CIBC pour certaines fonctions par rapport aux données relatives au salaire décent dans les marchés urbains de plus grande envergure au Canada et nous continuons à avoir recours à cette méthodologie lorsque nous examinons d'autres fonctions.

Des améliorations apportées au cours des trois dernières années visaient principalement à maintenir le caractère concurrentiel des salaires de base et des programmes de rémunération incitative, surtout pour les postes des employés qui ont des interactions avec nos clients, par rapport aux pratiques du marché et viennent renforcer notre stratégie.

La Banque CIBC a fait et continuera de faire les investissements nécessaires pour s'assurer que notre philosophie en matière de rémunération lui permette de reconnaître et de récompenser équitablement ses employés au fur et à mesure qu'ils perfectionnent leurs capacités dans le cadre de notre objectif d'aider à faire des ambitions de nos clients une réalité.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC examine chaque année divers renseignements internes et externes avant de formuler des

Propositions d'actionnaires

recommandations au conseil en ce qui a trait aux attributions de rémunération incitative au chef de la direction. Ces renseignements portent notamment sur le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne des employés (un ratio de rémunération vertical) et sur d'autres ratios de rémunération horizontaux et verticaux.

Bien que la présentation du ratio de rémunération vertical soit devenue obligatoire aux États-Unis, il n'existe aucune exigence similaire au Canada. Le conseil estime qu'en l'absence d'une exigence de divulgation réglementaire similaire au Canada, la présentation de ratios de rémunération verticaux ne fournirait aucune information utile aux actionnaires car il n'existe pas de méthodologie cohérente permettant aux entreprises du Canada d'effectuer ce calcul et qu'une méthodologie de calcul incohérente d'une entreprise à l'autre entraînerait une interprétation considérablement différente des résultats par les actionnaires.

Le conseil s'est engagé à surveiller cette question ainsi que les autres sujets liés à la rémunération et est d'avis que les renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC contenus dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction, qui apportent des précisions supplémentaires à ce qui est requis par la législation, sont plus pertinents et significatifs que le ratio de rémunération vertical afin d'aider les actionnaires à prendre une décision éclairée.

Proposition n° 2

Cible pour la diversité - Il est proposé que la Banque se dote d'une cible supérieure à 40 % pour la composition de son conseil d'administration pour les cinq prochaines années.

Argumentaire

Depuis plusieurs années, les banques canadiennes ont tracé la voie à une plus grande représentativité des femmes au sein de leurs conseils d'administration et de leurs hautes instances. Elles se sont dotées de politiques et ont mis en place des moyens pour assurer une plus grande mixité. Toutefois, aucune des grandes banques canadiennes n'ont revu leurs objectifs de représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration depuis l'adoption en 2014 de la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Rappelons que cette norme invite la majorité des émetteurs canadiens inscrits à la cote de la Bourse de Toronto à divulguer s'ils ont fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant composer leurs conseils d'administration. Le tableau suivant résume bien la situation :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 33 % de femmes
CIBC	50 %	Au moins 30 % des deux sexes
Scotia	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
Royale	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
TD	38 %	Au moins 30 % des deux sexes

Les banques servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible peut laisser croire que cet objectif est l'idéal à atteindre. Or, il est reconnu qu'il existe davantage de femmes compétentes que de postes à combler et que différents stéréotypes et biais ont freiné leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que la Banque revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

Le conseil recommande que vous votiez CONTRE cette proposition.

Le conseil estime que la tendance est bonne en ce qui concerne la diversité entre les hommes et les femmes au sein du conseil. Si les candidats aux postes d'administrateur désignés dans la présente circulaire sont élus à l'assemblée annuelle de la Banque CIBC, le pourcentage d'administrateurs *indépendants* qui sont des femmes serait de 43 % et le pourcentage de tous les administrateurs (y compris le chef de la direction, qui n'est pas indépendant) serait de 40 %. Selon la politique de diversité du conseil, le chef de la direction, en tant que membre du conseil, est inclus dans le calcul de la diversité entre les hommes et les femmes. Par conséquent, nous jugeons que le conseil serait composé à 40 % de femmes si tous les candidats sont élus. L'année dernière, le conseil a mis à jour sa politique de diversité pour refléter la recherche de parité entre les hommes et les femmes. Étant donné que la nomination ou la retraite d'un seul membre du conseil a une incidence notable sur le pourcentage d'hommes et de femmes au sein du conseil, l'objectif du

conseil en matière de diversité entre les hommes et les femmes demeure d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes.

Au cours des cinq prochaines années, le conseil prévoit une fluctuation du pourcentage de femmes et d'hommes au sein du conseil à mesure que de nouveaux administrateurs se joindront au conseil pour combler les sièges laissés vacants par les administrateurs qui prennent leur retraite et dont le mandat aura atteint la durée maximale. Le conseil s'est engagé à respecter son objectif de diversité entre les hommes et les femmes.

Proposition n° 3

Compétitivité et protection des renseignements personnels - Il est proposé que le conseil d'administration informe les actionnaires des investissements que la banque entend faire au cours des cinq prochaines années afin de mettre à jour ses systèmes informatiques pour accroître sa compétitivité tout en assurant une meilleure protection des renseignements personnels.

Argumentaire

Dans un récent rapport de PWC sur les banques, le président et chef de la direction de l'Association des banquiers canadiens mentionne que la plupart des banques sont équipées d'anciens systèmes. Exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle et en ajouter les possibilités aux anciens systèmes est évidemment très complexe, autant pour concevoir les solutions que pour les proposer sur le marché. Un tel constat est préoccupant puisque la vétusté des systèmes rend la banque davantage vulnérable aux cyberattaques et diminue son agilité pour explorer tout le potentiel de l'intelligence artificielle.

Conscient de la sensibilité d'une telle information, nous demandons à titre d'actionnaires et de consommateurs de produits financiers, que les informations suivantes soient divulguées :

- Les montants qui seront investis dans les prochaines années afin de moderniser les systèmes;
- L'investissement en perfectionnement du capital humain qui sera déployé afin d'assurer l'adaptation des ressources humaines à ces nouvelles technologies;
- Les moyens retenus par la banque pour accompagner les clients dans l'éventualité d'un vol de renseignements personnels notamment :
 - o Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et alerte dès que des modifications importantes sont observées à son score de crédit, indiquant des transactions inhabituelles;
 - o Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects;
 - o Restauration de l'identité : prise en charge des démarches pour rétablir l'identité si un membre est victime de vol d'identité.

Nous sommes d'avis que la divulgation de telles informations conforterait tant les actionnaires que les clients dans leurs relations avec la Banque.

Le conseil recommande que vous votiez CONTRE cette proposition.

La stratégie technologique de la Banque CIBC privilégie les possibilités de moderniser nos systèmes pour suivre l'évolution des affaires, de la technologie et des menaces, notamment en investissant dans des systèmes existants et dans de nouvelles technologies pour assurer la sécurité des expériences et des données bancaires de nos clients. Pour ce faire, nous avons investi proportionnellement dans notre personnel et nous nous sommes engagés à maintenir et à améliorer les connaissances techniques et de sécurité de notre personnel.

La protection de nos systèmes et de nos renseignements est essentielle pour assurer la confiance des clients et des investisseurs. Par conséquent, la Banque CIBC tient à jour un programme complet de sécurité de l'information pour protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de ses systèmes. Notre programme de sécurité de l'information est fondé sur des cadres et des pratiques exemplaires acceptés au sein de l'industrie, et prend en charge un large éventail de capacités. De plus, nous participons activement à l'ensemble de la collectivité, notamment en collaborant avec d'autres institutions financières par l'entremise de l'Association des banquiers canadiens (ABC) afin d'assurer une plus grande résilience informatique du secteur financier.

Lorsque des cyberincidents externes majeurs se produisent, nous misons sur nos capacités de renseignement sur les menaces et sur nos relations avec des experts en sécurité externes, l'industrie et le gouvernement pour mieux comprendre ce qui s'est passé et pour examiner notre dispositif en matière de sécurité afin de trouver des possibilités d'amélioration.

Par exemple, compte tenu des nouvelles de l'année dernière concernant d'importantes atteintes à la protection des données au sein d'autres entreprises, nous nous sommes assurés que nos processus d'ouverture et d'authentification des comptes soient appropriés pour offrir une protection contre les menaces de fraude utilisant des renseignements personnels volés.

Propositions d'actionnaires

En outre, nous mettons constamment l'accent sur notre programme de formation du personnel de première ligne afin de nous assurer qu'il répond de manière appropriée aux demandes des clients concernant des fraudes et des vols d'identité potentiels. Nous fournissons aux clients des renseignements sur la protection de la vie privée et la sécurité, ce qui atteste de notre engagement à protéger la sécurité des clients et de leurs renseignements bancaires. Enfin, nous sensibilisons également nos clients aux questions de protection de la vie privée, de fraude et de sécurité, en leur donnant des conseils par l'intermédiaire de notre site Web, ainsi que par d'autres moyens tels que la promotion par l'ABC des mois de prévention de la fraude et de sensibilisation à la cybersécurité.

Proposition non soumise au vote des actionnaires

Proposition n° 4

Insatisfaction à l'égard d'un administrateur - Il est proposé que le conseil d'administration renseigne les actionnaires sur les efforts qu'il a entrepris au cours de la dernière année en regard des votes d'abstention significativement importants obtenus par l'un de ses administrateurs.

Argumentaire

Pour une deuxième année consécutive, une administratrice a obtenu un pourcentage de votes d'abstention significativement plus élevé que ses collègues : 15,93 % et 16,3 % en 2017. Dans votre réponse à notre proposition, vous écrivez;

« [...] les résultats de notre vote au sujet de l'administratrice en question ont été affectés par les politiques relatives à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils établies par certains actionnaires institutionnels, dont bon nombre comportent des limites numériques différentes au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. »

L'insatisfaction est-elle reliée à la durée de son mandat, elle qui est administratrice depuis 2004. À l'instar de ces investisseurs institutionnels, nous vous rappelons notre préoccupation quant à l'indépendance des administrateurs qui siègent depuis plus de 10 ans en regard de la haute direction. Un aussi long mandat est propice à développer des relations qui peuvent venir teinter l'objectivité de l'administrateur dans ses décisions et atténuer sa capacité d'innovation. Ce manque d'indépendance potentiel face à la direction est un élément qui est préoccupant étant donné que cette administratrice est présidente du comité de rémunération et des ressources du personnel de direction.

Ce haut taux d'abstention pour un administrateur pourrait-il être relié à sa fonction de présidente du comité de rémunération?

Ce résultat de vote est préoccupant et mérite que les actionnaires soient informées des actions prises par le conseil d'administration pour corriger la situation.

Énoncé du conseil

Les politiques de certains établissements institutionnels actionnaires et cabinets de services-conseils spécialisés dans les questions de gouvernance en matière de procurations, lesquelles politiques se rapportent à la participation excessive de certains à des conseils d'administration, ont des limites différentes quant au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. Le conseil d'administration de la Banque CIBC 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. Le Comité de gouvernance de la Banque CIBC 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 Banque CIBC ainsi qu'envers les comités auxquels ils siègent.

Le Comité de gouvernance 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 réalisée par une société indépendante, les fonctions de l'administrateur 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 l'administrateur siège et les commentaires formulés par les pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et chacun des membres du conseil.

La pratique de longue date de la Banque CIBC est d'inclure dans sa circulaire de sollicitation de procurations par la direction des renseignements supplémentaires dans les biographies des administrateurs pour tout administrateur qui pourrait être touché par la politique d'un actionnaire ou d'un cabinet de services-conseils spécialisé dans les questions de gouvernance en matière de procurations relativement à la participation excessive à des conseils d'administration. Cette année, aucun candidat au poste d'administrateur n'a fait l'objet d'une divulgation supplémentaire.

Administrateurs

Candidats à un poste d'administrateur

Quinze candidats se présentent en vue d'une élection à un poste d'administrateur. Chaque candidat à un poste d'administrateur a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 avril 2019, à l'exception de Charles Brindamour, qui a été nommé au conseil, avec prise d'effet le 1^{er} février 2020. Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 10. Les principales caractéristiques de la composition du conseil, si chaque candidat aux postes d'administrateurs est élu par les actionnaires, figurent ci-après.

Indépendance

93 %
(14/15)

Mixité

Femmes 40 % (6)
Hommes 60 % (9)

Durée moyenne des mandats

8 ans

Âge moyen

62 ans

Répartition géographique

Canada 73 % (11)
États-Unis 27 % (4)

Taux d'assiduité des candidats aux postes d'administrateurs en 2019

100 %

Moyenne des voix EN FAVEUR des candidats aux postes d'administrateurs en 2019

98 %

Expérience de haute direction

100 %

De plus amples renseignements sur le processus de nomination figurent dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Processus de mise en candidature des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » à partir de la page 44.

Administrateurs

BRENT S. BELZBERG, C.M., Toronto (Ontario), Canada



Administrateur
depuis : 2005

Âge : 69 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2019 :
98,3 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de
gouvernance : 5/5
- Comité de gestion
du risque : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/ gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité

Occupation principale : Associé directeur principal, TorQuest Partners

Expérience : M. Belzberg est associé directeur principal de TorQuest Partners et 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. Il a fait partie du conseil de plusieurs entités dans lesquelles TorQuest Partners a investi. Il est également membre du comité sur les placements du président de la University of Toronto et président du conseil d'administration du Sinai Health System.

Belzberg est titulaire de l'Arbor Award, qui lui a été décerné par la University of Toronto, de la Médaille commémorative du 150e anniversaire du Canada que lui a conféré le Sénat du Canada et de la Médaille du souverain pour les bénévoles que lui a attribuée le gouverneur général. En décembre 2018, M. Belzberg a été nommé membre de l'Ordre du Canada.

Formation : M. Belzberg est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de la Queen's University et d'un juris doctor de la University of Toronto.

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

Aucune

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Belzberg respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	Unités d'actions à dividende différé (UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	3 903	49 357	53 260	5 755 276	7,7x ⁽⁵⁾
2019	3 633	44 713	48 376	4 918 872	8,2x ⁽⁵⁾

CHARLES J.G. BRINDAMOUR, Toronto, Ontario, Canada



Administrateur depuis : 2020

Âge : 49 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 :
s.o.

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 :
s.o.

- **Conseil** (du 1^{er} février 2020) : s.o.
- **Comité de la gestion du risque** (du 1^{er} février 2020) : s.o.

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière

- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Chef de la direction, Intact Corporation financière

Expérience : Il est chef de la direction d'Intact Corporation financière, le plus important fournisseur d'assurance IARD au Canada et l'un des principaux fournisseurs d'assurance spécialisée en Amérique du Nord. Il a commencé sa carrière auprès d'Intact en 1992 et a occupé des postes de haute direction de plus en plus importants au Canada et à l'étranger auprès d'Intact et des anciens membres du même groupe qu'Intact. Il a été nommé président et chef de la direction d'Intact Corporation financière en janvier 2008. Il possède une vaste expérience dans le secteur des services financiers en Amérique du Nord et est un leader respecté dans le domaine des affaires comptant plus de 25 ans d'expérience en matière d'exploitation. Outre ses fonctions d'administrateur de sociétés ouvertes mentionnées ci-après, M. Brindamour siège au Conseil canadien des affaires, est président du conseil de The Geneva Association et cofondateur de l'Intact Centre for Climate Adaptation de l'Université de Waterloo.

Formation : M. Brindamour est diplômé de l'Université Laval en sciences actuarielles et est associé de la Casualty Actuarial Society. En mai 2019, M. Brindamour a reçu un doctorat honorifique des HEC Montréal.

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

Actuellement :

Intact Corporation financière – depuis 2008

Actuellement membre de comités :

–

Auparavant :

Hydro One – de 2015 à 2018

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Brindamour respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	11 604	0	11 604	1 253 928	1,7x ⁽⁵⁾

Administrateurs

NANCI E. CALDWELL, Woodside (Californie), États-Unis



Administratrice
depuis : 2015

Âge : 61 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2019 :
88,6 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 6/6
- Comité de gestion du risque : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise/ durabilité
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Caldwell a été vice-présidente directrice et chef de la commercialisation de PeopleSoft, Inc. de 2002 à 2004. Elle a occupé des postes de plus en plus élevés à la direction et à la haute direction dans les ventes et la commercialisation chez Hewlett Packard Company au Canada et aux États-Unis de 1982 à 2001. M^{me} Caldwell siège au conseil de plusieurs sociétés de technologie ouvertes et fermées depuis 2005 et 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-après, M^{me} Caldwell est membre du conseil consultatif en technologie de Bridge Growth Partners, LLC et 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.

Formation : M^{me} Caldwell est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Queen's University et a terminé l'Executive Marketing Management Program de la Western University.

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

Actuellement :

Citrix Systems, Inc. – depuis 2008

Donnelley Financial Solutions Inc. – depuis 2016

Equinix, Inc. – depuis 2015

Actuellement membre de comités :

Administratrice principale indépendante; mises en candidature et gouvernance (présidente); rémunération

Rémunération

Gouvernance (présidente)

Auparavant :

Talend – de 2017 à 2020

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Caldwell a jusqu'au 4 décembre 2022 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat⁽⁴⁾

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	4 582	0	4 582	495 131	0,5x ⁽⁵⁾
2019	3 327	0	3 327	338 289	0,4x ⁽⁵⁾

MICHELLE L. COLLINS, Chicago (Illinois), États-Unis



Administratrice depuis : 2017

Âge : 59 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 : 99,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de gestion du risque : 6/6

Compétences : • Leadership
• Services financiers

• Expertise financière

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : M^{me} Collins est présidente de Cambium LLC depuis 2007. Cambium est une entreprise et cabinet de conseils financiers établi à Chicago qui dessert de petites et moyennes entreprises. Elle compte 30 ans d'expérience dans la gouvernance, les services bancaires d'investissement et les capitaux privés et possède une vaste expérience au conseil de sociétés, ayant siégé à titre d'administratrice pour plusieurs sociétés ouvertes dans divers secteurs. Elle a siégé à titre d'administratrice de PrivateBancorp, Inc. de 2014 jusqu'à ce que cette dernière soit acquise par la Banque CIBC le 23 juin 2017. Outre ses fonctions d'administratrice de la société ouverte mentionnée ci-après, M^{me} Collins est administratrice de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA, de Health Care Service Corporation et de Strategic Marketing Inc. Elle est membre des conseils consultatifs de Svoboda Capital Partners, LLC et de Cedar Street Asset Management et a siégé au conseil de plusieurs organismes philanthropiques et sans but lucratif, notamment la Chicago Public Library Foundation et le Museum of Science and Industry.

M^{me} Collins est lauréate de la 2018 Spirit of Erikson Award décernée par l'Erikson Institute en reconnaissance de ses 22 années de service au conseil d'administration, notamment en qualité de présidente de 2014 à 2017, et pour son engagement envers les enfants et les familles que dessert Erikson. M^{me} Collins est également titulaire de la 2018 Outstanding Leader Award for Business que lui a attribuée la YWCA en reconnaissance de sa carrière dans le monde des affaires, son engagement communautaire et sa volonté d'assumer des postes de leadership qui ont une incidence sur la vie des femmes et sur la justice raciale.

Formation : M^{me} Collins est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de la Yale University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard University.

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

Actuellement :

Ulta Beauty Inc. – depuis 2014

Actuellement membre de comités :

Audit; mises en candidature et gouvernance (présidente)

Auparavant :

PrivateBancorp, Inc. – de 2015 à 2017
(a cessé d'être une société ouverte en 2017)

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Collins a jusqu'au 23 juin 2024 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat⁽⁴⁾

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	1 357	6 070 ⁽⁶⁾	7 427	802 562	0,8x ⁽⁵⁾
2019	1 357	3 150 ⁽⁶⁾	4 507	458 272	0,6x ⁽⁵⁾

Administrateurs

PATRICK D. DANIEL, Calgary (Alberta), Canada



Administrateur depuis : 2009

Âge : 73 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 :
99,6 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de gouvernance : 5/5
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (président) : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Gestion des ressources humaines/rémunération

- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Technologies de l'information

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Daniel a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. 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 lauréat du prix du chef de la direction de l'année au Canada. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-après, M. Daniel est le président du conseil de la Daniel Family Foundation.

Formation : M. Daniel est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de la University of Alberta et d'une maîtrise ès sciences de la University of British Columbia.

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

Actuellement :

Enovus Energy Inc. – depuis 2009
(président du conseil, 2017)

Actuellement membre de comités :

–

Auparavant :

Capital Power Corporation – de 2015 à 2018

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Daniel respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	10 100	23 504	33 604	3 631 248	4,8x ⁽⁵⁾
2019	1 000	21 259	22 259	2 263 295	3,8x ⁽⁵⁾

LUC DESJARDINS, Toronto (Ontario), Canada



Administrateur depuis : 2009

Âge : 67 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 : 99,6 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit : 5/5

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion des ressources humaines/rémunération

- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales
- Technologies de l'information

Occupation principale : Président et chef de la direction, Supérieur Plus Corp.

Expérience : M. Desjardins est président et chef de la direction de Supérieur Plus Corp., société ouverte située à Toronto, qui offre des services de distribution et de commercialisation du propane et fabrique des produits chimiques spéciaux, depuis 2011. M. Desjardins a été associé chez The Sterling Group, LP de 2008 à 2011 et président et chef de la direction de Transcontinental inc. de 2004 à 2008. Outre ses fonctions d'administrateur de la société ouverte mentionnée ci-après, M. Desjardins est administrateur de Gestion Jourdan S.E.C., membre de la Chief Executives Organization et membre du 30% Club du Canada. M. Desjardins est également lauréat du prix « Leader of Leaders » du Harvard Presidents' Seminar et titulaire du diplôme Presidents Program in Leadership décernés par la Harvard Business School.

Formation : M. Desjardins 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.

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

Actuellement :

Supérieur Plus Corp. – depuis 2011

Actuellement membre de comités :

–

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Desjardins respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	11 366	2 451	13 817	1 493 065	2,0x ⁽⁵⁾
2019	11 366	1 270	12 636	1 284 828	2,1x ⁽⁵⁾

Administrateurs

VICTOR G. DODIG, Toronto (Ontario), Canada



Administrateur depuis : 2014

Âge : 54 ans

Non indépendant

Voir « *Indépendance des administrateurs* » à la page 41.

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 : 99,6 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 : 100 %

• **Conseil :** 8/8

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Président et chef de la direction, CIBC

Expérience : M. Dodig est président et chef de la direction du groupe de sociétés CIBC depuis septembre 2014. Il compte une vaste expérience commerciale et bancaire de plus de 25 ans, notamment à la direction des secteurs d'activité Gestion de patrimoine, Gestion d'actifs et Services bancaires de détail de la Banque CIBC. Au cours de sa carrière, 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. M. Dodig siège au conseil d'administration du C. D. Howe Institute et du Conseil canadien des affaires. M. Dodig est un ardent défenseur de l'intégration en milieu de travail. Il est membre du conseil d'administration de Catalyst à l'échelle mondiale, ancien président du conseil consultatif de Catalyst Canada et ancien président du 30% Club du Canada. En 2017, il a reçu le prix honorifique Catalyst Canada pour son leadership dans l'avancement de la diversité des genres.

Formation : M. Dodig est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School où il a obtenu la distinction de Baker Scholar; il est titulaire d'un diplôme de l'Institut d'études politiques à Paris et d'un baccalauréat en commerce de la University of Toronto (St. Michael's College). Il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université Ryerson.

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

Aucune

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 la rubrique « Actionariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2019 » à la page 82 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario), Canada



Administrateur depuis : 2013

Âge : 64 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 :
99,8 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit : 5/5

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/ gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Kelly 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 du patrimoine et des actifs au Canada et aux États-Unis. M. Kelly a été président et cochef de la direction de Wellington West Capital, Inc. de 2004 à 2005, président de Fidelity Brokerage Company à Boston de 2000 à 2003, président de Fidelity Investments Institutional Services Company de 1997 à 2000, président de Fidelity Canada de 1996 à 1997 et président et chef de la direction de Bimcor Inc. de 1992 à 1996. M. Kelly est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA et de CIBC National Trust Company. M. Kelly est également membre du Conseil canadien sur la reddition de comptes.

Formation : M. Kelly est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University.

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

Aucune

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Kelly respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2020	6 202	15 428	21 630	2 337 338	3,1x ⁽⁵⁾
2019	6 202	12 636	18 838	1 915 448	3,2x ⁽⁵⁾

Administrateurs

CHRISTINE E. LARSEN, Montclair (New Jersey), États-Unis



Administratrice
depuis : 2016

Âge : 58 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2019 :
99,8 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit
(jusqu'au 4 avril
2019) : 2/2
- Comité de
gestion du risque
(à compter du 4
avril 2019) : 3/3

Compétences : • Leadership
• Services financiers
• Gestion des ressources humaines/rémunération
• Technologies de l'information

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Larsen a été conseillère principale du chef de la direction, First Data Corporation, une société de solutions technologiques de paiements mondiales de janvier 2019 à mars 2019. De 2013 à décembre 2018 elle a été vice-présidente directrice et chef de l'exploitation de First Data Corporation. M^{me} Larsen a occupé des postes de direction progressivement plus importants à JPMorgan Chase & Co. de 2006 à 2013. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, Mme Larsen a occupé plusieurs postes de direction à Citigroup pendant 12 ans. Elle est membre du conseil des fiduciaires de la Syracuse University et du conseil de la fondation du Borough of Manhattan Community College (CUNY).

Formation : M^{me} Larsen est titulaire d'une maîtrise en bibliothéconomie de la Syracuse University (*University Fellow*) et d'un baccalauréat ès arts (Phi Beta Kappa) du Cornell College.

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

Aucune

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Larsen a jusqu'au 5 avril 2023 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat⁽⁴⁾

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	5 868	0	5 868	634 096	0,7x ⁽⁵⁾
2019	4 335	0	4 335	440 783	0,5x ⁽⁵⁾

NICHOLAS D. LE PAN, Ottawa (Ontario), Canada



Administrateur depuis : 2008

Âge : 68 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 : 99,6 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité d'audit (président) : 5/5

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Le Pan a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et a dirigé le secteur de la surveillance du BSIF, notamment les programmes de surveillance des banques et d'autres institutions de dépôts, de 1997 à 2000. Il est l'ancien président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui réglemente les auditeurs des sociétés ouvertes. 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 conseil du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du conseil du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il a participé activement à l'établissement de rapports du Group of Thirty présentant des recommandations sur un nouveau paradigme des relations entre les superviseurs et les conseils des banques en vue d'accroître la surveillance de la culture de risque et d'améliorer la culture et la conduite dans les banques d'importance systémique. M. Le Pan est membre du conseil consultatif principal d'Oliver Wyman pour les services financiers en Amérique du Nord.

Formation : M. Le Pan est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec distinction) en économie de la Carleton University et d'une maîtrise ès arts en économie de la University of Toronto.

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

Aucune

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Le Pan respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	3 852	9 354	13 206	1 427 040	1,9x ⁽⁵⁾
2019	3 519	8 881	12 400	1 260 832	2,1x ⁽⁵⁾

Administrateurs

L'HONORABLE JOHN P. MANLEY, C.P., O.C., Ottawa (Ontario), Canada



**Administrateur
depuis : 2005**

**Président du conseil
depuis : avril 2015**

Âge : 70 ans

Indépendant

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2019 :**
97,3 %

**Taux d'assiduité aux
réunions en 2019 :**
100 %

- **Conseil : 8/8**

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Expertise financière
- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Conseiller principal, Bennett Jones LLP

Expérience : M. Manley a joint les rangs de Bennett Jones LLP à titre de conseiller principal en septembre 2019. Il a été président et chef de la direction du Conseil canadien des affaires de 2010 à 2018. 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. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M. Manley est président du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Il est président honoraire du conseil d'administration du Conseil canadien pour les partenariats public-privé, membre du 30% Club du Canada et membre du conseil consultatif de Bridge Growth Partners, LLC. M. Manley est membre du Conseil consultatif international du Brookings Institute et du Global Advisory Council du Centre Wilson. Il est également président du conseil consultatif de l'Institut canadien des affaires mondiales et Senior Fellow de l'Institut C.D. Howe.

Formation : M. Manley 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 six universités canadiennes.

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

Actuellement :

CAE Inc. – depuis 2008
(président du conseil, 2018)
TELUS Corporation – depuis 2012

Actuellement membre de comités :

–
Gouvernance (président); retraite

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Manley respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	904	46 330 ⁽⁶⁾	47 234	5 104 106	6,8x ⁽⁵⁾
2019	0	40 313 ⁽⁶⁾	40 313	4 099 026	6,8x ⁽⁵⁾

JANE L. PEVERETT, West Vancouver (Colombie-Britannique), Canada



Administratrice depuis : 2009

Âge : 61 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2019 : 96,2 %

Taux d'assiduité aux réunions en 2019 : 100 %

Statut de membre de comités et assiduité :

- **Conseil : 8/8**
- **Comité d'audit : 5/5**
- **Comité de gouvernance : 5/5**

Compétences :

- Leadership
- Stratégie
- Services financiers

- Expertise financière
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Peverett 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. Elle 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 et le poste de présidente et chef de la direction d'Union Gas Limited de 2001 à 2003. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Peverett est présidente du conseil de CSA Group.

Formation : M^{me} Peverett 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 fellow de la Société des comptables en management et membre de l'Institut des administrateurs de sociétés avec la désignation IAS.D.

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

Actuellement :

Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée – depuis 2016

Capital Power Corporation – depuis le 1^{er} mars 2019

Northwest Natural Gas Company – depuis 2007

Actuellement membre de comités :

Audit et finances (présidente); Comité de gouvernance et des mises en candidature

Gouvernance, rémunération et mise en candidature; santé, sécurité et environnement

Finance (présidente); gouvernance; Organisation et rémunération des cadres supérieurs; affaires publiques

Auparavant :

Encana Corporation – de 2003 à 2017

Hydro One Limited – de 2015 à 2018

Postmedia Network Canada Corp. – de 2013 à 2016

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Peverett respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	542	21 054	21 596	2 333 664	3,1x ⁽⁵⁾
2019	0	19 990	19 990	2 032 583	3,4x ⁽⁵⁾

Autre :

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 *Loi canadienne sur les sociétés par actions* 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. De plus, Postmedia a remboursé ses titres de créance en circulation et en a prorogé et modifié les modalités aux termes de l'opération de restructuration du capital.

Administrateurs

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario), Canada



Administratrice
depuis : 2011

Âge : 57 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2019 :
99,2 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de
gouvernance
(présidente) : 5/5
- Comité de la
rémunération et
des ressources du
personnel de
direction : 6/6

Compétences :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Gestion des ressources humaines/rémunération

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Stevenson siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle a été haute dirigeante en finance de Corporation Nortel Networks de 1995 à 2007. 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. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Stevenson est membre du conseil d'administration de la St. Michael's Hospital Foundation. M^{me} Stevenson a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada pour 2018.

Formation : M^{me} Stevenson 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.

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

Actuellement :

Capital Power Corporation – depuis 2017

Open Text Corporation – depuis 2008

Actuellement membre de comités :

Audit (présidente); gouvernance,
rémunération et mises en candidature
Audit

Auparavant :

Bausch Health Companies Inc. – de 2010 à 2016
(anciennement *Valeant Pharmaceuticals International, Inc.*)

CAE Inc. – de 2007 à 2019

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Stevenson respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	22 052	0	22 052	2 382 939	3,2x ⁽⁵⁾
2019	16 652	0	16 652	1 693 175	2,8x ⁽⁵⁾

MARTINE TURCOTTE, Verdun (Québec), Canada



Administratrice
depuis : 2014

Âge : 59 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2019 :
99,7 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de gouvernance : 5/5
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (à compter du 4 avril 2019) : 3/3
- Comité de gestion du risque (jusqu'au 4 avril 2019) : 3/3

Compétences :

- Leadership
- Relations publiques/gouvernementales
- Responsabilité de l'entreprise/ durabilité
- Technologies de l'information
- Législation/réglementation/ conformité

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Turcotte a été Président, Direction du Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada de 2011 à 2020. Elle a occupé le poste de chef des affaires juridiques de BCE de 1999 à 2008 et de Bell Canada de 2003 à 2008 et 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. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes mentionnées ci-après, M^{me} Turcotte est présidente du conseil du Théâtre Espace Go inc., est membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill, du comité de direction du conseil mis en place pour la campagne du bicentenaire de l'Université McGill et du Conseil des fiduciaires de l'Hôpital général juif. M^{me} Turcotte a reçu le prix des conseillers juridiques du Canada dans la catégorie Œuvre de toute une vie, elle a été intronisée au Panthéon des cent Canadiennes les plus influentes et elle a reçu la distinction d'avocate émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle.

Formation : M^{me} Turcotte est titulaire d'un baccalauréat en droit civil et en common law de l'Université McGill et d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School.

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

Actuellement :

Empire Company Limited/Sobeys Inc. –
depuis 2012

Actuellement membre de comités :

Audit; gouvernance (présidente);
mises en candidature (présidente)

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Turcotte respecte la ligne directrice en matière d'actionariat

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	412	14 783	15 195	1 641 972	2,2x ⁽⁵⁾
2019	412	11 849	12 261	1 246 698	2,1x ⁽⁵⁾

Administrateurs

BARRY L. ZUBROW, Far Hills, New Jersey, États-Unis



Administrateur
depuis : 2015

Âge : 66 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2019 :
99,8 %

Taux d'assiduité aux
réunions en 2019 :
100 %

Statut de membre de
comités et assiduité :

- Conseil : 8/8
- Comité de
gestion du risque
(président) : 6/6

Compétences :

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

- Responsabilité de l'entreprise/durabilité
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales
- Technologies de l'information

Occupation principale : Président, ITB LLC

Expérience : M. Zubrow est président du cabinet de gestion de placements ITB LLC depuis 2003. Il est également chargé de cours à la University of Chicago Law School. Il a été 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. M. Zubrow est administrateur de CIBC Bancorp USA Inc., de CIBC Bank USA et d'Accellix. Il siège au conseil consultatif de Promontory Financial Group (société IBM) et de FinTech Masala Advisors, LLC (conseil consultatif de Fintech Acquisition Corp. III). M. Zubrow est également administrateur du Juvenile Law Center et du Berklee College of Music, et il est gestionnaire émérite du Haverford College et membre du Council on Foreign Relations.

Formation : M. Zubrow est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Collège Haverford, où il est directeur émérite et ancien président du conseil d'administration du conseil des directeurs. Il est titulaire d'un diplôme 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.

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

Auparavant :

Arc Logistics LP – de 2013 à 2018

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Zubrow a jusqu'au 23 avril 2022 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat⁽⁴⁾

Année	Actions ⁽¹⁾ (N ^{bre})	(UADD) ⁽²⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽³⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
2020	7 793	0	7 793	842 112	0,9x ⁽⁵⁾
2019	5 512	0	5 512	560 460	0,7x ⁽⁵⁾

- (1) « actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire en propriété effective ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 17 février 2020 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2020) et au 15 février 2019 (la date à laquelle les renseignements étaient arrêtés dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2019).
- (2) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 17 février 2020 et au 15 février 2019.
- (3) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2020 et 2019 est calculée en multipliant le « total des actions/UADD » par le cours de clôture d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2019 (108,06 \$) et le 31 décembre 2018 (101,68 \$), respectivement.
- (4) En mai 2019, le conseil a augmenté le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs, le faisant passer de 600 000 \$ à 750 000 \$. Les administrateurs qui ne se conformaient pas encore à la ligne directrice initiale ont obtenu un délai supplémentaire pour se conformer à la nouvelle ligne directrice.
- (5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionariat de 750 000 \$ pour l'exercice 2020 et de 600 000 \$ pour l'exercice 2019. Les administrateurs qui sont citoyens des États-Unis et dont la résidence principale est aux États-Unis touchent leurs honoraires en dollars américains et la ligne directrice en matière d'actionariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionariat d'un administrateur américain par rapport à la ligne directrice, les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,2984 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2019, et le taux de 1,00 \$ US = 1,3642 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2018.
- (6) Comprend les UADD gagnées pour avoir siégé aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA.

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2019

Pendant l'exercice 2019, les administrateurs ont assisté à 99 % des réunions ordinaires du conseil et des comités, comme il est indiqué ci-après. Le taux d'assiduité de chaque candidat à un poste d'administrateur est indiqué dans les notes biographiques à partir de la page 10. 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 46.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	8	2	98 %
Comité d'audit	5	1	100 %
Comité de gouvernance	5	-	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	-	100 %
Comité de gestion du risque	6	2	100 %

M^{me} Linda Hasenfratz, qui n'est pas candidate à nouveau à l'élection le 8 avril 2020, a assisté à toutes les réunions régulières du conseil et du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction.

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La Banque CIBC encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. À notre dernière assemblée annuelle, tenue le 4 avril 2019, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents.

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 comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* (banques), les règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM) et sont accessibles 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 41.

Administrateurs

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 Banque CIBC.

Compétences et expérience	Brent S. Beizberg	Charles J. G. Brindamour	Nanci E. Caldwell	Michelle L. Collins	Patrick D. Daniel	Luc Desjardins	Victor G. Dodig	Kevin J. Kelly	Christine E. Larsen	Nicholas D. Le Pan	John P. Manley	Jane L. Peverett	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Barry L. Zubrow
Leadership	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stratégie	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓
Services financiers	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
Expertise financière	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
Gestion du risque/gouvernance du risque	✓	✓					✓	✓		✓			✓		✓
Gestion des ressources humaines/rémunération	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		
Responsabilité de l'entreprise/durabilité	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓
Législation/réglementation/conformité	✓					✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
Relations publiques/gouvernementales		✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Technologies de l'information			✓		✓	✓			✓					✓	✓

Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la Banque 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 Banque CIBC. En fonction de ces critères, la rémunération des administrateurs de la Banque CIBC vise à se situer dans la fourchette de son groupe de sociétés comparables formé de la Banque de Montréal, la Banque Nationale du Canada, la Banque Royale du Canada, la Banque de la Nouvelle-Écosse, la Banque Toronto-Dominion, Financière Manuvie et Financière Sun Life.

Le Comité de gouvernance revoit chaque année le programme de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC afin de s'assurer qu'il est harmonisé avec les intérêts de nos actionnaires, qu'il est concurrentiel et qu'il reflète les pratiques exemplaires. Le Comité examine également la charge de travail, les contraintes de temps et les responsabilités des membres du conseil en fonction de la complexité croissante des entreprises de la Banque CIBC et de son contexte réglementaire; l'interaction croissante des administrateurs avec les organismes de réglementation et d'autres parties intéressées et la capacité de la Banque CIBC de demeurer concurrentielle par rapport à ses sociétés de référence pour recruter et fidéliser des administrateurs ayant l'expertise et l'expérience requises pour siéger au conseil de la Banque CIBC.

En mai 2019, le conseil a augmenté le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs, le faisant passer de 600 000 \$ à 750 000 \$. Les administrateurs qui ne se conformaient pas encore à la ligne directrice initiale ont obtenu un délai supplémentaire pour se conformer à la nouvelle ligne directrice. Aucun autre changement n'a été apporté à la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2019.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2019⁽¹⁾.

Provisions annuelles	(\$)
Espèces (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD ⁽²⁾)	
Président du conseil ⁽³⁾	195 000
Autres administrateurs ⁽⁴⁾	100 000
Titres de capitaux propres (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)	
Président du conseil ⁽³⁾	230 000
Autres administrateurs	115 000
Président de comité	50 000
Participation à chaque comité supplémentaire ⁽⁵⁾	15 000
Jetons de présence et frais de déplacement	
Comités ad hoc (par réunion)	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁶⁾	2 000

- (1) Les administrateurs de la Banque 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) Une unité d'actions à dividende différé (UADD) est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au crédit du compte tenu pour 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 Banque CIBC ou d'une filiale ou d'un membre du groupe de la Banque CIBC. La valeur de rachat d'une UADD est fondée sur la valeur des actions ordinaires de la Banque CIBC établie conformément aux régimes d'actions des administrateurs. Les administrateurs ont droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont portés à leur crédit 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.
- (3) Le président du conseil ne touche aucune rémunération en sa qualité d'administrateur de la Banque CIBC sauf les montants annuels en espèces et les provisions sous forme d'actions à l'intention du président du conseil.
- (4) Versée pour les services au conseil et à un comité.
- (5) Versée pour les services à chaque comité supplémentaire (à l'exclusion des comités spéciaux ad hoc et des présidents de comités).
- (6) 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.

Les indemnités de déplacement et d'hébergement et les autres menues dépenses engagées par les administrateurs pour assister aux réunions et pour s'acquitter de leurs fonctions à titre d'administrateurs leur sont remboursées. En outre, la Banque CIBC paie les frais d'administration du bureau du président du conseil. Les administrateurs indépendants ne reçoivent pas d'options de souscription d'actions ni ne participent aux régimes de retraite de la Banque CIBC.

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

Il est interdit aux administrateurs d'avoir recours à des stratégies de couverture afin de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de la Banque CIBC. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 84 « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC ».

Administrateurs

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2019.

Nom ⁽¹⁾ (tous les chiffres sont en \$ CA)	Rémunération gagnée ⁽²⁾						Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provisions des membres et du président de comités	Frais de déplacement	Toute autre rémunération	Rémunération totale	Espèces	À base d'actions	
	Capitaux propres	Espèces						Actions ordinaires	UADD
Brent S. Belzberg	115 000	100 000	15 000	4 000	-	234 000	-	-	234 000
Nanci E. Caldwell	153 042	133 080	-	15 979	-	302 101	149 059	153 042	-
Michelle L. Collins ⁽³⁾	153 042	133 080	5 323	15 979	201 257	508 681	208 442	-	300 239
Patrick D. Daniel	115 000	100 000	35 417	12 000	-	262 417	147 417	-	115 000
Luc Desjardins	115 000	100 000	-	4 000	-	219 000	104 000	-	115 000
Linda S. Hasenfratz	115 000	100 000	20 833	4 000	-	239 833	114 417	125 416	-
Kevin J. Kelly ⁽³⁾	115 000	100 000	-	4 000	87 642	306 642	87 642	-	219 000
Christine E. Larsen	153 042	133 080	-	15 979	-	302 101	115 789	186 312	-
Nicholas D. Le Pan	115 000	100 000	29 167	12 000	-	256 167	141 167	115 000	-
John P. Manley ⁽³⁾	230 000	195 000	-	-	240 204	665 204	60 051	212 500	392 653
Jane L. Peverett	115 000	100 000	29 583	12 000	-	256 583	141 583	115 000	-
Katharine B. Stevenson	115 000	100 000	50 000	4 000	-	269 000	154 000	115 000	-
Martine Turcotte	115 000	100 000	15 000	8 000	-	238 000	-	-	238 000
Ronald W. Tysoe ⁽³⁾⁽⁴⁾	76 855	66 830	-	5 346	204 760	353 791	266 936	-	76 855
Barry L. Zubrow ⁽³⁾	153 042	133 080	71 863	15 979	194 760	568 724	415 683	153 041	-
TOTAL	1 954 023	1 694 150	272 186	133 262	928 623	4 982 244	2 106 186	1 175 311	1 690 747

- 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 79 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction.
- Les sommes versées en dollars américains aux administrateurs de la Banque CIBC qui sont citoyens américains et dont la résidence principale est située aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens au moyen du taux de change au comptant affiché par Bloomberg tel qu'indiqué ci-après :
 - 1,00 \$ US = 1,33 \$ CA le 8 février 2019
 - 1,00 \$ US = 1,34 \$ CA le 6 mai 2019
 - 1,00 \$ US = 1,33 \$ CA le 15 août 2019
 - 1,00 \$ US = 1,32 \$ CA le 14 novembre 2019
- Les montants inscrits à la rubrique « Toute autre rémunération » comprennent les honoraires versés pour avoir siégé aux conseils et aux comités de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. M^{me} Collins, M. Manley, M. Tysoe et M. Zubrow ont chacun reçu 135 000 \$ US pour leur rôle d'administrateur de ces filiales. M^{me} Collins a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d'audit. M. Manley a reçu 50 000 \$ US pour son rôle de président du conseil. M. Tysoe et M. Zubrow ont reçu 15 000 \$ chacun pour leur rôle de président du comité du risque pendant deux trimestres de l'année, respectivement. M. Kelly s'est joint aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA le 4 avril 2019 et a gagné un montant de 67 500 \$ US pour son rôle d'administrateur de ces filiales. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens aux fins de la présente communication en utilisant le taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,2984 \$ CA, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice 2019. M^{me} Collins et M. Manley ont choisi de recevoir une partie de cette rémunération en UADD.
- M. Tysoe a démissionné du conseil de la Banque CIBC le 4 avril 2019. En reconnaissance de ses années de service, un don de 10 000 \$ a été fait à une œuvre caritative de son choix, le tout conformément aux lignes directrices en matière de dons de la Banque CIBC.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs détiennent au moins sept fois et demi la provision annuelle en espèces de 100 000 \$ (750 000 \$) sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UADD de la Banque 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 115 000 \$ de leur provision annuelle de 215 000 \$ (54 %) sous forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 230 000 \$ de sa provision annuelle de 425 000 \$ (54 %) sous forme d'actions ordinaires de la Banque 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 Banque CIBC ou d'UADD.

Chaque candidat au poste d'administrateur respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs, à l'exception de Nanci Caldwell, Michelle Collins, Christine Larsen et Barry Zubrow. 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 au plus tard à la date cible qui est désignée à chacun.

L'actionnariat dans la Banque CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 10 à 24.

Rapports des comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités : Comité d'audit, Comité de gouvernance, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et Comité de gestion du risque. Chaque comité fait état ci-après de ses activités au cours de l'exercice 2019. Le mandat des comités est accessible à l'adresse www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité d'audit

Les responsabilités clés du Comité d'audit consistent i) à s'acquitter de ses responsabilités d'examen de l'intégrité des états financiers de la Banque CIBC, des rapports de gestion connexes et des contrôles internes sur la présentation de l'information financière; ii) à surveiller le système de contrôles internes; iii) à assurer la conformité de la Banque CIBC aux exigences juridiques et réglementaires quant aux responsabilités à assumer dans le cadre du mandat du Comité d'audit; iv) à sélectionner les auditeurs externes soumis à l'approbation des actionnaires; v) à évaluer les compétences, l'indépendance et la qualité des services des auditeurs externes et le rendement des auditeurs internes de la Banque CIBC; et vi) à agir comme comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

Responsabilité	Points saillants 2019
Présentation de l'information financière et des contrôles internes	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons examiné et recommandé au conseil aux fins d'approbation les états financiers trimestriels et annuels.• Nous avons examiné les éléments de comptabilité et les avis de divulgation importants, ainsi que les questions d'audit importantes en ce qui concerne :<ul style="list-style-type: none">- l'évaluation des pertes sur créance attendues;- l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition;- l'évaluation des instruments financiers;- les acquisitions et les dispositions; et- les dispositions et l'information relatives à l'impôt.• Nous avons examiné la mise en œuvre de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 15 <i>Produits des activités ordinaires tirés de contrats conclus avec des clients</i> en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2018.• Nous avons examiné l'état des normes comptables futures, y compris l'IFRS 16 <i>Contrats de location</i> et l'IFRS 17 <i>Contrats d'assurance</i>.• Nous avons examiné les rapports de la direction et d'EY sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière.• Nous avons reçu des mises à jour régulières du service d'audit interne et des finances sur l'environnement de contrôle.• Nous avons examiné le rapport trimestriel et annuel de gestion de la fraude.• Nous avons examiné et approuvé le cadre de gestion des risques de fraude.

<p>Auditeurs externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions d'engagement, le plan d'audit annuel et les honoraires associés d'EY. • Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers et les jugements importants des auditeurs et en avons discuté avec EY. • Nous avons discuté des résultats de l'examen trimestriel avec EY. • Nous avons discuté des résultats de l'audit annuel avec EY. • Nous avons examiné la déclaration écrite annuelle d'objectivité et d'indépendance fournie par EY. • Nous avons préalablement approuvé toutes les missions d'EY pour les services et les honoraires non liés à l'audit, conformément à la Politique concernant l'étendue des services des auditeurs des actionnaires. • Nous avons complété le rapport d'évaluation annuelle de l'efficacité de l'auditeur externe et avons recommandé à l'approbation des actionnaires le renouvellement de son mandat. • Nous avons adopté et suivi les indicateurs de qualité de l'audit. • Nous avons examiné l'évolution des nouvelles normes d'audit visant à améliorer le rapport de l'auditeur.
<p>Fonction d'audit interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et approuvé le cadre organisationnel d'audit interne et la charte. • Nous avons examiné et approuvé un plan d'audit interne, y compris la portée de l'audit et de l'évaluation du risque globale et le suivi de son exécution. • Nous avons examiné le rapport d'audit interne sur le cadre de gouvernance du risque de la Banque CIBC et son évaluation de la surveillance assurée par les fonctions Finances, Gestion du risque et Conformité. • Nous avons examiné les objectifs de rendement et l'efficacité, et avons approuvé le mandat de l'auditeur en chef. • Nous avons recommandé à l'approbation du conseil le renouvellement du mandat de l'auditeur en chef. • Nous avons examiné et approuvé les plans de relève pour l'auditeur en chef. • Nous avons veillé à ce que d'audit interne soit conforme aux exigences en matière de réglementation.
<p>Fonction Finances</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et approuvé le cadre organisationnel de la fonction Finances. • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en matière de personnel du service des Finances. • Nous avons examiné l'évaluation effectuée par la direction sur l'efficacité de la fonction Finances. • Nous avons examiné les objectifs de rendement et l'efficacité, et avons approuvé le mandat du chef des services financiers. • Nous avons examiné et approuvé les plans de relève du chef des services financiers et le changement de chef des services financiers avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2019.
<p>Procédures de dénonciation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et approuvé la politique et les procédures en matière d'alerte professionnelle. • Nous avons examiné le rapport trimestriel de la direction en matière d'alerte professionnelle.

Rapports des comités du conseil

Faits nouveaux sur les plans juridique et réglementaire	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons reçu des mises à jour régulières du service juridique sur des questions juridiques.• Nous avons surveillé les mises à jour réglementaires, y compris les mises à jour fournies par les parties prenantes sur l'effet des attentes évolutives en matière de réglementation concernant les activités de la Banque CIBC, ainsi que les séances d'information régulières sur les résultats des examens en matière de réglementation et les exercices d'analyse comparative.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons agi en tant que membres du comité d'audit de certaines filiales de la Banque CIBC réglementées par le gouvernement fédéral.• Nous avons examiné les états financiers et les rapports de gestion du chef des services financiers de ces filiales réglementées.• Nous avons examiné les résultats d'audit et en avons discuté avec EY et la direction.

Les membres du Comité sont Nick Le Pan (président), Luc Desjardins, Kevin Kelly et Jane Peverett. Chaque membre du Comité est indépendant et possède des « compétences financières », tel que l'exigent la NYSE et les ACVM, et tous les membres du Comité sont des « experts financiers du comité d'audit » au sens des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Rapports volontaires du Comité d'audit 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 Banque CIBC, dont le système de contrôle interne de la Banque CIBC, incombe à la direction. Les auditeurs externes, EY, sont chargés de l'audit indépendant des états financiers consolidés de la Banque CIBC conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board (United States) (le « 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 Banque 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 d'audit.

Le Comité d'audit a examiné les états financiers consolidés audités et en a discuté avec la direction. En outre, le Comité d'audit a discuté avec EY des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 3101 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 Banque CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la Banque 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 d'audit une déclaration officielle écrite présentant tous les liens entre EY et la Banque 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 peut continuer à agir à titre de cabinet d'experts-comptables inscrit indépendant à l'égard de la Banque CIBC.

À la lumière de cet examen et de ces discussions, le Comité d'audit a recommandé au conseil d'inclure les états financiers consolidés audités i) dans le rapport annuel de la Banque CIBC déposé auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières dans SEDAR (ainsi que les avis de l'audit externe sur les états financiers consolidés préparés conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du PCAOB et l'avis de l'audit externe sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière conformément aux normes du PCAOB) pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 et ii) dans le rapport annuel de la Banque CIBC sur formulaire 40-F conformément aux normes du PCAOB (ainsi que l'avis d'audit externe sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière conformément aux normes du PCAOB) pour l'exercice clos le 31 octobre 2019 aux fins du dépôt auprès de la SEC.

Le Comité d'audit a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix d'EY à titre d'auditeurs externes de la Banque CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité d'audit : Nick Le Pan (président), Luc Desjardins, Kevin Kelly et Jane Peverett.

Évaluation annuelle de l'efficacité et de la qualité des services des auditeurs externes

Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le Comité d'audit évalue annuellement l'efficacité et la qualité des services d'EY. Pour la période d'audit de 2019, l'évaluation du Comité d'audit tenait compte de facteurs comme i) le degré d'indépendance, y compris les exigences de rotation de l'associé responsable de la mission d'audit, d'objectivité et de scepticisme professionnel d'EY, ii) la qualité de son équipe de mission, iii) la qualité de ses communications et interactions, iv) la qualité globale des services fournis et v) un examen de l'évaluation faite par la direction. Le Comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité des services d'EY pour 2019.

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 d'audit a effectué une évaluation complète d'EY en 2015. À la suite de cette évaluation, le Comité d'audit 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 Banque 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 2019 et 2018 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	2019	2018
Honoraires ⁽¹⁾	22,3	26,0
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	1,7	2,5
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	1,9	2,4
Autres ⁽⁴⁾	0,1	0,1
Total	26,0	31,0

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la Banque CIBC et de l'audit de certaines de ses filiales, ainsi que d'autres services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement aux dépôts de la Banque 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 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 Banque CIBC, y compris la consultation comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.

(3) Au titre de la conformité fiscale et des services consultatifs.

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

Politique d'approbation préalable

Le Comité d'audit approuve au préalable les mandats exécutés par les auditeurs de la Banque CIBC. Ce processus d'approbation est expliqué dans la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC qui est décrite à la rubrique « Politiques et procédures d'approbation préalable » de la notice annuelle de la Banque CIBC datée du 4 décembre 2019, disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Rapports des comités du conseil

Report du Comité de gouvernance

Les principales responsabilités du Comité de gouvernance consistent à superviser i) le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; ii) la composition du conseil d'administration et des comités de la Banque CIBC; iii) l'évaluation de l'efficacité du conseil d'administration de la Banque CIBC, de ses comités et des administrateurs; iv) l'orientation et la formation continue des administrateurs; et v) le rapport sur la responsabilité de l'entreprise CIBC, le cadre d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC et les questions liées à la conduite.

Responsabilité	Points saillants 2019
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons supervisé le processus d'engagement des parties prenantes de la Banque CIBC avec les actionnaires, les groupes de défense des droits des actionnaires, les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les organismes de réglementation afin de favoriser des relations transparentes et de discuter des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC et des tendances émergentes.• Nous avons examiné des rapports sur l'évolution de la réglementation en matière de gouvernance, y compris le cadre fédéral de protection des consommateurs proposé par le gouvernement fédéral et les lignes directrices révisées du BSIF sur la gouvernance d'entreprise.• Nous avons approuvé les mises à jour des principales politiques de gouvernance du conseil et des comités en fonction des pratiques exemplaires, y compris la politique de diversité au sein du conseil d'administration.• Nous avons examiné la rémunération des administrateurs et, selon les tendances du marché, nous avons augmenté la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs, mais aucun autre aspect de la rémunération. (voir à la page 26)• Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC, les réponses aux propositions d'actionnaires et l'information relative à la gouvernance dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC.• Nous avons formulé des recommandations visant à améliorer l'interconnectivité entre la Banque CIBC et ses filiales américaines en ce qui concerne la stratégie et le flux d'information des comités du conseil.• Nous avons examiné les rapports de la Banque CIBC sur le développement durable, les améliorations apportées aux rapports sur les facteurs ESG et le rapport initial du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques.
Composition du conseil d'administration et des comités	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons examiné la composition, la taille et les compétences collectives du conseil et l'expérience au sein du conseil.• Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les modifications à apporter à la composition des comités, fondées sur des principes qui guident la composition des comités et la relève des présidents de comités afin de concilier des points de vue diversifiés et des nouvelles perspectives tout en favorisant la diversité et en veillant à ce que les comités conservent des compétences et expériences de base parmi leurs membres.• Nous avons maintenu les activités de renouvellement du conseil avec l'aide d'un consultant externe. Nous avons recruté un nouvel administrateur en vue de sa nomination au conseil. Le comité s'est également concentré sur la planification active et continue de la relève en raison des départs à la retraite des administrateurs au cours des cinq prochaines années.• Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les candidats aux postes d'administrateurs et avons établi leur indépendance.

<p>Efficacité du conseil d'administration et des comités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons supervisé l'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités, du président du conseil et du chef de la direction avec l'appui d'un conseiller externe indépendant, et nous avons élaboré des plans d'action et examiné des rapports d'étape. • Nous avons supervisé l'administration du programme de formation continue de la Banque CIBC à l'intention des administrateurs et nous avons dépassé l'objectif du conseil consistant à consacrer au moins 10 % du temps pendant les réunions du conseil et des comités au perfectionnement des administrateurs. • Nous avons examiné les rapports sur l'efficacité des rapports de gestion présentés au conseil et aux comités et avons amélioré l'établissement des rapports pour que davantage de temps puisse être consacré aux discussions significatives pendant les réunions.
<p>Conduite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons assuré la surveillance du risque lié à la conduite. • Nous avons examiné un rapport sur l'administration et le respect du Code de conduite de la Banque CIBC présenté par les membres de l'équipe. • Nous avons agi à titre de comité d'examen du comportement à l'égard de la Banque CIBC et ses filiales relevant de la réglementation fédérale. • Nous avons examiné un rapport sur le processus de règlement des plaintes de la Banque CIBC et les changements apportés en vue d'améliorer l'expérience des clients en matière de règlement des plaintes. • Nous avons examiné un rapport sur l'efficacité du cadre de gestion de la protection des renseignements personnels de la Banque CIBC, la résolution des problèmes de protection des renseignements personnels et une mise à jour sur les risques et l'évolution liés à la protection des renseignements personnels.

Les membres du Comité sont Katharine Stevenson (présidente), Brent Belzberg, Patrick Daniel, Jane Peverett et Martine Turcotte. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Rapports des comités du conseil

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

Le Comité est chargé d'aider le conseil d'administration à fournir une surveillance globale dans le cadre de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ce qui englobe la stratégie de gestion des compétences, la rémunération totale et son harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC.

Le président du Comité et le président du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC, qui débute à la page 55 de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Responsabilité	Points saillants 2019
Rendement, rémunération, contrats d'emploi et propriété	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et mesures, le rendement et la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2019.• Nous avons recommandé au conseil d'approuver une augmentation de 1,25 million de dollars de la rémunération directe globale (RDG) cible du chef de la direction pour l'exercice 2020, qui passerait de 8,75 millions de dollars à 10,00 millions de dollars, afin d'harmoniser la rémunération du chef de la direction avec celle du marché.<ul style="list-style-type: none">- Cette augmentation a pris uniquement la forme de primes d'encouragement variables, qui sont gagnées dans la mesure où les objectifs sont atteints, ce qui reflète notre souci constant d'harmoniser étroitement la rémunération et le rendement.• Nous avons examiné, approuvé et recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et mesures, le rendement et la rémunération du comité de direction et des autres principaux membres de la direction pour l'exercice 2019.• Nous avons approuvé la rémunération des employés dont la RDG dépasse le seuil d'importance relative établi par le Comité.• Nous avons recommandé au conseil d'approuver une modification relative au régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) afin de supprimer la disposition qui prévoyait l'octroi de prêts pour aider les employés à exercer leurs options.• Nous avons examiné les modifications apportées au programme de rémunération qui permettent d'harmoniser la rémunération incitative de tous les employés de façon concurrentielle.• Nous avons vérifié le respect des directives d'actionnariat des hauts dirigeants et des directeurs généraux.• Nous avons examiné la politique en cas de changement de contrôle de la Banque CIBC.
Compétences et relève	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons recommandé au conseil d'approuver les changements apportés au CD et à d'autres rôles clés en mettant en œuvre nos plans de relève afin de répondre stratégiquement aux besoins actuels et futurs.• Nous avons recommandé au conseil d'approuver les plans de relève pour le chef de la direction et le CD et nous avons examiné le progrès des plans de perfectionnement des candidats à la relève pour les principaux rôles de leadership afin d'assurer une relève solide.• Nous avons examiné le progrès réalisé dans le cadre de la stratégie d'inclusion et de diversité de la Banque CIBC, en mettant l'accent sur notre stratégie visant à attirer, retenir et inspirer des personnes aux talents diversifiés.
Stratégie du capital humain et culture	<ul style="list-style-type: none">• Nous avons examiné les initiatives stratégiques clés de la feuille de route de la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC, notamment : i) le lancement de l'objectif de la Banque CIBC consistant à aider à concrétiser les ambitions de nos clients; ii) la proposition de valeur pour l'employé de la Banque CIBC, mesurée au moyen de notre sondage annuel auprès des employés; iii) notre nouveau programme de rémunération au rendement et de rémunération incitative intitulé Objectifs, rendement et réussite (ORR), pour la majorité de nos employés; iv) la nouvelle plateforme moderne des ressources humaines de la Banque CIBC; et v) l'architecture et les programmes de développement du leadership de la Banque CIBC.

<p>Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et plans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération de la Banque CIBC. • Nous avons examiné l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque d'affaires • Avec l'aide du chef de la gestion du risque, du chef des services financiers, du chef de l'expérience client et du président du Comité de gestion du risque, nous avons recommandé à l'approbation du conseil la rémunération incitative annuelle et les allocations pour les groupes fonctionnels et les unités opérationnelles stratégiques. • Nous avons recommandé au conseil d'approuver les modifications apportées aux régimes de rémunération importants.
<p>Retraite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné la gouvernance des régimes de retraite de la Banque CIBC. • Nous avons approuvé les modifications apportées aux programmes d'avantages sociaux et de retraite aux États-Unis. • Nous avons examiné l'efficacité continue de la stratégie de la Banque CIBC en matière de régimes de retraite et avons entretenu des discussions sur cette stratégie.
<p>Gouvernance et contrôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné une évaluation des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes. • Nous avons examiné un rapport indépendant de l'audit interne portant sur les régimes de rémunération importants. • Nous avons examiné les mises à jour en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des membres de la haute direction. • Nous avons recommandé que le conseil approuve l'information sur la rémunération des membres de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. • Nous avons rencontré des investisseurs institutionnels pour discuter de certains aspects des programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC. • Nous avons obtenu des conseils du conseiller en rémunération indépendant du Comité sur les questions de rémunération des membres de la haute direction.

Les membres du Comité sont Patrick Daniel (président), Nanci Caldwell, Linda Hasenfratz, Katharine Stevenson et Martine Turcotte. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Rapport du Comité de gestion du risque

La principale tâche du Comité de gestion du risque est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition de la tolérance au risque de la Banque CIBC et à la supervision du profil de risque de la Banque 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 Banque CIBC.

Responsabilité	Points saillants 2019
<p>Principaux risques d'affaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé de tolérance au risque de la Banque CIBC et avons approuvé les énoncés de tolérance des unités d'exploitation stratégique et des groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Cet examen portait notamment sur la façon dont se traduit la tolérance au risque de la Banque CIBC en mesures concrètes pour les UES et les groupes fonctionnels de la Banque CIBC, l'harmonisation avec les plans stratégiques, ainsi que les améliorations visant à renforcer la fonction de Gestion du risque de la Banque CIBC afin de faire face à l'évolution des risques et aux cadres réglementaires. • Nous avons tenu des séances de formation portant sur l'analyse par la direction (y compris les faits nouveaux) des questions environnementales, sociales et de gouvernance, la stratégie en matière d'intelligence artificielle, les conventions de rachat, le portefeuille de crédit de la Banque et la lutte contre le blanchiment d'argent ainsi que sur une évaluation technologique.

Rapports des comités du conseil

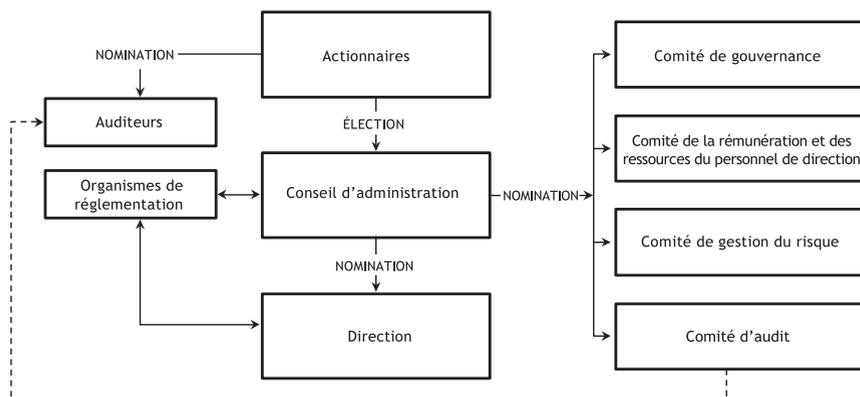
<p>Principaux risques d'affaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons examiné l'évaluation de la Gestion du risque figurant dans les recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice. • Nous avons examiné le plan d'immobilisations et avons recommandé à l'approbation du conseil la politique d'immobilisations. • Nous avons examiné et approuvé les améliorations à apporter aux diverses limites de risque, au financement, aux cadres et aux politiques, ainsi qu'aux rapports de conformité associés, aussi bien qu'à la planification du rétablissement et du règlement des affaires de la Banque CIBC. • Nous avons surveillé et examiné les rapports sur le profil de risque de la Banque CIBC, y compris l'évaluation par la direction du risque lié aux technologies de l'information et des activités de gouvernance. • Nous avons surveillé les principaux éléments de risque, dont la sécurité de l'information, la dette des consommateurs canadiens et la géopolitique. • Nous avons examiné l'autoévaluation que la direction a préparée sur la conception et l'efficacité d'exploitation des processus d'évaluation des risques par rapport aux nouvelles stratégies, ou aux nouveaux produits ou services. • Nous avons examiné des présentations sur les risques associés à diverses activités commerciales, notamment les prêts garantis par des biens immobiliers, l'immobilier commercial et la construction, les prêts automobiles, les prêts personnels non garantis, ainsi que des examens régionaux, dont celui de CIBC FirstCaribbean International Bank. • Nous avons examiné les rapports que la direction a préparés sur des simulations de crise macroéconomique, dont une évaluation de la suffisance des fonds propres. • Nous avons examiné et approuvé certains engagements de prêt qui allaient au-delà des pouvoirs de la direction en matière de prêts.
<p>Fonctions de gestion du risque et de conformité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons supervisé la nomination d'un nouveau chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent et d'un nouveau chef de la conformité. • Nous avons examiné et recommandé aux fins d'approbation le plan financier et les ressources en personnel de Gestion du risque. • Nous avons approuvé les activités de surveillance indépendante et le plan de conformité pour l'exercice 2020. • Nous avons approuvé le plan d'examen du groupe de Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2020. • Nous avons examiné les plans de relève, les objectifs et les évaluations de l'efficacité du chef de la Gestion du risque, du chef de la Conformité et du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.
<p>Conformité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire, l'orientation à l'échelle mondiale et la conformité aux exigences réglementaires. • Nous avons surveillé les activités de lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) et le financement des activités terroristes (FAT) par l'intermédiaire du sous-comité de LBA. • Nous avons examiné les rapports trimestriels sur la conformité du chef de la Conformité ainsi que le rapport trimestriel du Groupe de Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise et le rapport annuel du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.

Les membres du Comité sont Barry Zubrow (président), Brent Belzberg, Michelle Collins et Christine Larsen. M. Charles Brindamour s'est joint au comité avec prise d'effet le 1^{er} février 2020. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de la durabilité de notre entreprise et vient appuyer l'objectif de la Banque CIBC consistant à aider les clients à réaliser leurs ambitions. Le cadre de gouvernance de la Banque CIBC aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la Banque CIBC et ses parties prenantes. En tant que chef de file reconnu en matière de gouvernance, nous nous efforçons chaque année d'apporter des améliorations continues afin d'atteindre l'excellence en matière de gouvernance. Le conseil a examiné et approuvé le présent énoncé des pratiques de gouvernance pour la dernière fois en février 2020.

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



Les éléments clés de nos pratiques en matière de gouvernance sont exposés aux rubriques suivantes :

- | | | | | | |
|----|--|----|---|----|---|
| 40 | Structure de la gouvernance | 47 | Le chef de la direction | 50 | Inclusion et diversité |
| 40 | Composition du conseil | 47 | Le président du conseil | 51 | Gestion des compétences et planification de la relève |
| 40 | Responsabilités du conseil | 47 | Comités du conseil | 51 | Code de conduite de la Banque CIBC |
| 41 | Indépendance des administrateurs | 48 | Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction | 52 | Durabilité de l'entreprise |
| 44 | Processus de mise en candidature des administrateurs | 48 | Orientation et formation continue des administrateurs | 53 | Gouvernance des filiales |
| 45 | Mandat des administrateurs | 50 | Rémunération des administrateurs | 53 | Engagement envers les parties intéressées |
| 46 | Processus d'évaluation annuelle du conseil | 50 | Rémunération des cadres supérieurs | | |

Énoncé des pratiques de gouvernance

1. Structure de la gouvernance

Au cœur de la structure de la gouvernance de la Banque 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 Banque CIBC. Le conseil examine et approuve chaque année les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et du président d'un comité du conseil.

Vous trouverez les mandats du conseil, des comités du conseil, du président du conseil et du président du comité du conseil sur www.cibc.com ou www.sedar.com.

2. Composition du conseil

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

Exigences juridiques – Le conseil respecte les exigences juridiques et réglementaires 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 Banque CIBC sont inscrites.

Taille du conseil – Le Comité de gouvernance examine la taille et la composition du conseil chaque année. Le Comité examine les changements survenus sur le plan des exigences juridiques, des pratiques exemplaires, des compétences et des expériences nécessaires afin d'augmenter l'efficacité du conseil et le nombre d'administrateurs nécessaire afin d'exécuter le mandat du conseil et de ses comités avec efficacité. Le Comité cherche à réduire la taille du conseil à 14 administrateurs au fil du temps.

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 Banque CIBC. Chaque membre du conseil autoévalue ses compétences et son expérience à l'aide de la grille. Le Comité de gouvernance utilise les résultats des autoévaluations 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. Charles Brindamour a été nommé au conseil, avec prise d'effet le 1^{er} février 2020. Il apporte au conseil plus de 25 ans d'expérience en exploitation dans le secteur des services financiers, avec des forces clés en matière de planification stratégique et de gestion du capital.

Les renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la Banque CIBC se trouvent à la page 26 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2020 (la « circulaire »).

3. Responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Son mandat est intégré par renvoi dans le présent document. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après.

Culture d'intégrité – Le conseil d'administration supervise le Code de conduite de la Banque CIBC. Il lui incombe donc de s'assurer que la culture d'intégrité au sein de la Banque CIBC est respectée.

Planification stratégique – Le conseil examine et approuve les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la Banque CIBC et surveille leur efficacité. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil tient compte de la tolérance au risque, du profil de risque, des niveaux de fonds propres et de liquidité de la Banque CIBC, des tendances émergentes et du contexte concurrentiel.

Gestion du risque – Le conseil approuve l'énoncé sur la tolérance au risque de la Banque CIBC et, avec l'aide du Comité de gestion du risque, il surveille le profil de risque de la Banque CIBC et les processus visant à cerner, mesurer, surveiller et contrôler les principaux risques auxquels la Banque CIBC est confrontée.

Contrôle interne – Avec l'aide du Comité d'audit, le conseil surveille et supervise l'intégrité et l'efficacité du contrôle interne de la Banque CIBC sur la présentation de l'information financière, sur le système de contrôle interne et sur la conformité aux exigences juridiques et réglementaires et en matière de comptabilité et de présentation de l'information financière.

Gestion des ressources humaines – Avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le conseil surveille la stratégie de la Banque CIBC en matière de capital humain, y compris la gestion des compétences, la planification de la relève et la rémunération totale et leur concordance avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC.

Gouvernance – Avec l'appui du Comité de gouvernance, le conseil établit des normes qui lui permettent de fonctionner indépendamment de la direction et des politiques du conseil qui énoncent les attentes et responsabilités des administrateurs pour ce qui est de contribuer de manière efficace aux activités du conseil.

Communications et présentation de l'information – Le conseil examine l'efficacité du cadre de communication de la Banque CIBC, des processus en vue de préserver des rapports efficaces avec les parties intéressées et des mesures afin de recevoir des commentaires de ces derniers.

4. Indépendance des administrateurs

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 Banque 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 Banque CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

Tous les candidats aux postes d'administrateur sont indépendants, sauf Victor Dodig, président et chef de la direction de la Banque CIBC.

- en examinant l'incidence des situations où deux ou plusieurs administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers, au besoin, pour obtenir des avis et des conseils indépendants;
- 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 adhérant à la politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC et aux limites quant aux mandats (se reporter à la rubrique « Mandat des administrateurs » à la page 45);
- 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 doit être formée de membres indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement qu'il n'a aucun lien important avec la Banque CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la Banque 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 qui comprennent le Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques), les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. 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. Le conseil détermine l'indépendance en s'appuyant principalement sur des questionnaires remplis par chaque candidat au poste d'administrateur.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Tous les membres des comités d'audit, 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 d'audit doivent respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi intitulée *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.

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 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 Banque 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 pécuniaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil;
- l'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur au sein de la Banque 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 Banque CIBC ou d'une filiale) et pour autant que la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille aient été établis par la Banque CIBC conformément aux politiques et pratiques qui s'appliquent aux employés de la Banque CIBC qui occupent des postes comparables.

Membres du conseil siégeant 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 les membres du conseil 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 Banque 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 d'actualité, des tendances, des pratiques de gouvernance et du contexte réglementaire en évolution.

Un administrateur est tenu d'obtenir l'approbation du président du conseil avant de se joindre au conseil d'une nouvelle société ouverte.

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 Banque 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 Banque 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. Le Comité examine les politiques relatives à la participation excessive des administrateurs à d'autres conseils établies par les cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et les actionnaires institutionnels, dont bon nombre comportent des limites numériques différentes au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. 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.

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

Deux ou plusieurs administrateurs de la Banque 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 l'instance où des administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte.

Société	Administrateur	Membres de comités
Capital Power Corporation	Jane Peverett	Gouvernance; Rémunération et mise en candidature; Santé, sécurité et environnement
	Katharine Stevenson	Audit (présidente); Gouvernance; Rémunération et mises en candidature

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

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

Aucun membre du Comité d'audit de la Banque 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 d'audit de la Banque 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 en se penchant sur l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, les questionnaires remplis par les administrateurs chaque année afin d'évaluer leurs connaissances financières, les compétences qui leur permettent d'être désignés comme un expert financier du comité d'audit, les contraintes de temps ainsi que les antécédents et l'expérience connexe de l'administrateur.

Aucun membre du Comité d'audit de la Banque 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 en l'absence du 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 Banque CIBC a mis en place un processus visant à repérer et 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 Banque 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 d'audit. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

Énoncé des pratiques de gouvernance

5. Processus de mise en candidature des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité de gouvernance surveille le renouvellement du conseil et est chargé de recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le Comité crée un profil de candidat énonçant l'ensemble de compétences et expériences souhaitées qui permettront d'approfondir les compétences et expériences collectives du conseil et d'appuyer les priorités stratégiques de la Banque 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. Le Comité tient également une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateurs établie en fonction de recommandations de membres du conseil, d'actionnaires, de clients et d'employés. 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 séparément pour parler de leurs antécédents, de leurs compétences, de leurs expériences et de leur aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour siéger au conseil de la Banque CIBC. Le Comité de gouvernance étudie l'intégrité et l'aptitude de chaque candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents universitaires, en effectuant une vérification de sécurité et en évaluant les éventuels conflits, les problèmes liés à l'indépendance ou d'autres questions.

Il existe des mécanismes permettant aux parties intéressées de recommander des candidats aux postes d'administrateurs :

- En vertu de la Loi sur les banques, les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC, pourvu qu'ils détiennent 5 % des actions ordinaires en circulation de la Banque CIBC.
- Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la Banque CIBC, les actionnaires admissibles peuvent présenter des candidatures aux postes d'administrateurs qui seront incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC. Cette politique s'harmonise avec l'approche en matière d'accès aux procurations qui existe aux États-Unis, sauf lorsque la législation canadienne oblige la Banque CIBC à respecter des exigences différentes relatives à l'actionnariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com/francais.
- Un actionnaire, un client, un employé ou une autre partie intéressée peut à tout moment recommander au président du conseil des candidats aux postes d'administrateurs. Le président du conseil demandera alors au Comité de gouvernance d'examiner la recommandation et de faire rapport du résultat de cet examen à la personne qui a formulé la recommandation.

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;
- son rendement global et sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
- le respect du Code de conduite de la Banque CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et des comités;
- son mandat au sein du conseil.

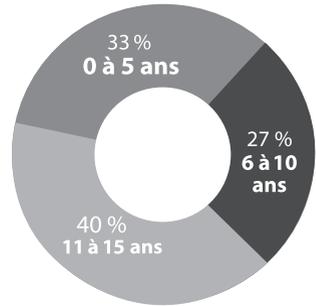
6. Mandat des administrateurs

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

Limitation de la durée d'un mandat

En vertu 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. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la Banque CIBC, un administrateur peut siéger au conseil de la Banque CIBC pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 75 ans, selon la première de ces éventualités. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle qui suit cet événement bien que le Comité de gouvernance puisse recommander qu'un administrateur soit réélu après la fin de son mandat maximal s'il en va de l'intérêt de la Banque CIBC. En outre, le président du conseil peut siéger pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale en cette qualité, peu importe l'âge de l'administrateur ou le nombre d'années pendant lesquelles il a siégé comme administrateur.

Le conseil estime que l'imposition de limites à la durée des mandats aide à créer un équilibre entre le regard neuf d'un nouvel administrateur et l'expérience d'un administrateur aguerri. Ce graphique indique la durée du mandat pendant lequel les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2020 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de huit ans.



À la demande du conseil, M. John Manley a accepté d'agir à titre de président du conseil pour un mandat supplémentaire d'un an.

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 Banque CIBC;
- si lui, ou une société qu'il contrôle, fait en sorte que la Banque CIBC subisse une perte irrécouvrable;
- s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la Banque CIBC.

Le Comité de gouvernance recommanderait 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

Dans le cadre d'une élection sans opposition où les actionnaires sont appelés à voter sur l'élection d'un administrateur, un candidat au poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'« abstention » que de voix en sa « faveur » exprimés par les administrateurs donnera immédiatement sa démission au conseil. Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs correspond au nombre d'administrateurs à élire.

Le Comité de gouvernance recommanderait au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. 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.

*Vous trouverez notre
politique de vote à
la majorité sur le site
www.cibc.com.*

Énoncé des pratiques de gouvernance

Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ trois 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.

Pendant l'exercice 2019, les administrateurs ont assisté à 99 % des réunions ordinaires du conseil et des comités. En outre, tous les candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2019 étaient présents à la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC. Voir les pages 9 à 25 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités.

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 la réélection d'un ancien chef de la direction s'il est dans l'intérêt de la Banque CIBC de la faire.

7. Processus d'évaluation annuelle du conseil

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 préserver la confidentialité et de favoriser l'objectivité. Le conseiller externe fournit également de l'information sur les pratiques de gouvernance et les procédures du conseil d'autres sociétés ouvertes.

Chaque administrateur participe à un processus annuel d'autoévaluation et d'examen par les pairs.

L'évaluation comprend :

- un sondage rempli par chaque administrateur;
- un sondage rempli par les cadres dirigeants sur le rendement du chef de la direction, du conseil et des comités qu'ils appuient; et
- des rencontres individuelles entre chaque administrateur et le président du conseil.

Les sondages comprennent des questions sur l'efficacité du conseil et de ses comités à aborder les domaines à cibler dans l'exercice considéré, sur ce qui a été bien fait et sur ce qui pourrait être mieux fait. Les sujets visés 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 conformité, la gestion du risque, l'engagement envers les parties intéressées, le ton au sommet, la culture, la formation des administrateurs, la composition du conseil et les activités. Le sondage demande également des commentaires sur les domaines à cibler pour le prochain exercice.

Des 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 rapport au Comité de gouvernance des grandes lignes abordées dans ces rencontres et utilise les commentaires des pairs pour examiner le rendement de chaque administrateur et cerner les possibilités de perfectionnement pour chacun d'eux et de planification de la relève pour le conseil et ses comités.

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 chef de la direction pilote la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. En s'acquittant de ces responsabilités, le chef de la direction a la charge des fonctions liées à la vision et aux valeurs, à la stratégie et à la direction de l'exploitation, à la gouvernance des risques et au contrôle interne, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d'assurer la direction efficace du conseil et de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et l'accomplissement des fonctions relevant du mandat de celui-ci. En s'acquittant de ces responsabilités, le président du conseil assure la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la direction du perfectionnement des administrateurs, la direction du conseil dans sa supervision du plan stratégique de la Banque CIBC, la coordination de l'exécution du mandat et des plans d'action du conseil ainsi que les communications avec les actionnaires, les clients, les employés, les organismes de réglementation et les autres parties intéressées.

10. Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités. 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 d'audit** révisé l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la Banque CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la Banque CIBC des exigences juridiques et réglementaires, recommande les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, vérifie la qualité d'audit des auditeurs externes, examine les compétences, l'indépendance et la qualité du service des auditeurs externes et des auditeurs internes de la Banque CIBC, et agit à titre de comité d'audit pour certaines filiales relevant du régime fédéral. Le Comité d'audit supervise également la planification de la relève pour le chef des services financiers et l'auditeur principal. Le Comité d'audit rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et l'auditeur principal. Tous les membres du Comité sont indépendants et sont des « experts financiers du comité d'audit » en vertu 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 d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences, la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine et approuve la philosophie, la méthodologie et la gouvernance relatives à la rémunération de la Banque CIBC, recommande au conseil d'administration d'approuver le financement de la rémunération incitative annuelle, remplit des fonctions relatives aux caisses de retraite de la Banque CIBC et supervise la rédaction de l'information liée à la rémunération dans la circulaire. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine ou approuve les contrats d'emploi, les objectifs et mesures, le rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction, des membres du comité de direction et des autres membres clés de la haute direction ou en recommande l'approbation au conseil. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Le **Comité de gouvernance** est chargé de superviser le cadre de gouvernance de la Banque CIBC, la composition et le rendement du conseil de la Banque CIBC, l'évaluation des comités du conseil de la Banque CIBC et l'efficacité des administrateurs, l'orientation et la formation continue des administrateurs, la communication de renseignements sur la responsabilité d'entreprise de la Banque CIBC, le cadre de mobilisation des parties intéressées et les questions de conduite. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le **Comité de gestion du risque** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de déterminer la tolérance au risque de la Banque CIBC et de surveiller le profil de risque de la Banque CIBC de même que son rendement par rapport à la tolérance au risque définie, de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques de la Banque CIBC (y compris ceux qui ont une incidence sur le capital ou les liquidités), d'examiner et d'approuver des cadres clés, des politiques et des limites de risques établis afin de contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques, et de surveiller la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC. 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 afférent aux décisions en matière de rémunération de la direction et supervise la planification de la relève pour le chef de la Gestion du risque (CGR), le chef de la Conformité et le chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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

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 Banque CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant qui fait rapport directement au Comité et ne participe à aucun autre mandat pour la Banque CIBC. Le Comité d'audit et le Comité de gestion du risque retiennent périodiquement les services d'un conseiller indépendant afin d'examiner l'efficacité de l'audit interne, des finances, de la conformité et de la gestion du risque.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Le programme est composé de deux éléments : 1) l'orientation pour aider les nouveaux administrateurs à s'engager pleinement le plus rapidement possible; et 2) la formation continue pour aider les administrateurs à comprendre les pratiques de gouvernance nouvelles et émergentes et les faits nouveaux en matière de réglementation liés aux responsabilités du conseil et des comités du conseil.

Le Conseil et ses comités ont consacré 17 % de leurs réunions à des présentations informatives.

Orientation des nouveaux administrateurs

La Banque 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 Banque CIBC et la structure organisationnelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations de la Banque 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 et des membres de la direction. La direction organise également des visites des entreprises de la Banque CIBC et présente un survol des activités. Le président d'un comité organise des séances d'orientation sur le comité à l'arrivée d'un 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.

Formation continue des administrateurs

Au cours de l'exercice 2019, environ 17 % de l'ordre du jour des réunions ont été consacrés à la formation continue, soit plus que l'objectif de 10 % fixé par le conseil. Il incombe au président du conseil de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du conseil. Il incombe au président de chaque comité de coordonner la formation des administrateurs pour tous les membres du comité. Les administrateurs repèrent les sujets de formation continue de nombreuses façons – aux réunions du conseil et des comités, au cours de sondages effectués pour les évaluations annuelles du rendement du conseil et grâce aux commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les administrateurs peuvent assister à toutes les séances de formation d'un comité, même s'ils n'en sont pas membres.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2019, les administrateurs ont participé aux séances de formation suivantes.

Présence	Séance	Date
Conseil	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectives communautaires des investisseurs sur la Banque CIBC, y compris le rapport annuel sur l'actionariat • Modernisation des modes de paiement • Système bancaire ouvert • Mise à jour sur la cybersécurité • Mise à jour de la stratégie des banques directes • Lignes directrices révisées sur la gouvernance d'entreprise du BSIF • Rapport sur les relations avec les investisseurs • La stratégie de technologie • Le contexte canadien – L'opinion du public et des consommateurs 	Novembre 2018
		Novembre 2018
		Novembre 2018
		Février 2019
		Février 2019
		Février 2019
		Février, mai et août 2019
		août 2019
		août 2019
		août 2019
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes de gestion du risque liés au climat et informations connexes • Le rapport amélioré des auditeurs et les pratiques exemplaires de l'industrie en matière d'audit • La qualité de l'audit est importante - Audit flexible • Méthode du risque résiduel • Préparation financière dans le cadre des fusions et acquisitions • IFRS 16 en profondeur 	Avril 2019
		Avril 2019
		août 2019
		octobre 2019
		octobre 2019
Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport sur le classement de la gouvernance • Information à l'égard des procurations - Examen de la banque par les pairs • Mise à jour sur la gouvernance 	Novembre 2018
		Mai 2019
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur l'engagement envers les parties intéressées • Mise à jour sur la réglementation • Examen de la stratégie des régimes de retraite • Attirer, retenir et inspirer des talents diversifiés à la Banque CIBC • Rendement du marché et tendances quant à la paie 	Novembre 2018, février et mai 2019
		Mai et août 2019
		août 2019
		août 2019
		octobre 2019
Comité de gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Aperçu sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance • Stratégie en matière d'intelligence artificielle • Modifications apportées à la Loi sur les banques et à la Loi sur l'ACFC (Projet de loi C-86) • Examen des mises en pension • Aperçu du portefeuille de crédit • Revue du portefeuille de crédit de détail • Commission royale d'enquête de l'Australie : Mise à jour sur le risque lié à la conduite • Programme de fraude de l'entreprise (modernisation des paiements) • Projet de loi C-86 Régime de protection des consommateurs en matière financière • Évaluation du réseau • Information et tournée sur la lutte contre le blanchiment d'argent • Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés • Bâtir un avenir durable - Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques de la Banque CIBC 	Novembre 2018
		Novembre 2018
		Novembre 2018
		Février 2019
		Février 2019
		Avril 2019
		Mai 2019
		Mai 2019
		Mai 2019
		Mai 2019
		août 2019
		août 2019
		août 2019
août 2019		

De plus, le conseil favorise la formation continue individuelle des administrateurs, en plus des séances de formation offertes par le conseil et les comités. Périodiquement au cours de l'année, les administrateurs reçoivent un catalogue à jour des possibilités de formation à l'interne et à l'externe. La formation continue individuelle des administrateurs regroupe des cours externes, des présentations informatives régulières données 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 Banque CIBC et des documents publiés sur le site Web du conseil. La Banque CIBC assume les frais de l'ensemble de la formation continue des administrateurs ayant trait à la Banque CIBC.

Énoncé des pratiques de gouvernance

13. Rémunération des administrateurs

Le régime de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC est conçu pour attirer et fidéliser des personnes ayant les compétences et l'expérience voulues pour agir à titre d'administrateurs de la Banque CIBC. Le Comité de gouvernance revoit annuellement la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle est harmonisée avec les intérêts des actionnaires de la Banque CIBC, 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 des cadres supérieurs

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction supervise l'évaluation du rendement et la rémunération des membres du chef de la direction, du comité de direction et des autres dirigeants clés. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine plusieurs facteurs dont le rendement financier de la Banque CIBC et la durabilité des résultats, le respect de l'Énoncé sur la tolérance à l'égard du risque et des contrôles de la Banque CIBC, les progrès réalisés relativement aux paramètres de l'expérience client, l'examen des aspects qualitatifs, y compris le rendement relatif par rapport à celui des pairs et le rendement individuel par rapport aux objectifs approuvés par le conseil ou 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 CSF, du CGR, du chef de l'expérience client et du président du Comité de gestion du risque lorsqu'il revoit et recommande à l'approbation du conseil le niveau du financement de la rémunération d'encouragement pour la Banque CIBC et la répartition entre les unités d'exploitation stratégiques. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande à l'approbation du conseil les cibles annuelles de la rémunération d'encouragement et 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 globale se situe au-dessus d'un certain seuil d'importance relative.

15. Inclusion et diversité

La Banque CIBC s'est engagée à créer un milieu de travail juste et inclusif où la diversité des idées et des points de vue est valorisée. Le conseil et la direction estiment qu'il est impératif dans le déploiement de la stratégie de la Banque CIBC de valoriser les différences individuelles qui reflètent les antécédents diversifiés des clients et des employés de la Banque CIBC, notamment l'âge, le sexe, le groupe ethnique, la capacité, l'expérience, le statut d'Autochtone et l'orientation sexuelle.

Le conseil a une politique sur la diversité qui reconnaît la valeur que tous les aspects de la diversité apportent au conseil, en bénéficiant des nouveaux points de vue et en prenant de meilleures décisions pour la Banque CIBC et ses clients, actionnaires et employés. Cette politique énonce l'engagement du conseil à l'égard de la diversité au sein de ses membres.

L'année dernière, le conseil a mis à jour sa politique de diversité pour refléter sa volonté d'assurer la parité entre les hommes et les femmes. Toutefois, étant donné que la nomination ou la retraite d'un seul membre du conseil a une incidence notable sur le pourcentage d'hommes et de femmes au sein du conseil, l'objectif du conseil en matière de diversité entre les hommes et les femmes demeure d'au moins 30 % de femmes et d'au moins 30 % d'hommes. Au cours des cinq prochaines années, le conseil prévoit une fluctuation du pourcentage de femmes et d'hommes au sein du conseil à mesure que de nouveaux administrateurs se joindront au conseil pour combler les sièges d'administrateurs qui prendront leur retraite ou dont le mandat aura atteint la durée maximale. Le conseil s'est engagé à respecter son objectif de diversité de genre.

Les progrès réalisés par la Banque CIBC en matière de leadership équilibré entre les hommes et les femmes se poursuivent. À l'heure actuelle, les femmes comprennent :

- 40 % des administrateurs du conseil;
- 27 % des membres du comité de direction; et
- 32 % des cadres supérieurs à l'échelle mondiale.

La Banque CIBC a été nommée l'un des meilleurs employeurs du Canada pour la diversité au cours des neuf dernières années et fait partie de l'indice Bloomberg Gender Equality Index depuis les cinq dernières années.

Processus du conseil - Dans le cadre du processus d'évaluation annuel du conseil, le conseil évalue sa propre diversité, y compris ses compétences et ses expériences. Voir « Processus d'évaluation annuelle du conseil » à la page 46. En outre, lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, le conseil vise à améliorer la diversité tout en recherchant les meilleurs candidats 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 40.

Pour le plus amples renseignements, voir « Inclusion et diversité » aux pages 50 et 78 de la circulaire, la page Web publique de la Banque CIBC, à l'adresse <https://www.cibc.com/fr/about-cibc/corporate-profile/inclusion-and-diversity/client.html>, et le Rapport sur la durabilité 2019 de la Banque CIBC, à l'adresse www.cibc.com.

16. Gestion des compétences et planification de la relève

La Banque 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 et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès de notre stratégie de gestion des compétences et sur la force et la diversité de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil revoient les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du comité de direction selon divers calendriers afin d'assurer que la direction et le conseil disposent de choix lors de la nomination de talents à des postes clés. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les plans de relève pour les postes cernés comme d'autres postes clés au sein de la direction et autres postes essentiels. Le Comité d'audit examine les plans de relève du chef des services financiers et de l'auditeur principal, et le Comité de gestion du risque examine les plans de relève du chef de la Gestion du risque, du chef de la Conformité et du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent.

17. Code de conduite de la Banque CIBC

Le Code de conduite (le « Code ») est notre guide qui décrit les principes régissant le comportement des membres de notre équipe, dans nos efforts pour donner vie à nos valeurs de confiance, de travail d'équipe et de responsabilité par nos actions auprès de nos parties intéressées. Le Code s'applique aux membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres des conseils d'administration de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive.

Le Code énonce les principes suivants pour aider nos clients à réaliser leurs ambitions :

- Nous agissons avec honnêteté et intégrité.
- Nous assurons un milieu de travail respectueux et sûr.
- Nous déterminons et évitons les conflits.
- Nous servons nos clients et protégeons notre marque, nos investisseurs et notre environnement.
- Nous protégeons les renseignements de nos clients et des membres de notre équipe, et nous protégeons les autres actifs de la Banque CIBC.
- Nous coopérons aux enquêtes.

Il existe un programme de formation sur le Code. Chaque année, tous les membres de l'équipe doivent attester qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils s'y conformeront en toutes circonstances.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Les membres de l'équipe de la Banque CIBC à l'échelle mondiale sont tenus de s'exprimer lorsqu'ils prennent connaissance d'activités qui, selon eux, sont incompatibles avec le Code ou qui pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées. Il n'y a pas de représailles pour qui s'exprime. Notre service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle confidentiel, disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et dans de nombreuses langues, permet de signaler toute question préoccupante de manière anonyme. Aucun renseignement sur l'identité (nom ou numéro de téléphone d'un appelant) n'est mis à la disposition du fournisseur du service d'assistance téléphonique et les appels ne sont pas enregistrés. Il existe d'autres façons de rapporter de l'information à la Banque CIBC, notamment en communiquant avec les Ressources humaines et/ou les Relations avec les employés, la Sécurité de l'entreprise ou un membre du conseil.

Le conseil étudie et approuve les modifications du Code. Les exigences prévues par la loi prévoient que le conseil d'administration de la Banque CIBC doit approuver les dispenses pour les membres du conseil et certains membres de la haute direction et divulguer publiquement les dispenses. Aucune dispense n'a été accordée à ce jour.

18. Durabilité de l'entreprise

Le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gestion du risque ont des responsabilités de supervision relativement à la responsabilité et la durabilité de l'entreprise de la Banque CIBC.

Le Comité de gouvernance examine les rapports et la présentation de l'information sur les efforts déployés par la Banque CIBC pour exercer ses activités de manière éthique, socialement responsable et écoresponsable. Cet examen porte, entre autres, sur le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC pour 2019, sur le Code de conduite, sur les processus de traitement des plaintes des clients, sur les questions de protection des renseignements personnels, sur les dons et les investissements communautaires, et sur nos pratiques d'engagement envers les parties intéressées.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine la mesure dans laquelle les responsabilités d'entreprise de la Banque CIBC ont été exécutées efficacement dans le cadre de la détermination de la rémunération en fonction du rendement pour les hauts dirigeants, y compris le chef de la direction et les membres du comité de direction. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est également chargé d'examiner la démarche adoptée par la Banque CIBC en ce qui concerne d'importants facteurs sociaux tels que la culture, l'inclusion et la diversité, ainsi que la concordance avec notre stratégie d'entreprise.

Le Comité de gestion du risque passe en revue et approuve les cadres et les politiques de la Banque CIBC sur l'identification et le contrôle de divers risques. Cet examen comprend le cadre de gestion du risque de réputation de la Banque CIBC et le Cadre de gestion mondiale du risque lié au comportement.

Inspirés par notre volonté de vous aider à concrétiser votre ambition, nous intégrons la durabilité dans tout ce que nous faisons, en nous concentrant sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) d'importance pour nos parties intéressées. Le conseil a participé à une séance de perfectionnement avec les dirigeants chargés des questions ESG internes et externes sur les améliorations étant apportées au cadre des questions ESG de la Banque CIBC pour venir appuyer notre stratégie d'entreprise et la divulgation de l'information ESG connexe. La Banque CIBC s'est engagée à faire preuve de transparence envers ses parties intéressées à l'égard de ses efforts en matière de lutte contre le changement climatique dans le cadre de sa participation au CDP (anciennement Carbon Disclosure Project) et de son récent rapport conforme aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). L'élaboration d'un rapport complet par le TCFD est un processus pluriannuel et le partage des approches entre les organisations est essentiel à l'élaboration d'un rapport sur le climat qui soit cohérent et comparable. À ce titre, nous participons à l'Initiative Financière du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (IFPNUÉ TCFD) Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques pour élaborer une approche cohérente au sein de l'industrie en matière d'outils et de méthodologies. Grâce à des initiatives de réduction de la consommation d'énergie telles que des améliorations des systèmes de CVC, des améliorations de l'éclairage et des contrôles intelligents, nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre de 6 % en 2019. En septembre 2019, nous avons lancé notre objectif de financement durable sur 10 ans. L'engagement d'investir 150 milliards de dollars dans le financement environnemental et durable d'ici 2027 vient appuyer l'utilisation de solutions novatrices axées sur le marché pour relever les défis environnementaux impératifs, y compris les changements climatiques. Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur les sujets ESG, consultez notre Rapport sur la durabilité 2019.

*Vous trouverez le
Rapport sur la durabilité
2019 à l'adresse
www.cibc.com*

19. Gouvernance des filiales

Le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC fournit une orientation sur les responsabilités de surveillance que se partagent le conseil de la Banque CIBC et les conseils de ses filiales, y compris certains conseils de filiales de la région des États-Unis. Le cadre décrit les principes clés de l'approche globale de la Banque CIBC en matière de gouvernance des filiales, y compris la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, la durée du mandat et la taille du conseil. Le cadre vient appuyer l'approche multidisciplinaire de la Banque CIBC quant à la gouvernance des filiales grâce aux unités d'exploitation stratégiques, aux fonctions de contrôle et de gouvernance, au conseil de la Banque CIBC, au conseil des filiales et aux rapports à ces conseils.

Le Comité de gouvernance est chargé de superviser le cadre et d'examiner les rapports sur des questions de gouvernance relativement aux filiales de la Banque CIBC. Voir « Rapport du Comité de gouvernance » à la page 34 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux du Comité dans l'établissement des responsabilités de supervision et l'interconnectivité entre les conseils de la Banque CIBC et certaines entités juridiques américaines.

20. Engagement envers les parties intéressées

Le conseil et la direction estiment que la compréhension des perspectives des parties intéressées de la Banque CIBC est essentielle pour une banque axée sur les relations. Voici certains modes d'engagement de la Banque CIBC envers ses parties intéressées.

Les commentaires que les parties intéressées formulent constituent des outils précieux pour le conseil.

Communication de renseignements importants au marché –

La politique sur la présentation de l'information de la Banque CIBC énonce notre engagement à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes, destinées à présenter au marché des informations importantes sur la Banque CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées. Le Comité de gouvernance passe en revue la façon dont la direction administre la politique chaque année. Le conseil examine et approuve les modifications de la politique. La Banque 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 Banque CIBC aux actionnaires et le communiqué connexe sur le résultat, ainsi que les contrôles entourant la communication et l'information financière de la Banque CIBC.

Stratégie de communication – Le conseil passe annuellement en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la Banque CIBC afin de comprendre le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la Banque CIBC avec ses employés, ses clients, la communauté des investisseurs, les médias 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 Banque 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 sur les plans environnemental, social et de la gouvernance.

Alerte professionnelle et service confidentiel d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle – Le Comité d'audit supervise la politique d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui établit un cadre pour l'enquête et la soumission des préoccupations soulevées par des employés ou des travailleurs occasionnels de la Banque CIBC ou par d'autres personnes (par ex. des clients, des fournisseurs et des actionnaires) concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à l'audit à la Banque CIBC. En outre, les employés et les travailleurs occasionnels de la Banque CIBC et toute personne peuvent faire état, par l'intermédiaire du Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle, de leurs préoccupations concernant des activités commerciales irrégulières ou un comportement qui pourrait nuire à la réputation de la Banque CIBC, notamment des fraudes, des questions d'intégrité de l'information financière, des questions d'éthique, des violations réelles ou potentielles du Code de conduite de la Banque CIBC ou des violations d'une loi ou d'un règlement. Les appels faits au Service d'assistance téléphonique en matière d'alerte professionnelle sont confidentiels et les dénonciateurs peuvent choisir de rester anonymes.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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

Vote consultatif sur la rémunération – Les actionnaires ont la possibilité d'exprimer leur point de vue en votant en faveur de la résolution de consultation sur la philosophie de la Banque CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire ou contre celle-ci. Le vote est consultatif, n'est pas contraignant et ne diminue aucunement la fonction et les responsabilités du conseil. Cependant, le conseil et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction étudieront le résultat de ce vote lorsqu'ils prendront des décisions futures quant à la rémunération des cadres supérieurs.

L'année dernière, 95 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC.

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

Communication avec le conseil de la Banque CIBC

Toute personne peut communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un administrateur à corporate.secretary@cibc.com ou secrétariat général de la Banque CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Demande de versions imprimées

Notre énoncé des pratiques de gouvernance fait mention de documents accessibles sur le site Web de la Banque CIBC. Les actionnaires peuvent faire parvenir leur demande de versions imprimées de ces documents au secrétariat général, à l'adresse corporate.secretary@cibc.com, ou au secrétariat général de la Banque CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Nous vous encourageons à vous joindre à notre mouvement numérique en renonçant au papier et en accédant à ces documents à l'adresse www.cibc.com/francais.

Message à nos actionnaires

À la Banque CIBC, nous bâtissons une banque axée sur les relations pour un monde moderne qui respecte notre objectif de contribuer à faire des ambitions de nos clients une réalité.

En 2019, nous avons continué à mettre en œuvre notre stratégie en fonction de quatre éléments :



Bâtir une franchise solide axée sur le client en respectant notre objectif de contribuer à faire des ambitions de nos clients une réalité



Diversifier la croissance de nos bénéficiaires en créant une solide plateforme interbancaire pour nos clients.



Optimiser notre efficacité opérationnelle en faisant progresser la croissance, en mettant une solide priorité sur l'amélioration continue et en gardant un œil attentif sur les coûts.



Maintenir une discipline de gestion liée au capital et au bilan en investissant nos ressources dans le respect de notre stratégie.

Harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec nos priorités stratégiques

Dans l'ensemble, le Comité et le conseil sont satisfaits de nos progrès stratégiques en 2019 sous la solide direction de notre chef de la direction et du comité de direction (CD). Notre programme de rémunération des cadres supérieurs offre un lien direct entre les actionnaires et nos membres talentueux, ce qui nous permet d'attirer, de retenir et de motiver les membres d'une équipe talentueuse qui favorise la valeur à long terme.

Dans le cadre de nos responsabilités mondiales en matière de surveillance, nous prenons en considération nos objectifs lors de la détermination de la rémunération des membres de la haute direction, notamment l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires, la réalisation de notre stratégie et l'adhésion à notre tolérance au risque.

En 2019, le lien étroit entre la rémunération de la haute direction et le rendement de l'entreprise a été démontré grâce à notre facteur de rendement opérationnel (FRO), qui comprend trois mesures clés, soit l'expérience client mesurée par notre indice d'expérience client (CX), avec une pondération de 25 %, la simplification et l'efficacité mesurées par notre ratio des charges autres que d'intérêts aux revenus rajusté, avec une pondération de 25 %, et le rendement financier mesuré par notre résultat dilué par action rajusté, avec une pondération de 50 %. Les primes d'encouragement de tous les membres de la haute direction et de la plupart de nos employés sont fondées sur leur rendement individuel et sur notre FRO.

L'expérience des employés de la Banque CIBC

À la Banque CIBC, nous reconnaissons que la réalisation de notre stratégie exige que chacun de nos 45 000 employés agisse comme une seule équipe, guidée par un objectif collectif, pour aider à faire des ambitions de nos clients une réalité. En 2019, nous avons intensifié et revigoré cet engagement :

- en l'intégrant dans une proposition officielle de valeur pour les employés qui énonce nos engagements envers nos employés pour les aider à réaliser leurs ambitions et à connaître personnellement l'objectif de la Banque CIBC;
- en déployant une série d'initiatives de bien-être conçues pour promouvoir le bien-être financier, physique et mental, qui aident les employés à réaliser leurs ambitions personnelles, afin qu'ils puissent à leur tour se concentrer sur l'aide à nos clients pour réaliser les leurs;
- en effectuant la transition vers un processus de gestion du rendement simple, pertinent et motivant qui met l'accent sur les forces et les objectifs individuels pour permettre aux employés de donner le meilleur d'eux-mêmes;
- en mettant en œuvre une approche plus transparente en matière de rémunération incitative pour la majorité de nos employés, qui s'harmonise avec notre approche envers nos membres de la haute direction, et continue de récompenser les réalisations individuelles et le succès collectif.

Notre engagement continu à créer une solide culture axée sur les objectifs a donné des résultats positifs pour deux mesures clés. Tout d'abord, la mobilisation des employés, qui permet de mesurer le niveau d'engagement, d'habileté et d'énergie de l'équipe, a augmenté par rapport à celui de l'exercice précédent et a dépassé de 8 % l'indice de référence mondial des services financiers. Deuxièmement, notre score net de recommandation de l'employé, qui mesure la probabilité selon laquelle nos employés recommandent la Banque CIBC à un ami à la recherche d'un emploi et comme endroit où faire des affaires, a également augmenté par rapport aux résultats déjà solides de 2018.

Rendement de l'exercice 2019

La Banque CIBC a affiché de solides résultats en 2019, dans un contexte d'exploitation difficile, notamment la faiblesse persistante des prix de l'énergie, la baisse des taux d'intérêt, les tensions géopolitiques et les incertitudes commerciales à l'échelle mondiale. Nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie axée sur les clients dans un contexte de marché très concurrentiel et nous avons investi dans la croissance à long terme, alors que nous bâtissons une banque axée sur les relations pour le monde moderne. Vous pouvez en apprendre davantage sur le rendement de la Banque CIBC et de ses unités d'exploitation dans notre rapport annuel de 2019. En résumé :

- Le revenu total rajusté de 18,7 milliards de dollars⁽¹⁾ a augmenté de 3 % par rapport à ceux de 2018, tandis que les frais autres que d'intérêts rajustés de 10,4 milliards de dollars⁽¹⁾ ont augmenté de 3 %, dans un contexte où nous avons continué à diversifier nos bénéfices et à investir dans nos activités essentielles.
 - Le levier d'exploitation ajusté, qui mesure l'écart entre la croissance des revenus d'une année à l'autre et la croissance des charges d'une année à l'autre, est demeuré positif.
- Le revenu net avant provisionnement rajusté (le revenu total rajusté moins les frais autres que d'intérêts rajustés), qui s'élève à 8,3 milliards de dollars, a augmenté de 3 % par rapport à l'exercice précédent.
- Le bénéfice net ajusté de 5,4 milliards de dollars⁽¹⁾ et le RPA dilué ajusté de 11,92 \$⁽¹⁾ ont été inférieurs de 2 % à ceux de 2018 et inférieurs à notre objectif, ce qui reflète la hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances et un contexte difficile.
 - Les Services bancaires personnels et PME, Canada, ont affiché une croissance des volumes et des marges plus élevées; toutefois, une croissance des revenus inférieure aux attentes et une hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances ont entraîné une baisse du bénéfice net ajusté de 4 % et n'ont pas atteint notre objectif. De plus, la croissance des fonds gérés de 2 % n'a pas atteint notre objectif de croissance supérieure à celle du marché.
 - Le bénéfice net ajusté du Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, Canada, est demeuré inchangé par rapport à l'exercice précédent et légèrement inférieur à notre objectif. La forte croissance des soldes des prêts et des dépôts, de 12 % et 15 % respectivement, a dépassé notre objectif de 9 % à 11 %, grâce à l'ajout de personnel de première ligne pour répondre aux besoins du marché et tirer profit des possibilités de recommandation au sein de notre banque, des deux côtés de la frontière, compensé par l'augmentation de la provision pour pertes sur prêts. Les recommandations s'établissant à 9,0 milliards \$ pour l'exercice 2019 ont atteint notre objectif de 8,0 milliards \$ à 11,0 milliards \$ pour l'exercice 2020.
 - La croissance du bénéfice net ajusté du Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, États-Unis, qui s'est établie à 22 %, a dépassé notre objectif en raison du renforcement des relations existantes dans les marchés que nous connaissons bien et de l'arrivée sélective dans de nouveaux marchés. La croissance totale des prêts et des dépôts de 13 % à 18 %, respectivement, a dépassé notre objectif de croissance de 9 % à 11 % des prêts et de 13 % à 15 % des dépôts.
 - Le secteur Marchés des Capitaux a affiché de solides résultats d'affaires sous-jacents, le bénéfice net avant provision ayant été comparable à celui de l'exercice précédent, malgré le ralentissement du marché des émissions. Toutefois, une augmentation des dotations à la provision pour pertes sur créances a entraîné une baisse du bénéfice net ajusté de 12 % et a été inférieure à notre cible. Nous réalisons de bons progrès en vue d'atteindre notre objectif de croissance de 40 % par rapport à celui des États-Unis d'ici l'exercice 2022 et de 25 % par rapport à celui des clients des marchés qui ne font pas partie des marchés des capitaux.
- Nos dividendes par action ordinaire ont augmenté de 5 %, passant de 5,32 \$ par action en 2018 à 5,60 \$ par action en 2019, alors qu'un ratio de distribution ajusté de 46,9 %⁽¹⁾ a été maintenu.
- Notre rendement des capitaux propres (RCP) ajusté a été de 15,4 %⁽¹⁾ et nous avons maintenu un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III de 11,6 % au 31 octobre 2019.
- Notre ratio FAI, une mesure clé de notre efficacité opérationnelle, s'est établi à 55,5 %⁽¹⁾ sur une base rajustée, soit une légère amélioration par rapport à 55,6 %⁽¹⁾ en 2018 et un résultat légèrement supérieur à notre objectif de 55,0 %.
- Notre indice CX a continué de s'améliorer et nous avons fait des progrès considérables pour combler notre écart par rapport au chef de file du marché grâce à notre souci constant de répondre aux besoins des clients par le biais de nouveaux canaux, comme les services bancaires numériques et mobiles, ainsi qu'à l'importance accordée aux conseils et aux conversations avec les clients qui permettent d'établir des relations à long terme. Nos efforts axés sur le client nous ont permis d'obtenir les meilleures notes de satisfaction d'après une étude menée par J.D. Power Retail Banking et notre meilleur score net annuel de recommandation (SNR) de l'indice du service à la clientèle IPSOS.

(1) Les résultats rajustés 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 2019 de la Banque CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA dilué ajusté et le ratio FAI rajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 67.

- Notre risque a été bien géré, en respectant notre tolérance au risque, et la majorité des mesures de notre Énoncé sur la tolérance à l'égard du risque ayant respecté nos limites.
- Notre stratégie de croissance en Amérique du Nord et notre capacité à desservir nos clients des deux côtés de la frontière ont été améliorées grâce à la réalisations de deux acquisitions aux États-Unis : Lowenhaupt Global Advisors, entreprise privée de gestion de patrimoine dont les bureaux sont situés à St. Louis et à New York offrant des services à des clients très fortunés, le 1^{er} septembre 2019; et Cleary Gull, petite entreprise spécialisée les services bancaires d'investissement de Milwaukee, le 9 septembre 2019.
- Après la fin de l'exercice 2019, nous avons annoncé la conclusion d'une entente visant la vente d'une part importante (66,73 %) de notre participation majoritaire dans CIBC FirstCaribbean à GNB Financial Group Limited, ce qui nous permettra de nous concentrer davantage sur nos activités principales.

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2019, le FRO final s'est établi à 95 %, soit 5 % de moins que notre cible et bien au-dessous de la possibilité de paiement maximal possible, ce qui permet d'harmoniser clairement la rémunération des cadres supérieurs avec notre rendement. Les paiements incitatifs finaux tiennent compte de facteurs de rendement individuels, qui sont établis au moyen d'une grille de pointage des paramètres dans les domaines des résultats des clients, des employés et des autres résultats financiers et stratégiques. Vous pouvez en apprendre davantage sur la conception de notre régime incitatif variable et sur le calcul du FRO à partir de la page 65 de l'Analyse de la rémunération.

Rémunération de notre chef de la direction

Rémunération de 2019

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC pour l'exercice 2019 et du rendement de M. Dodig par rapport à ses objectifs individuels, M. Dodig a gagné une rémunération directe globale (RDG) de 8,51 M\$ pour l'exercice 2019, soit 0,24 M\$ ou 3 % de moins que sa cible RDG de 2019 de 8,75 M\$, et 1,02 M\$ de moins qu'en 2018. La rémunération incitative de M. Dodig de 7,51 M\$ est composée d'une prime en espèces de 1,50 M\$, de 4,81 M\$ en unités d'actions en fonction du rendement (UAR) et d'options de souscription d'actions (options) ayant une valeur de rémunération de 1,20 M\$. Les UAR de M. Dodig demeurent assujetties à des conditions d'acquisition future dont le rendement relatif du RCP et le rendement total pour les actionnaires (RTA). Le Comité et le conseil estiment que leurs décisions concernant la rémunération de M. Dodig sont justifiées par son rendement, dans un contexte où il a dirigé la Banque CIBC dans un marché très concurrentiel, tout en faisant évoluer avec succès la stratégie de la Banque CIBC.

Participation de 2019

M. Dodig est un actionnaire important de la Banque CIBC. Au 31 octobre 2019, il détenait des titres de capitaux propres de 20,59 M\$ de la Banque CIBC, soit 20,6 fois son salaire. Ces niveaux d'actionariat considérables créent une harmonisation à long terme importante avec les intérêts des actionnaires et réduisent la prise de risque excessif.

Changement de cible pour la RDG de 2020

Pour l'exercice 2020, le Comité a recommandé et le conseil a approuvé une augmentation de la rémunération cible pour la RDG de M. Dodig de 1,25 M\$, à 10,00 M\$, afin que sa rémunération soit mieux harmonisée avec celle du marché. Cette augmentation a pris uniquement la forme de primes d'encouragement variables, qui sont gagnées dans la mesure où les objectifs sont atteints, ce qui reflète notre souci constant d'harmoniser étroitement la rémunération et le rendement.

Message à nos actionnaires

Mise en œuvre de notre stratégie en matière de talents

La gestion des compétences et la planification de la relève efficaces sont essentielles à notre succès à long terme et, en 2019, nous avons continué à mettre en œuvre notre stratégie en matière de talents en tirant parti de l'ampleur de notre bassin de relève. Nous avons apporté un certain nombre de changements clés à la direction afin d'atteindre les objectifs de notre banque pour aujourd'hui et pour demain, dont voici quelques points saillants concernant nos hauts dirigeants visés :

- Nous avons terminé la transition prévue de Larry Richman dans son nouveau rôle de président du conseil de la région des États-Unis, CIBC Bank USA, et nous avons tiré parti de la grande expertise de Michael Capatides, de la Banque CIBC, pour remplacer Larry Richman à titre de chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, président et chef de la direction, CIBC Bank USA, avec prise d'effet le 1^{er} avril 2019.
- Nous avons annoncé la nomination de Hratch Panossian au poste de chef des services financiers, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2019, en remplacement de Kevin Glass.

L'ampleur de notre bassin de relève est rendue possible grâce à la conception stratégique et à l'exécution de nos processus d'examen des talents des membres de la haute direction et de la structure de perfectionnement du leadership. En 2019, l'Institut du leadership CIBC (ILC) a continué de mettre l'accent sur le déploiement de programmes visant à renforcer la capacité de leadership à tous les niveaux de notre objectif, afin de nous permettre de bâtir une banque moderne de demain axée sur les relations.

Nous reconnaissons que des équipes diversifiées œuvrant dans un milieu inclusif sont plus créatives, prennent des décisions plus judicieuses, réduisent le risque et offrent une expérience supérieure à nos clients. En 2019, nous avons été fiers que ces efforts soient reconnus lorsque la Banque CIBC a été nommée l'un des meilleurs employeurs au Canada pour la diversité pour la neuvième année consécutive, et l'un des 50 milieux de travail les plus engagés en Amérique du Nord pour la sixième année consécutive. Également en 2019, en reconnaissance de notre culture inclusive, la Banque CIBC a été classée au deuxième rang des entreprises canadiennes et au 58^e rang mondial dans le classement et le rapport Global Top 100 d'Equileap pour l'égalité des sexes. En outre, deux de nos chefs de file ont été nommés Champions du changement de 2019 par Women in Capital Markets. Vous pouvez en apprendre davantage sur la gestion des compétences et sur l'inclusion et la diversité à la Banque CIBC à partir de la page 77 de l'Analyse de la rémunération.

Réponses aux commentaires des actionnaires

Nous interagissons couramment avec nos actionnaires et les cabinets d'experts-conseils en vote par procuration. Nous avons écouté vos commentaires et y avons donné suite de différentes façons :

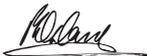
- Tout d'abord, nous avons élargi la présentation d'information sur l'indice CX, qui constitue 25 % de notre FRO en fournissant de l'information sur le type de mesures incluses dans l'indice, les améliorations apportées à l'expérience client cette année et les améliorations que nous prévoyons encore apporter. Vous pouvez en lire plus à ce sujet à la page 66 et à la page 68 de l'Analyse de la rémunération.
- Deuxièmement, nous avons inclus de l'information sur le rendement des activités principales à la page 56 du présent Message à nos actionnaires.
- Troisièmement, tous nos membres du CD, y compris les membres du CD qui gèrent nos principales activités canadiennes, ont été rémunérés en fonction de notre FRO CIBC de 95 %, soit 5 % de moins que la cible. Parallèlement à leur rendement individuel, la rémunération des membres du CD est généralement inférieure à celle de 2018 et elle correspond adéquatement au rendement de nos activités. Vous pouvez en apprendre davantage sur le processus de mesure du rendement des membres du CD à la page 65 de l'Analyse de la rémunération.

Nous apprécions vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps à l'adresse corporate.secretary@cibc.com ou secrétariat général de la Banque CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto (Ontario) M5L 1A2.

Le Comité et le conseil sont fiers de l'équipe de la Banque CIBC et demeurent engagés à assurer une valeur à long terme pour toutes les parties intéressées de la Banque. Au nom du Comité et du conseil, nous remercions nos actionnaires de leur appui continu.

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

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



Patrick D. Daniel

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 Banque CIBC rémunère ses cadres supérieurs et le mode d'établissement de la rémunération, pour l'exercice 2019, de nos hauts dirigeants visés.

Philosophie, pratiques et gouvernance de la rémunération

À la Banque CIBC, notre philosophie de rémunération est fondée sur trois principes clés :

Veiller à la conformité quant à la stratégie d'affaires, à la tolérance au risque, à la création d'une valeur durable pour les actionnaires et au cadre réglementaire en pleine évolution, y compris la conduite professionnelle et les pratiques commerciales.

Soutenir la capacité de la Banque CIBC à attirer, à motiver et à garder des personnes de talent

Offrir une rémunération en fonction du rendement et encourager une conduite qui correspondent à l'objectif et aux valeurs de la Banque CIBC

La section qui suit résume la façon dont nous tenons compte de la bonne gouvernance et de l'atténuation du risque 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 Banque 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'actionariat 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 Banque 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
- Établir la rémunération du chef de la direction en se fondant sur des analyses de ratios horizontaux et verticaux de la rémunération
- 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 membres de la haute direction, ait le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne remplisse aucun autre mandat pour la Banque CIBC
- Ne pas modifier le prix ou antidater des options ni réduire le prix des options au moment de l'octroi
- Ne pas permettre une couverture conçue pour monétiser la rémunération à base de titres de capitaux propres ou réduire le risque de marché qui y est associé

Analyse de la rémunération

Composition du Comité

Les membres du Comité, Patrick Daniel (président), Nanci Caldwell, Linda Hasenfratz, Katharine Stevenson et Martine Turcotte, apportent des compétences et des expériences diversifiées, y compris le leadership, la gestion des ressources humaines/la rémunération, la gestion du risque et la gouvernance du risque, qui aident le Comité à prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la Banque CIBC et à remplir son mandat.

Pour obtenir des renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des membres du Comité qui se portent candidats en vue de leur réélection, voir les notes biographiques des candidats à un poste d'administrateur à partir de la page 10 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 26. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du Comité au cours de l'exercice 2019, voir la page 49.

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 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 pas fourni d'autres services à la Banque CIBC au cours de ces 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	2019		2018	
	(\$ US)	(%)	(\$ US)	(%)
Travaux pour le Comité	175 000 ⁽¹⁾	100	220 000 ⁽¹⁾	100
Travaux pour la direction	—	—	—	—

(1) Les honoraires de 2019 correspondent à 232 628 \$ CA et les honoraires de 2018 correspondent à 283 360 \$ CA lorsqu'ils sont convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour 2019 et de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018.

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 de conseillers juridiques externes et d'autres conseillers au besoin pour offrir un avis d'expert ou de la formation aux administrateurs. Le Comité évalue également l'indépendance de ces conseillers externes et examine les conflits à l'avance.

Le groupe d'audit interne de la Banque CIBC effectue un examen annuel indépendant des pratiques de gouvernance de la rémunération de la Banque 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 rémunération des cadres supérieurs

Notre régime de rémunération des cadres supérieurs harmonise la rémunération avec le rendement opérationnel et le rendement individuel et intègre une philosophie à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Principales caractéristiques de la conception



Analyse de la rémunération

Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Banque CIBC comprend la rémunération directe (salaire et primes d'encouragement variables) et la rémunération indirecte (les avantages sociaux, les avantages accessoires et les régimes de retraite). Le Comité revoit ces éléments régulièrement pour évaluer leur compétitivité sur le marché et leur harmonisation continue avec notre philosophie de rémunération.

Élément de la rémunération	Accent	But	Forme	Période de rendement
Rémunération directe				
Salaire (fixe)		Offrir une rémunération fixe concurrentielle fondée sur l'ampleur des tâches, les compétences, l'expérience et la concurrence sur le marché.	Espèces	1 an
Prime d'encouragement variable⁽¹⁾		Harmoniser la rémunération d'encouragement avec le rendement opérationnel et le rendement individuel. Les octrois/attributions individuels à court, moyen et long terme sont fondés sur des pourcentages fixes préétablis pour les espèces et sur titres de capitaux propres reportées.		
	Court terme	La prime en espèces annuelle récompense l'atteinte d'objectifs d'affaires.	Espèces ⁽²⁾	1 an
	Moyen terme	La prime d'encouragement reportée est axée sur le rendement à moyen terme.	UAR	3 ans
	Long terme	La prime d'encouragement reportée motive les cadres supérieurs admissibles à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme.	Options	de 3 à 10 ans
Rémunération indirecte				
Avantages sociaux		Investir dans la santé et le bien-être des cadres supérieurs et des employés.	Programmes d'avantages sociaux de groupe	-
Avantages accessoires		Les avantages accessoires offerts aux membres de la haute direction peuvent comprendre des adhésions à des clubs, un bilan de santé annuel et des avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile.	Allocation annuelle ou remboursement	-
Régimes de retraite		Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite.	Prestation de retraite ⁽³⁾	-

- (1) Si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la Banque CIBC ou cause un rajustement important aux états financiers, la Banque CIBC peut demander le remboursement d'espèces versées ou de toute rémunération incitative reportée attribuée.
- (2) Les cadres supérieurs peuvent volontairement choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue sous forme d'unités d'actions à dividende différé (UADD) qui augmentent l'actionariat aux termes des lignes directrices relatives à l'actionariat de la Banque CIBC et dont le paiement se fait uniquement après la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès.
- (3) Des arrangements concurrentiels relatifs à la retraite sont offerts à tous les employés. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) est offert à des cadres supérieurs à partir de l'échelon de premier vice-président (décrit à la page 88). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS avant le 1^{er} janvier 2016, les années de service décomptées sont fondées uniquement sur les années de service au sein de la Banque CIBC et les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à une limite fixe en dollars. Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promu après le 1^{er} janvier 2016, les prestations du RRCCS s'accumulent sans intérêt et les années de service ne sont portées à leur crédit qu'à partir de la date d'adhésion au RRCCS. Cela signifie que les prestations de retraite au titre du RRCCS de la Banque CIBC ne comprennent pas les années de service pendant lesquelles les cadres supérieurs n'ont pas réellement travaillé et que les prestations ne sont pas automatiquement majorées en fonction des augmentations de la rémunération.

Prime d'encouragement variable

Les primes d'encouragement variables sont importantes pour assurer l'harmonisation entre la rémunération et le rendement. Les primes d'encouragement variables pour le chef de la direction et les membres du CD sont attribuées sous forme d'espèces et de rémunération à base de titres de capitaux propres reportée fondée sur les pondérations indiquées ci-après :

	Prime d'encouragement en espèces (court terme)	Prime d'encouragement reportée (moyen et long terme)
Chef de la direction	20 %	80 %
Comité de direction	30 %	70 %



Combinaison de la prime reportée d'encouragement	
UAR (moyen terme)	Options (long terme)
80 %	20 %

Prime d'encouragement reportée

Les primes d'encouragement reportées sont utilisées pour harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec les intérêts à moyen et à long terme des actionnaires. La prime d'encouragement reportée de la Banque CIBC est attribuée au moyen des mécanismes décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 84.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description														
UAR (moyen terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les UAR s'acquèrent et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. Le pourcentage d'UAR qui s'acquèrent varie de 75 % à 125 % selon le RCP et le RTA de la Banque CIBC au cours de la période de rendement de trois ans par rapport à ceux de la Banque de Montréal, de La Banque de Nouvelle-Écosse, de la Banque Nationale du Canada, de la Banque Royale du Canada et de La Banque Toronto-Dominion. Le RCP et le RTA de la Banque CIBC et de chaque Banque de référence sont classés sur une échelle de un (rendement le plus élevé) à six (rendement le plus faible). Selon le classement de la Banque CIBC pour chaque mesure, au cours de la période de trois ans, un facteur de rendement est attribué selon l'échelle suivante : <table border="1" data-bbox="505 1038 806 1246"> <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. Le pourcentage d'acquisition final fondé 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'acquèrent et sont payées selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2016 » à la page 81 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 de trois ans a eu une incidence sur le rendement financier ou sur le marché de la Banque 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 %														

Analyse de la rémunération

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description
Options (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les options s'acquèrent 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 (long terme)	<ul style="list-style-type: none"> Les UADD sont réglées en espèces après que le cadre supérieur quitte la Banque CIBC, selon la valeur de l'action de la Banque CIBC à ce moment-là. Un membre de la haute direction peut choisir volontairement de reporter jusqu'à 100 % de sa prime d'encouragement reportée en espèces en UADD, ce qui accroît l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec le rendement à long terme pour les actionnaires.

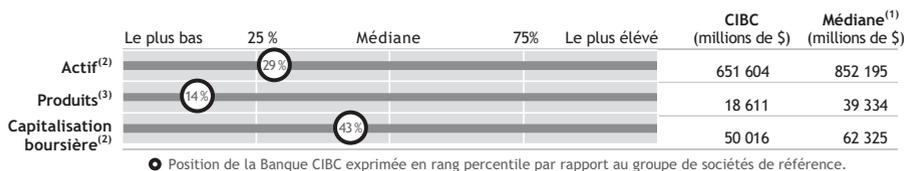
Établissement de la cible de rémunération directe globale

La rémunération directe globale (RDG) d'un membre de la haute direction comprend le salaire annuel et la prime d'encouragement variable. Au début de chaque année, le Comité recommande, après examen, la cible de RDG pour le chef de la direction et les membres du comité de direction à des fins d'approbation du conseil. Une cible est révisée uniquement en cas de modification importante des fonctions ou de la rémunération sur le marché pour le poste.

Lorsqu'il revoit les cibles de la RDG, le Comité tient compte des données du marché pour le groupe de sociétés de référence, de la taille relative des sociétés de référence, de la taille relative et de l'ampleur du poste ainsi que de l'expérience du titulaire. Les données du marché proviennent de données publiques et de comparaisons fournies par Korn Ferry Hay Group, fournisseur de services externe dont les services ont été retenus par la direction qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada.

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération du chef de la direction et des membres du comité de direction ont été 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 Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour le chef de la direction et les membres du comité de direction se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes⁽¹⁾. 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⁽¹⁾, puisque le marché pour ces postes se compare plus généralement à celui du secteur des services financiers. Pour le chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, d'autres données comparatives sont tirées de la base de données mondiale sur les services financiers de Willis Towers Watson, axée sur les banques régionales et communautaires de moindre envergure aux États-Unis. Le tableau suivant indique la position relative de la Banque CIBC à l'égard de certaines mesures clés utilisées pour définir son groupe de sociétés de référence.



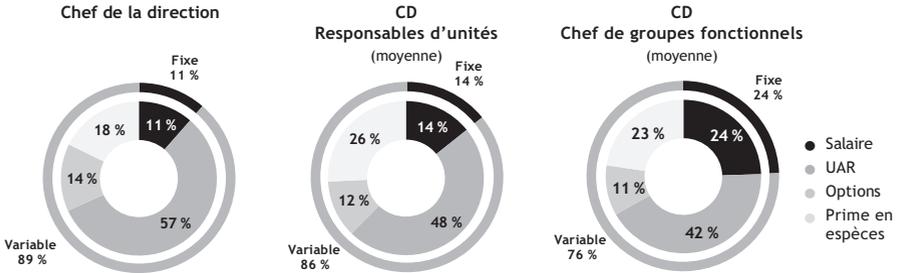
(1) Groupe de référence de cinq grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion ainsi que deux autres sociétés d'assurance canadiennes : Financière Manuvie et Financière Sun Life.

(2) Au 31 octobre 2019 pour les banques et au 30 septembre 2019 pour les sociétés d'assurances.

(3) Exercice clos le 31 octobre 2019 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2019 pour les sociétés d'assurances.

Composition de la rémunération

Les graphiques illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la cible de RDG pour l'exercice 2019 du chef de la direction et des membres du comité de direction. Les graphiques démontrent la plus grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des membres du comité de direction responsables d'unités qui sont mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats d'entreprise à long terme comparativement aux chefs des groupes fonctionnels du comité de direction : Administration, Finances, Gestion du risque, Ressources humaines et Communications, et Technologie et opérations.



Établissement d'objectifs et évaluation du rendement individuel

Au début de chaque année, le Comité fixe les objectifs et les mesures annuels pour le chef de la direction et les membres du CD et recommande les objectifs et mesures pour le chef de la direction au conseil à des fins d'approbation. Le Comité d'audit et le Comité de gestion du risque examinent également les objectifs et les mesures annuels du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, respectivement. Ces objectifs respectent les priorités stratégiques de la Banque CIBC et comprennent le rendement financier, l'expérience client, la simplification et l'efficacité, la culture et la mobilisation des employés. Chacun de ces objectifs comporte des mesures absolues ou relatives particulières du rendement.

À la fin de chaque année, le chef de la direction et les membres du comité de direction procèdent à des autoévaluations par rapport à leurs objectifs individuels. Les commentaires provenant de l'autoévaluation, avec les mesures absolues ou relatives du rendement, les commentaires du Comité et du chef de la direction dans le cas des membres du comité de direction sont utilisés pour déterminer l'évaluation finale de fin d'année.

Cette évaluation comprend également un examen du respect des objectifs en matière de risque, d'audit et de conformité de la Banque CIBC. Le Comité d'audit et le Comité de gestion du risque examinent également l'évaluation du rendement du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, respectivement, et formulent leurs commentaires à cet égard. Le Comité examine le rendement du chef de la direction et des membres du CD par rapport à leurs objectifs et mesures et approuve un facteur de rendement individuel (FRI) pour les membres du CD et recommande un FRI pour le chef de la direction aux fins d'approbation du conseil. Le FRI est utilisé pour établir la prime d'encouragement du membre de la haute direction qui est approuvée par le conseil pour le chef de la direction et les membres du CD. Voir « Conception du régime d'encouragement variable » ci-après.

Conception du régime d'encouragement variable

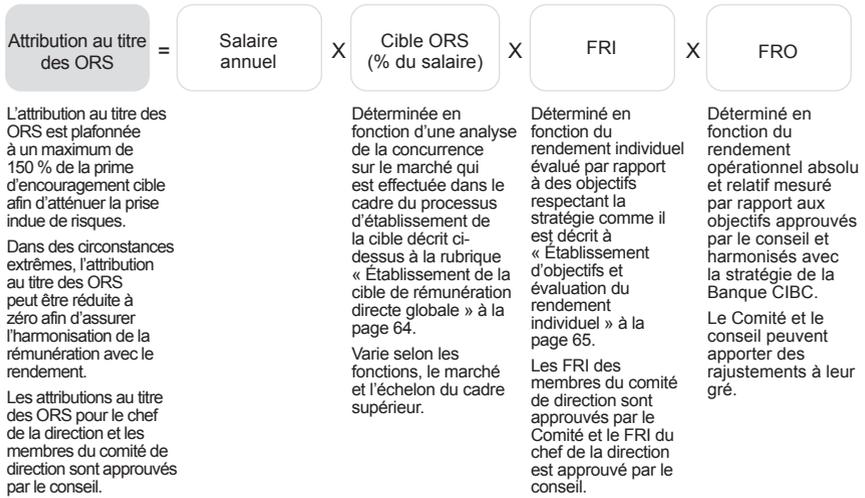
Le régime d'encouragement variable appelé Objectifs Rendement Succès (ORS)⁽¹⁾ pour tous les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et les membres du comité de direction, assure une transparence à la façon dont les primes d'encouragement sont déterminées et un lien solide entre la rémunération et le rendement. Les éléments du régime d'encouragement variable sont décrits ci-après :

- (1) cible ORS, exprimée en pourcentage du salaire;
- (2) facteur de rendement individuel (FRI);
- (3) facteur de rendement opérationnel (FRO).

(1) Aussi appelé régime d'encouragement annuel.

Analyse de la rémunération

L'attribution au titre des ORS d'un membre de la haute direction est déterminée à l'aide de ces éléments, comme il est expliqué ci-après :



Facteur de rendement opérationnel

Le FRO peut varier de 0 % à 125 % et est déterminé en fonction du rendement par rapport aux paramètres qui sont harmonisés avec les priorités stratégiques de la Banque CIBC, en particulier le rendement financier, l'efficacité opérationnelle et l'expérience client. Les mesures du rendement et les pondérations relatives utilisées pour déterminer le FRO sont présentées ci-après :

Mesure du rendement	Description de la mesure	Pondération
RPA dilué ajusté par rapport à la cible	Mesure de rentabilité, comprenant le rendement de toutes les activités et harmonisée avec la création de valeur pour les actionnaires	50 %
Ratio FAI ajusté par rapport à la cible	Mesure de l'efficacité opérationnelle qui reflète le coût engagé pour gagner un dollar	25 %
Indice CX ⁽¹⁾	Mesure de l'expérience client directement harmonisée avec notre stratégie axée sur la clientèle	25 %

(1) L'indice CX est composé de multiples mesures de nos secteurs, dont les Services bancaires personnels et PME, au Canada, Marchés des Capitaux, Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région du Canada, et Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. Ces mesures comprennent des sondages externes ou menées par des tiers et des mesures internes qui favorisent les comportements qui ont le plus de résultats pour nous aider à devenir le premier sur le marché de l'expérience client.

En plus de ces mesures du rendement, le Comité et le conseil ont le pouvoir discrétionnaire de rajuster le FRO calculé en fonction des facteurs qualitatifs décrits ci-après :

- les résultats comparativement à ceux des sociétés de référence afin d'évaluer le rendement par rapport aux mesures financières, comme la croissance du revenu et du RPA;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec la tolérance à leur risque et les objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque, des rajustements étant apportés uniquement afin de réduire le FRO (ou les attributions individuelles);
- des dénouements inattendus et d'autres éléments qui devraient être inclus dans le rendement qui détermine le FRO ou exclus de celui-ci;
- d'autres facteurs que le Comité et le conseil jugent pertinents.

Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef de la direction, le chef des services financiers, le Comité et le conseil examinent les résultats présentés (conformément aux Normes internationales d'information financière) et les résultats ajustés. Les deux approches sont considérées comme utiles pour comprendre le rendement. Les mesures rajustées, comme le RPA rajusté après dilution⁽¹⁾ et le ratio FAI rajusté⁽²⁾ (aussi appelé le ratio de rendement ajusté), sont utilisées pour évaluer le rendement opérationnel sous-jacent de la Banque CIBC et comme élément pour mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins des décisions quant à leur rémunération. Les autres mesures rajustées comprennent : le total rajusté des produits sur une base de mise en équivalence fiscale (BMEF)⁽³⁾, le bénéfice net ajusté⁽⁴⁾ et le RCP ajusté⁽⁵⁾. Une analyse plus approfondie des données non conformes aux PCGR utilisées par la Banque CIBC et un rapprochement de certaines données non conformes aux PCGR avec les données les rapprochant le plus des PCGR sont présentées dans la section Mesures non conformes aux PCGR, qui commence à la page 13 du rapport annuel 2019 de la Banque CIBC.

Comité de gestion du risque et commentaires du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque

Le Comité travaille en étroite collaboration avec le Comité de gestion du risque et reçoit des commentaires tout au long de l'année du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque. Le Comité et le président du Comité de la gestion du risque, en tenant compte des commentaires du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, évaluent l'harmonisation du rendement opérationnel avec la tolérance au risque de la Banque CIBC et établissent si tout rajustement au risque est requis pour le FRO.

En outre, le Comité et le Comité de gestion du risque examinent un rapport comprenant des renseignements relatifs à des questions particulières sur le risque et la gouvernance soulevées pendant l'année et l'incidence recommandée sur l'évaluation du rendement et la Après quoi, le cas échéant, le Comité recommande, aux fins d'approbation du conseil, toutes modifications de l'évaluation du rendement et de la rémunération du chef de la direction et des membres du comité de direction.

- (1) Le RPA dilué ajusté comme il est présenté pour éliminer l'incidence des éléments d'importance (y compris l'amortissement des immobilisations incorporelles et certains éléments d'importance qui surviennent de temps à autre et qui, de l'avis de la direction, ne reflètent pas le rendement sous-jacent des activités) et après impôt sur le résultat.
- (2) Les produits et les charges autres que d'intérêts rajustés déclarés, dans chaque cas, pour éliminer l'incidence des éléments d'importance, et pour majorer les produits exonérés d'impôt afin de les ramener à une BMEF, le cas échéant.
- (3) Le total des produits déclarés, ajusté pour éliminer l'incidence avant impôt des éléments d'importance, et pour majorer les produits exonérés d'impôt, le cas échéant.
- (4) Le résultat net déclaré, ajusté pour éliminer l'incidence après impôt des éléments d'importance.
- (5) Le résultat net déclaré attribuable aux porteurs d'actions ordinaires, ajusté pour éliminer l'incidence des éléments d'importance, après impôt.

Rendement et rémunération en 2019

FRO 2019

Mesure du rendement	Cible 2019	Réel 2019	Résultat (réel par rapport à la cible)	Pondération	FRO
RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	12,92 \$	11,92 \$	8 % en-dessous	50 %	45 %
Ratio du FAI ajusté ⁽¹⁾	55,0 %	55,5 %	50 points de base plus haut	25 %	22 %
Indice CX			Au-dessus	25 %	28 %
FRO calculé et final 2019					95 %

Le RPA dilué ajusté de la Banque CIBC pour l'exercice 2019 s'est établi à 11,92 \$⁽¹⁾, soit 8 % de moins que la cible et 2 % de moins que pour l'exercice 2018. Y ont contribué les produits totaux rajustés et le résultat net rajusté qui étaient plus élevés de 3 % et plus faibles de 2 %, respectivement, plus élevés que ceux de l'exercice 2018, et de 2 % et de 7 % sous la cible.

L'efficacité d'exploitation, mesurée par le ratio FAI ajusté, s'est établie à 55,5 %⁽¹⁾, une amélioration de 10 points de base par rapport à l'exercice 2018, et a été inférieure de 50 points de base à la cible.

Notre indice CX pour l'exercice 2019, qui combine les mesures pertinentes des clients de nos diverses entreprises, a été supérieur à la cible et s'est nettement amélioré par rapport à l'exercice 2018. Parallèlement à d'autres mesures internes et de tiers, notre indice CX tient compte des commentaires des clients provenant de Services bancaires personnels et PME, Canada, de Marchés des Capitaux, de Groupe Entreprises, Canada, de Gestion des avoirs, région du Canada, et de Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis. Notre concentration collective sur notre objectif consistant à aider à faire des ambitions de nos clients une réalité - a contribué à des hausses constantes de la plupart des paramètres qui composent notre indice CX. À titre d'exemple, au cours de l'exercice 2019, nous avons obtenu nos meilleures notes de satisfaction de la clientèle d'après une étude menée par J.D. Power Retail Banking et notre meilleur SNR de l'indice du service à la clientèle IPSOS. Nous y sommes parvenus en continuant de resserrer nos liens avec nos clients, en offrant des conseils financiers personnalisés et en améliorant la capacité de nos clients à communiquer avec nous au moment et à l'endroit qu'ils choisissent. Dans l'ensemble, au cours de l'exercice 2019, nous avons recueilli beaucoup plus de commentaires de nos clients, ce qui a permis à nos équipes de développement de produits, d'exploitation des canaux et d'amélioration continue d'acquérir des connaissances essentielles.

Au cours de l'exercice 2020, nous continuerons de tirer parti de cet élan pour améliorer davantage la qualité et l'uniformité de notre prestation de services auprès de nos clients, notamment en nous concentrant sur la réduction des plaintes et en investissant dans des solutions numériques qui dépassent les attentes de nos clients.

Compte tenu du rendement de la Banque CIBC au cours de l'exercice 2019, le FRO calculé et final s'est établi à 95 %. Il n'y a eu aucun incident important en matière de risque et, par conséquent, aucun rajustement n'a été apporté au FRO à cet égard.

Ce FRO ainsi que l'évaluation du rendement individuel ont constitué la base de la rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2019 et de la rémunération de tous nos membres du CD.

(1) Les résultats rajustés 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 2019 de la Banque CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA rajusté après dilution et le ratio FAI rajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 67.

Rémunération des hauts dirigeants visés en 2019

En 2019, la Banque CIBC comptait six hauts dirigeants visés, dont le chef de la direction, le chef des services financiers, les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés qui étaient des membres actifs du CD au 31 octobre 2019 ainsi que l'ancien chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, président et chef de la direction, CIBC Bank USA, qui aurait autrement été l'un des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés s'il avait été membre actif du CD le 31 octobre 2019.

M. Dodig



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

Le conseil a approuvé le FRI de M. Dodig établi à 102 %, tel qu'il a été recommandé par le Comité, pour son leadership pour bâtir une banque axée sur les relations pour un monde moderne et pour réaliser notre objectif visant à contribuer à faire des ambitions de nos clients une réalité. M. Dodig y est parvenu en réalisant de solides résultats financiers pour la Banque CIBC dans un contexte d'exploitation difficile et en améliorant considérablement l'expérience client en mettant la priorité sur la satisfaction des besoins des clients au moyen des canaux émergents et sur les conseils et les

conversations avec les clients qui permettent d'établir des relations à long terme.

Dans le cadre de son leadership stratégique, M. Dodig a continué de diversifier les bénéfices de la Banque et de mettre en œuvre la stratégie de croissance nord-américaine de la Banque CIBC par les acquisitions de Cleary Gull et de Lowenhaupt Global Advisors aux États-Unis. Sous la direction de M. Dodig, la Banque CIBC a maintenu une solide position de capital, avec un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires selon Bâle III, de 11,6 % à la fin de l'exercice 2019.

Au cours de l'exercice 2019, M. Dodig a supervisé le lancement de l'objectif de la Banque CIBC auprès de nos 45 000 employés et a continué d'inculquer une culture axée sur l'objectif dans tous les secteurs de notre Banque. Le leadership de M. Dodig dans la transformation de la culture de la Banque CIBC a joué un rôle déterminant dans l'augmentation du score en matière de mobilisation des employés déjà élevé de la Banque CIBC (soit 8 % au-dessus de la norme mondiale des services financiers). Vous pouvez obtenir plus de renseignements à ce sujet à la page 55 du « Message à nos actionnaires ».

Compte tenu de la conception des ORS décrite à la page 66, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS de 7,51 millions \$ pour M. Dodig pour l'exercice 2019, qui représentait 97 % de la prime d'encouragement cible et qui reflète une baisse de 12 % par rapport à l'exercice 2018. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes des ORS (% du salaire)	775	Élément de la rémunération (en dollars, sauf indication contraire)	2019		2018
			Cible	Réel	Réel
Cible aux termes des ORS (\$)	7 750 000	Espèces	1 550 000	1 501 950	2 131 524
		UAR	4 960 000	4 806 240	5 115 661
		Options	1 240 000	1 201 560	1 278 915
FRI (%)	102	Total aux termes des ORS	7 750 000	7 509 750	8 526 100
FRO (%)	95	% de la cible aux termes des ORS		96,9	115,6
Attribution aux termes des ORS (\$)	7 509 750	Salaire	1 000 000	1 000 000	1 000 000
		RDG	8 750 000	8 509 750	9 526 100
		% de la RDG cible		97,3	113,7

La RDG cible de M. Dodig pour l'exercice 2019 est de 8,75 millions de dollars, et le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est resté à 80 %. Le 1^{er} mai 2018, la RDG cible de M. Dodig est passée de 8,00 à 8,75 millions de dollars, et pour l'exercice 2018, sa RDG cible a été fixée au prorata à 8,38 millions de dollars.

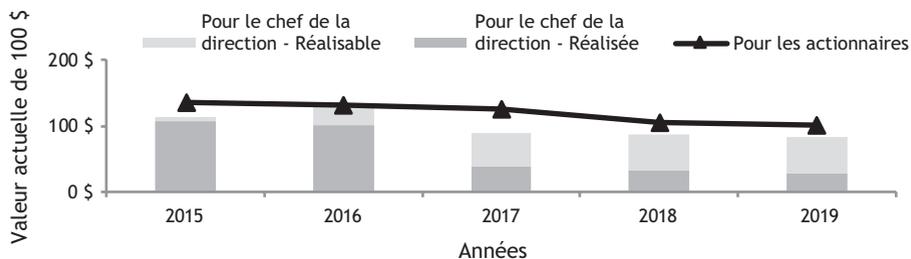
Analyse de la rémunération

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la Banque CIBC quant à l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la Banque CIBC. Le graphique compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC depuis l'exercice 2015 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l'information sous-jacente au graphique, notamment la RDG réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. De l'exercice 2015 à l'exercice 2019, la valeur actuelle de 100 \$ investis par un actionnaire est supérieure ou égale à la valeur de 100 \$ en rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2019 pour les exercices indiqués 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).



Année	Chef de la direction	RDG Attributions (\$)	A Rémunération réalisée ⁽¹⁾ (\$)	B Rémunération réalisable ⁽²⁾ (\$)	A + B = C Valeur actuelle (\$)	Période	Pour le chef de la direction ⁽³⁾ (\$)	Aux actionnaires ⁽⁴⁾ (\$)
2015	Dodig	8 149 650	8 769 139	528 326	9 297 465	10/31/2014 au 12/31/2019	114	135
2016	Dodig	8 793 500	8 861 591	2,773 210	11 634 801	10/31/2015 au 12/31/2019	132	132
2017	Dodig	8 938 000	3 381 400	4 593 471	7 974 871	10/31/2016 au 12/31/2019	89	126
2018	Dodig	9 526 100	3 131 524	5 126 768	8 258 292	10/31/2017 au 12/31/2019	87	106
2019	Dodig	8 509 750	2 501 950	4 504 404	7 006 354	10/31/2018 au 12/31/2019	82	102
Moyenne pondérée							101	119

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

M. Glass



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

Le Comité a approuvé le FRI de 105 % de M. Glass, tel que l'a recommandé le chef de la direction. M. Glass a grandement contribué au rendement financier de la Banque CIBC pour l'exercice 2019 dans un contexte de marché difficile et dans l'atteinte des cibles stratégiques et de tolérance au risque de la Banque CIBC.

Au cours de l'exercice 2019, M. Glass a dirigé la fonction Finances dans le cadre de l'objectif de la Banque CIBC et a atteint ou dépassé la plupart des objectifs clés en matière de mobilisation des employés pour les fonctions placées sous sa direction et a progressé dans la transformation culturelle de ces fonctions.

M. Glass a dirigé avec succès la fonction Finances au cours des 10 dernières années et a quitté son poste de chef des services financiers avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2019, date à laquelle il a assumé le rôle de conseiller spécial.

Compte tenu de la conception des ORS décrite à la page 66, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS de 1,95 million \$ pour M. Glass pour l'exercice 2019, qui représentait 100 % de la prime d'encouragement cible et qui reflète une baisse de 12 % par rapport à l'exercice 2018. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes des ORS (% du salaire)	260	Élément de la rémunération (en dollars, sauf indication contraire)	2019		2018
			Cible	Réel	Réel
Cible aux termes des ORS (\$)	1 950 000	Espèces	585 000	583 538	663 390
		UAR	1 092 000	1 089 270	1 238 328
		Options	273 000	272 317	309 582
FRI (%)	105	Total aux termes des ORS	1 950 000	1 945 125	2 211 300
FRO (%)	95	% de la cible aux termes des ORS		99,8	113,4
Attribution aux termes des ORS (\$)	1 945 125	Salaire	750 000	750 000	750 000
		RDG	2 700 000	2 695 125	2 961 300
		% de la RDG cible		99,8	109,7

La RDG cible de 2,70 M\$ de M. Glass pour l'exercice 2019 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2018, et le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est demeuré à 70 %.

Analyse de la rémunération

M. Culham



En tant que chef de groupe de Marchés des capitaux (MC), M. Culham est responsable des activités de MC de la Banque CIBC, qui offre des produits intégrés de crédit et des marchés financiers, des services conseils en banque d'investissement, des services de financement d'entreprises et des services de recherche de premier plan aux entreprises, aux gouvernements et aux clients institutionnels à l'échelle mondiale.

Le Comité a approuvé le FRI de 104 % de M. Culham recommandé par le chef de la direction pour sa contribution positive à la réalisation de la stratégie de la Banque CIBC et de l'objectif de la Banque CIBC de faire des ambitions de nos clients une réalité. M. Culham a appuyé la stratégie de la Banque CIBC par sa contribution dans le cadre de l'acquisition de Cleary Gull et son leadership dans le secteur des MC. En 2019, sous la direction de M. Culham, le secteur des MC a fait l'objet d'une reconnaissance, se voyant attribuer les prix Canadian Structured Notes Issuer of the Year Award et Leader in Canadian Equity Trading.

Dans un marché difficile, les activités de MC sous la direction de M. Culham ont donné de solides résultats d'entreprise sous-jacents, affichant une croissance des produits de 1 %, malgré le ralentissement du marché des émissions. Le bénéfice net ajusté de 937 millions de dollars pour l'exercice 2019⁽¹⁾ a été inférieur de 11 % à la cible, en raison principalement d'une augmentation de la dotation à la provision pour pertes sur créances. M. Culham a également atteint ou dépassé certaines des cibles clés pour ce qui est de la mobilisation des employés et de la gestion des compétences pour MC.

Compte tenu de la conception des ORS décrite à la page 66, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS de 6,67 million \$ pour M. Culham pour l'exercice 2019, qui représentait 99 % de la prime d'encouragement cible et qui reflète une baisse de 12 % par rapport à l'exercice 2018. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes des ORS (% du salaire)	1 350	Élément de la rémunération (en dollars, sauf indication contraire)	2019		2018
			Cible	Réel	Réel
Cible aux termes des ORS (\$)	6 750 000	Espèces	2 025 000	2 000 700	2 274 480
		UAR	3 780 000	3 734 640	4 245 696
		Options	945 000	933 660	1 061 424
FRI (%)	104	Total aux termes des ORS	6 750 000	6 669 000	7 581 600
FRO (%)	95	% de la cible aux termes des ORS		98,8	112,3
Attribution aux termes des ORS (\$)	6 669 000	Salaire	500 000	500 000	500 000
		RDG	7 250 000	7 169 000	8 081 600
		% de la RDG cible		98,9	111,5

La cible de RDG de 7,25 M\$ de M. Culham pour l'exercice 2019 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2018, et le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est demeuré à 70 %. M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2019 en UADD qui sont payables à son départ de la Banque CIBC.

(1) Les résultats rajustés 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 2019 de la Banque CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA rajusté après dilution et le ratio FAI rajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 67.

M. Capatides



À titre de chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, et président et de chef de la direction pour la région des États-Unis de CIBC Bank USA depuis le 1^{er} avril 2019, M. Capatides est responsable des services bancaires aux entreprises sur le marché intermédiaire, des services de gestion de patrimoine, des services bancaires privés et des services bancaires aux particuliers et des services bancaires numériques sur le marché américain. Dans son précédent rôle de chef de l'administration et avocat général, M. Capatides a eu la responsabilité globale du contentieux, de la stratégie d'affaires et du développement des affaires ainsi que des fonctions de protection des renseignements personnels, d'ombudsman et de secrétaire général de la Banque CIBC.

Le Comité a approuvé le FRI de 104 % de M. Capatides, tel que l'a recommandé le chef de la direction. M. Capatides a fortement contribué à l'avancement de la stratégie et l'objectif de la Banque CIBC grâce au leadership dont il a fait preuve dans les deux rôles qu'il a occupés au cours de l'année. Le Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis, a contribué au résultat net ajusté de 723 millions de dollars⁽¹⁾ pour l'exercice 2019, comparativement à 592 millions de dollars⁽¹⁾ pour l'exercice 2018, soit 2 % de plus que la cible, ce qui reflète la croissance à deux chiffres des soldes de prêts et de dépôts, en partie contrebalancée par la compression des marges.

Dans son rôle précédent, M. Capatides a joué un rôle clé dans la mise en œuvre de la stratégie de croissance de la Banque CIBC, notamment dans le cadre de l'acquisition de Cleary Gull et de Lowenhaupt Global Advisors aux États-Unis, et il a dirigé des initiatives de simplification et de transformation à l'échelle de la banque. Le ratio FAI de la Banque CIBC a dépassé la cible de 50 points de base, en raison principalement de la baisse des produits dans un contexte de marché très concurrentiel.

M. Capatides a atteint ou dépassé les cibles fixées pour la plupart des paramètres clés relatifs à la mobilisation des employés et à la gestion des compétences pour les fonctions placées sous sa direction.

Compte tenu de la conception des ORS décrite à la page 66, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS de 2,89 M\$ US pour M. Capatides pour l'exercice 2019, qui représentait 99 % de la prime d'encouragement cible et qui reflète une hausse de 4 % par rapport à l'exercice 2018. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes des ORS (% du salaire)	389	Élément de la rémunération (\$ US, sauf indication contraire)	2019		2018
			Cible	Réel	Réel
Cible aux termes des ORS (\$ US)	2 920 105	Espèces	876 031	865 519	834 344
		UAR	1 635 259	1 615 635	1 557 445
		Options	408 815	403 909	389 361
FRI (%)	104	Total aux termes des ORS	2 920 105	2 885 063	2 781 150
FRO (%)	95	% de la cible aux termes des ORS		98,8	113,4
Attribution aux termes des ORS (\$ US)	2 885 063	Salaire	750 000	750 000	750 000
		RDG	3 670 105	3 635 063	3 531 150
		% de la RDG cible		99,0	110,3

Avec prise d'effet le 1^{er} avril 2019, dans le cadre de sa transition dans son nouveau rôle, la RDG cible de M. Capatides est passée de 3,20 M\$ US à 4,00 M\$ US. Pour l'exercice 2019, sa RDG cible a été calculée au prorata, s'établissant à 3,67 M\$ US, et le pourcentage de son attribution au titre des ORS reporté est demeuré à 70 %.

(1) Les résultats rajustés 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 2019 de la Banque CIBC. Nous avons recours aux mesures non conformes aux PCGR que sont le RPA rajusté après dilution et le ratio FAI rajusté comme éléments afin de déterminer le financement de la rémunération incitative et de mesurer le rendement des membres de la haute direction aux fins de leur rémunération, comme il est plus amplement expliqué à la rubrique « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » de la présente circulaire à la page 67.

Analyse de la rémunération

M^{me} Dottori-Attanasio



En tant que responsable de la gestion du risque, M^{me} Dottori-Attanasio est responsable des risques opérationnels et des risques liés aux stratégies, aux marchés, au crédit, à la liquidité et à la réputation, ainsi que de la conformité et de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Le Comité a approuvé le FRI de 105 % de M^{me} Dottori-Attanasio, tel que l'a recommandé le chef de la direction. M^{me} Dottori-Attanasio a fortement contribué au cours de l'exercice 2019 à l'atteinte des objectifs stratégiques de la Banque CIBC, en s'assurant que la Banque CIBC gérait efficacement le risque et se conformait à ses objectifs en matière de tolérance au risque. Elle a dirigé la fonction Gestion du risque conformément à l'objectif de la Banque CIBC et a atteint un bon

nombre de cibles clés de gestion des compétences pour les activités sous sa direction. Pour ses engagements caritatifs actifs, en 2019, M^{me} Dottori-Attanasio a reçu le prix Philanthropy Award de l'Association of Fundraising Professionals, qui récompense les leaders bénévoles exceptionnels.

Compte tenu de la conception des ORS décrite à la page 66, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS de 2,54 M\$ pour M^{me} Dottori-Attanasio pour l'exercice 2019, qui représentait 100 % de la prime d'encouragement cible et qui reflète une baisse de 11 % par rapport à l'exercice 2018. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Cible aux termes des ORS (% du salaire)	340	Élément de la rémunération (en dollars, sauf indication contraire)	2019		2018
			Cible	Réel	Réel
Cible aux termes des ORS (\$)	2 550 000	Espèces	765 000	763 087	859 244
		UAR	1 428 000	1 424 430	1 603 925
		Options	357 000	356 108	400 981
FRI (%)	105	Total aux termes des ORS	2 550 000	2 543 625	2 864 150
FRO (%)	95	% de la cible aux termes des ORS		99,8	112,3
Attribution aux termes des ORS (\$)	2 543 625	Salaires	750 000	750 000	750 000
		RDG	3 300 000	3 293 625	3 614 150
		% de la RDG cible		99,8	109,5

La cible de RDG de 3,30 M\$ de M^{me} Dottori-Attanasio pour l'exercice 2019 est demeurée inchangée par rapport à l'exercice 2018, et le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est reporté est demeuré à 70 %.

M. Richman



À titre d'ancien chef de groupe, région des États-Unis, président et chef de la direction de CIBC Bank USA depuis le 31 mars 2019, M. Richman est responsable des services bancaires aux entreprises sur le marché intermédiaire, des services de gestion de patrimoine, des services bancaires privés et des services bancaires aux particuliers et des services bancaires numériques sur le marché américain. Avec prise d'effet le 1^{er} avril 2019, la transition de M. Richman au rôle de président, région des États-Unis de CIBC Bank USA, où il est responsable d'établir et de maintenir des relations avec les clients afin d'assurer un partenariat continu et la génération d'affaires.

Le Comité a approuvé le FRI de 100 % de M. Richman recommandé par le chef de la direction pour sa contribution solide au rendement du Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, région des États-Unis au cours du premier semestre de l'exercice 2019. Au cours du deuxième semestre de l'exercice 2019, M. Richman a accru le nombre de ses relations stratégiques avec les clients et a renforcé les relations transfrontalières avec les clients américains.

Compte tenu de la conception des ORS décrite à la page 66, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS de 2,37 M\$ US pour l'exercice 2019, qui représentait 95 % de la prime d'encouragement cible. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

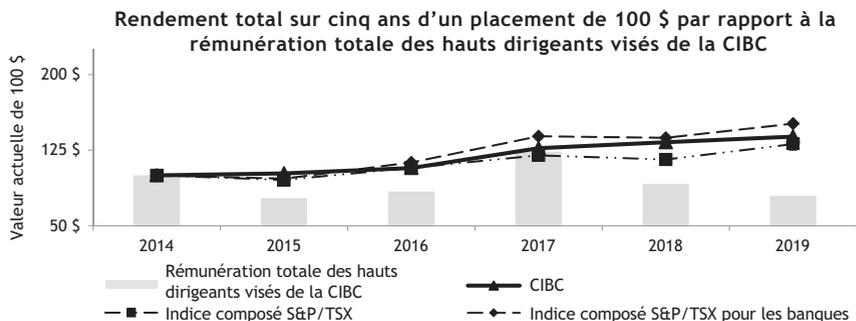
Cible aux termes des ORS (% du salaire)	288	Élément de la rémunération (\$ US, sauf indication contraire)	2019		2018
			Cible	Réel	Réel
Cible aux termes des ORS (\$ US)	2 491 734	Espèces	747 520	994 202	1 277 610
		UAR	1 395 371	1 098 356	2 384 872
		Options	348 843	274 589	596 218
FRI (%)	100	Total aux termes des ORS	2 491 734	2 367 147	4 258 700
FRO (%)	95	% de la cible aux termes des ORS		95,0	114,5
Attribution aux termes des ORS (\$ US)	2 367 147	Salaire	865 836	865 836	1 030 000
		RDG	3 357 570	3 232 983	5 288 700
		% de la RDG cible		96,3	111,3

Avec prise d'effet le 1^{er} avril 2019, dans le cadre de sa transition dans son nouveau rôle, le salaire de base de M. Richman est passé de 1,03 M \$ US à 0,75 M \$ US, et la cible de RDG est passée de 4,75 M \$ US à 2,38 M \$ US. Le pourcentage de son attribution reportée au titre des ORS est passé de 70 % à 50 %. Pour l'exercice 2019, sa cible de RDG a été calculée au prorata, pour s'établir à 3,36 M\$ US, et son pourcentage de report s'est établi à 58 %.

Analyse de la rémunération

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

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la Banque CIBC sur la période de cinq ans allant du 1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2019 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 Banque CIBC avec le rendement de la Banque CIBC.



Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CIBC	100,00	101,96	107,26	126,89	132,85	138,42
Indice composé S&P/TSX	100,00	95,38	107,50	119,83	115,74	131,03
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	96,65	112,77	138,74	137,23	151,30
Rémunération totale des hauts dirigeants visés de la Banque CIBC^{(2) (3)}	100,00	77,26	83,88	123,35	91,43	79,54

- (1) Avec le réinvestissement des dividendes.
- (2) La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la Banque CIBC est établie ci-dessus à 100 \$ pour l'exercice 2014 comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la Banque CIBC comprend le salaire, 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 79 de la présente circulaire. En 2016, la Banque CIBC a décidé que le fait d'utiliser les montants de la rémunération totale des hauts dirigeants visés (par opposition aux montants de la RDG utilisés dans les années antérieures) était plus approprié aux fins de l'information précédente et, par conséquent, les montants figurant dans le graphique ci-dessus pour les années avant l'exercice 2016 ont été rajustés par rapport à ceux figurant dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction antérieures. La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la Banque CIBC indiquée ci-dessus pour l'exercice 2017 comprend une prime d'encouragement reportée de 8,20 M\$ US (10,72 M\$ CA) pour M. Richman, reçue à la clôture de l'acquisition par la Banque CIBC de PrivateBancorp, Inc.
- (3) Les données de 2019 ci-dessus comprennent les cinq hauts dirigeants visés les mieux rémunérés. 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 par la direction 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 des hauts dirigeants visés de la Banque CIBC exprimée en pourcentage du bénéfice net déclaré 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 membres de la haute direction inclus dans ce groupe permet de comparer les montants de rémunération d'un exercice à l'autre.

Année	Rémunération totale des hauts dirigeants visés ⁽²⁾⁽⁴⁾ (en milliers de dollars)	Bénéfice net déclaré ⁽³⁾ (en milliers de dollars)	Rémunération totale des hauts dirigeants visés en % du bénéfice net déclaré ⁽³⁾
2019	29 817	5 121 000	0,58
2018	34 275	5 284 000	0,65
2017	46 242	4 718 000	0,98

- (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 Banque CIBC peut ne pas être comparable à celui d'autres sociétés.
- (2) La rémunération totale des hauts dirigeants visés de la Banque CIBC comprend le salaire, 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 79 de la présente circulaire.
- (3) Le RCG fondé sur la rémunération totale des hauts dirigeants visés sous forme de pourcentage du bénéfice net rajusté s'établissait à 0,55 % pour l'exercice 2019, à 0,62 % pour l'exercice 2018 et à 0,99 % pour l'exercice 2017. Pour une analyse plus détaillée du bénéfice net rajusté, voir la section « Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération » à la page 67 et la section sur les mesures non conformes aux PCGR commençant à la page 13 du rapport annuel 2019 de la Banque CIBC.
- (4) Pour l'exercice 2019, la rémunération totale des hauts dirigeants visés comprend les cinq hauts dirigeants visés les mieux rémunérés. Pour l'exercice 2017, la rémunération totale des hauts dirigeants visés indiquée ci-après comprend une prime d'encouragement reportée de 8,20 M\$ US (10,72 M\$ CA) pour M. Richman, à la clôture de l'acquisition par la Banque CIBC de PrivateBancorp, Inc.

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 renforcement des points forts de notre personnel et de leur passion de faire ce qui est dans l'intérêt de nos clients, motive les membres de notre personnel à donner le meilleur d'eux-mêmes et leur offre de travailler comme une seule équipe ayant pour objectif commun de bâtir une banque axée sur les relations pour le monde d'aujourd'hui.

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'harmonisation des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la Banque CIBC. Le Comité tient le chef de la direction et les membres du comité de direction responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs précis pour la gestion des compétences, la mobilisation des employés et la force de notre bassin de leaders. L'atteinte de ces objectifs est prise en compte dans l'établissement du FRI pour le chef de la direction et les membres du CD à la fin de l'exercice.

Tout au long de l'année, le Comité effectue des examens approfondis des compétences des membres de la haute direction en se concentrant sur la force et la diversité des membres de la relève aux principaux postes de leadership dans l'ensemble de la Banque CIBC. Au moins une fois par année, le Comité et le conseil examinent les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du comité de direction selon divers échéanciers pour s'assurer que la direction et le conseil ont des choix lorsqu'ils nomment des personnes compétentes à des postes clés. Le Comité et la direction discutent également des candidats compétents dans le bassin, qui présentent un potentiel à plus long terme en vue de pourvoir des postes de haute direction dans l'organisation.

En outre, le Comité examine les progrès réalisés dans le cadre des initiatives de perfectionnement du leadership et reçoit des rapports sur la mobilisation des employés, le roulement du personnel, la diversité, la reconnaissance externe de notre milieu de travail et d'autres questions cruciales touchant les employés. La Banque CIBC continue de se distinguer en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans les secteurs de l'inclusion et de la diversité. Nous sommes convaincus que la stratégie de gestion des compétences de la Banque CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour transformer notre banque et lui faire réaliser son objectif.

Inclusion et diversité

L'approche de la Banque CIBC en matière d'inclusion et de diversité met l'accent sur l'importance de recruter, de maintenir en poste et de faire progresser des personnes aux talents diversifiés, d'accroître les capacités de leadership inclusif de nos employés et de faire de la diversité la façon dont notre Banque exerce ses activités. Chaque pilier de notre stratégie est lié à un résultat d'affaires stratégique : favoriser l'innovation, améliorer le rendement des équipes et resserrer les relations avec nos clients.

En commençant par notre conseil et notre équipe de haute direction, l'engagement de la Banque CIBC envers l'inclusion et la diversité est intégré dans les stratégies de la Banque en matière de talents et d'activités. Notre équipe de haute direction et notre conseil d'administration évaluent régulièrement les progrès réalisés par rapport à nos objectifs en matière d'inclusion et de diversité. Des mesures précises sur le leadership et la diversité équilibrés entre les hommes et les femmes sont également prises en compte lors des examens annuels du rendement des hauts dirigeants.

En intégrant la stratégie à nos processus de gestion des compétences, nous nous assurons que le leadership équilibré entre les hommes et les femmes constitue un élément important pris en compte dans la nomination des membres de la haute direction. De plus, il demeure une priorité organisationnelle de premier plan de combler les écarts lorsque notre effectif ne reflète pas la diversité de nos clients. Nous avons fait des progrès par rapport à nos objectifs, en embauchant plus de 500 personnes handicapées au cours des trois dernières années consécutives et en nommant des femmes dans 59 % des nouveaux postes de direction approuvés par le conseil au cours de l'exercice 2019. Bien que nous nous efforcions d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes, nous prévoyons avoir au moins 35 % de femmes occupant des postes de direction approuvés par le conseil d'ici la fin de l'exercice 2022⁽¹⁾. À la fin de l'exercice 2019, les femmes occupaient 32 % de ces postes et elles représentaient 27 % du comité de direction, soit 3 femmes sur 11 membres.

Nous avons également fait des investissements importants pour accroître les capacités de leadership inclusif de notre équipe, notamment en dispensant une formation sur les préjugés inconscients dérangeants à plus de 2 000 gestionnaires et en organisant des exercices de la couverture, un apprentissage interactif qui favorise la réconciliation avec les peuples autochtones, avec plus de 200 hauts dirigeants.

La Banque CIBC s'engage également à faire en sorte que tous ses clients puissent accéder facilement à ses produits et services. Nous travaillons fort pour renforcer les compétences financières et aider nos clients à surmonter les difficultés économiques. Nous nous engageons également à verser plus d'un million de dollars par année pour rendre les services bancaires plus accessibles à une vaste gamme de clients divers, y compris les personnes âgées et les personnes handicapées.

(1) Cet objectif a été mis à jour en 2019 et remplace l'objectif que nous avons précédemment annoncé, soit de 30 à 35 % de femmes occupant des postes de haute direction d'ici 2018, qui avait été énoncé pour la première fois dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2016. Au moment où cet objectif a été établi, les femmes représentaient 29 % des titulaires de postes de direction approuvés par le conseil.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2019, 2018 et 2017 par les six hauts dirigeants visés de la Banque CIBC, dont le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés qui étaient des membres actifs du CD au 31 octobre 2019, ainsi que l'ancien chef de groupe, région des États-Unis de la Banque CIBC, président et chef de la direction, CIBC Bank USA, qui aurait autrement été l'un des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés s'il avait été membre actif du CD le 31 octobre 2019.

Nom et principale fonction	Année	Salaires (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾ (\$)	Attributions fondées sur les ORS sans participation ⁽³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Toute autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig Chef de la direction	2019	1 000 000	4 806 240	1 201 560	1 501 950	505 000	2 250	9 017 000
	2018	1 000 000	5 115 661	1 278 915	2 131 524	520 000	2 250	10 048 350
	2017	1 000 000	4 445 280	1 111 320	2 381 400	496 000	2 250	9 436 250
Kevin Glass Chef des services financiers	2019	750 000	1 089 270	272 317	583 538	242 000	2 250	2 939 375
	2018	750 000	1 238 328	309 582	663 390	252 000	2 250	3 215 550
	2017	750 000	1 214 752	303 688	650 760	247 000	2 250	3 168 450
Harry Culham Chef de groupe Marchés des capitaux	2019	500 000	3 734 640	933 660	2 000 700	150 000	2 250	7 321 250
	2018	500 000	4 245 696	1 061 424	2 274 480	154 000	2 250	8 237 850
	2017	500 000	4 186 477	1 046 619	2 242 754	146 000	2 250	8 124 100
Michael Capatides ⁽⁶⁾ Chef de groupe Région des É.-U. CIBC président et chef de la direction CIBC Bank USA	2019	996 975	2 147 664	536 916	1 150 534	311 000	997 501	6 140 590
	2018	966 000	2 005 989	501 497	1 074 635	337 000	856 501	5 741 622
	2017	980 625	1 910 787	477 696	1 023 634	311 000	584 840	5 288 582
Laura Dottori-Attanasio CGR	2019	750 000	1 424 430	356 108	763 087	163 000	2 250	3 458 875
	2018	750 000	1 603 925	400 981	859 244	170 000	2 250	3 786 400
	2017	750 000	1 573 096	393 274	842 730	163 000	2 250	3 724 350
Larry Richman ⁽⁶⁾⁽⁷⁾ Ancien chef de groupe Région des É.-U. CIBC président et chef de la direction CIBC Bank USA	2019	1 150 956	1 460 045	365 011	1 321 593	92 000	9 147	4 398 752
	2018	1 326 640	3 071 715	767 929	1 645 562	209 000	10 594	7 031 440
	2017	483 345	1 108 589	277 147	593 885	66 000	10 721 500	13 250 466

- (1) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. La valeur d'une UAR à l'attribution correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre des exercices indiqués.
- (2) 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 2019 pour l'exercice 2019	Octrois effectués en décembre 2018 pour l'exercice 2018	Octrois effectués en décembre 2017 pour l'exercice 2017
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	1,58	2,27	1,84
Rendement en dividendes (%)	5,24	4,88	4,33
Volatilité du cours des actions (%)	15,1	19,4	4,33
Durée (en années)	10	10	10
Valeur de rémunération (\$)	12,73	13,09	14,20

Nom	2019		2018		2017	
	JVC (2,20 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (6,54 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (7,06 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	207 590	993 970	638 965	639 950	552 825	558 495
Kevin Glass	47 049	225 268	154 678	154 904	151 070	152 618
Harry Culham	161 306	772 354	154 678	531 115	520 646	525 973
Michael Capatides	92 649	444 267	257 761	243 736	232 294	245 402
Laura Dottori-Attanasio	61 525	294 582	200 340	200 641	195 637	197 637
Larry Richman	62 986	377 545	394 702	373 227	134 768	142 379

- (3) Les attributions sans participation au titre des ORS autres qu'à base d'actions sont composées entièrement de primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement. Les membres de la haute direction peuvent choisir volontairement de reporter leur prime d'encouragement annuelle en UAAD. Pour 2017, M. Glass a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 650 760 \$ et M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 242 754 \$, en UAAD, respectivement. En 2018, M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 274 480 \$ en UAAD. En 2019, M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 000 700 \$ en UAAD.

Information sur la rémunération

- (4) Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués.
- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Glass et Culham et Mme Dottori-Attanasio représentent les cotisations versées par la Banque CIBC à leurs comptes du régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE).
 Pour tous les hauts dirigeants visés, les montants indiqués excluent la valeur des avantages accessoires, puisque ceux-ci sont inférieurs à 50 000 \$ pour chacun d'eux. Pour le chef de la direction, les montants excluent également la valeur de l'utilisation personnelle de l'avion de la Banque CIBC par le chef de la direction, car il rembourse les frais à la Banque CIBC. Les montants indiqués excluent également les équivalents de dividendes gagnés sur les UAR, les OAS et les UAAD octroyées au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des attributions déclarée à la date de l'octroi, selon le cas. Les montants des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2019, 2018 et 2017 sont les suivants : 887 000 \$, 791 681 \$ et 623 017 \$, respectivement, pour M. Dodig; 232 038 \$, 215 672 \$ et 175 439 \$ pour M. Glass; 912 932 \$, 793 701 \$ et 656 134 \$ pour M. Culham; 338 471 \$, 311 583 \$ et 264 629 \$ en dollars canadiens pour M. Capatides; et 313 937 \$, 293 319 \$ et 225 992 \$ dollars pour M^{me} Dottori-Attanasio. Les montants des espèces et des équivalents de dividendes réinvestis pour les exercices 2019, 2018 et 2017 s'élevaient à 774 670 \$, à 544 519 \$ et à 622 360 \$, respectivement, en dollars canadiens pour M. Richman. Pour ce dernier, le montant équivalent en espèces et en dividendes réinvestis pour l'exercice 2017 a été corrigé par rapport aux 98 169 \$ indiqués dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année précédente.
 Pour M. Richman, les montants indiqués comprennent : a) pour l'exercice 2019, les cotisations de la Banque CIBC à son régime d'épargne américain 401(k) s'élevaient à 9,147 \$ et pour l'exercice 2018 à 10 594 \$; et b) pour l'exercice 2017, le montant se rapporte à la rémunération différée de 8 200 000 \$ US (10 721 500 \$ CA) dans le cadre de la convention d'emploi avec la Banque CIBC conclue à l'acquisition de PrivateBancorp Inc. comprenant i) un montant en espèces différé de 2 050 000 \$ US (de 2 680 375 \$ CA), qui a été acquis le 23 septembre 2017; et ii) 6 150 000 \$ US (8 041 125 \$ CA) en UAADD, dont un tiers a été acquis le 23 mars 2018 et les deux tiers restants ont été acquis le 23 décembre 2018. Tous les montants libellés en dollars canadiens indiqués ci-dessus ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour 2019 et 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018 au taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017.
 Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent : a) les cotisations de la Banque CIBC à son régime d'épargne américain 401(k) de 14 789 \$ pour l'exercice 2019, de 14 071 \$ pour l'exercice 2018 et de 14 023 \$ pour l'exercice 2017, converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour 2019 et de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018, et au taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017; et b) les paiements de préquation des impôts de 982 712 \$ pour l'exercice 2019, de 842 430 \$ pour l'exercice 2018 et de 570 817 \$ pour l'exercice 2017. Les paiements de préquation des impôts sont effectués pour le compte de M. Capatides pour l'impôt sur le revenu canadien en excédent de l'impôt sur le revenu américain étant donné qu'une partie des fonctions de M. Capatides doivent être exercées au Canada.
- (6) La rémunération de M. Richman et de M. Capatides est établie et leur 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 WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA pour 2019, et de 1,00 \$ US = 1,2880 \$ CA pour 2018, et au taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017. La valeur du régime de retraite de M. Richman et de M. Capatides a été convertie en dollars canadiens au moyen du taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA pour 2019, de 1,00 \$ US = 1,3163 \$ CA pour 2018, et de 1,00 \$ US = 1,2899 \$ CA pour 2017.
- (7) Le salaire de M. Richman pour l'exercice 2017 reflète son emploi à partir de la date de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc., soit du 23 juin 2017 au 31 octobre 2017, et a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de la Banque du Canada et de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA pour 2017.

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 2019.

Nom	Valeur des attributions à base d'actions 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 des attributions fondées sur les ORS sans participation gagnées au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)
Victor Dodig	498,822	4,864,058	1,501,950
Kevin Glass	158,475	1,360,642	583,538
Harry Culham	549,177	4,660,198	2,000,700
Michael Capatides	242,505	2,175,867	1,150,534
Laura Dottori-Attanasio	212,658	1,802,851	763,087
Larry Richman	1,327,249 ⁽⁴⁾	1,590,607	1,321,593

- (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 Banque 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) Les valeurs totales en dollars pour M. Richman se rapportent à l'acquisition et au paiement des OAS pour l'exercice 2019. Pour M. Dodig, M. Glass, M. Culham, M^{me} Dottori-Attanasio et M. Capatides, la valeur totale en dollars se rapporte à l'acquisition et au paiement d'UAR pour l'exercice 2019. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2015 pour l'exercice 2015 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2018 correspondait à 100 %, d'après le RCP de la Banque CIBC pour la période du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2018.
- (3) Les montants indiqués correspondent à la somme des primes en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2019 présentées dans le tableau sommaire de la rémunération. Les primes en espèces annuelles de M. Richman et de M. Capatides ont été versées en dollars américains. Elles ont été converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters pour l'exercice 2019 de 1,00 \$ US = 1,3293 \$ CA.
- (4) Le montant indiqué a été converti en dollars canadiens au moyen du taux de change du 1^{er} mars 2019 de 1,00 \$ US = 1,3292 \$ CA.

Acquisition des UAR en 2016

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2016 dont les droits ont été acquis en décembre 2019 était de 100 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP de 105 % et du facteur de rendement du RTA de 95 %, découlant du classement au troisième rang pour le RCP et au quatrième 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. Voir « Rémunération d'encouragement reportée » à partir de la page 63 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la Banque CIBC dans le cadre des octrois d'UAR pour 2016							Acquisition
	2017	2018	2019	Moyenne	Classement CIBC	Rendement	
RCP	18,3 %	16,6 %	14,5 %	14,5 %	3	105 %	100 %
RTA	18,3 %	4,7 %	4,2 %	9,1 %	4	95 %	

Attributions aux termes du régime d'encouragement – attributions fondées sur des options et des actions en circulation

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 2019.

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾				Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾				
		Titres sous-jacents aux options non exercés (n ^o)	Prix d'exercice des options (\$) (n ^o)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées (\$) (n ^o)	Valeurs des options exercées ^{(1)(b)} (\$) (n ^o)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^o)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (n ^o)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis distribués qui ne sont pas payées ou distribuées (\$) (n ^o)
Victor Dodig	2013	6 414	90,52	08 déc. 2023	139 761	—	—	—	—	2 882 280
	2014	35 204	102,33	07 déc. 2024	351 336	—	—	—	—	
	2015	84 544	97,81	06 déc. 2025	1 225 885	—	—	—	—	
	2016	86 375	111,69	08 déc. 2026	53 553	—	UADD	—	—	
	2017	78 271	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	47 905	4 035 192	
	2018	97 701	111,50	02 déc. 2028	79 138	—	UAR	42 509	3 580 599	
							UAR	47 444	3 996 303	
Kevin Glass	2009	—	70,66	06 déc. 2019	—	262 192	—	—	—	393 038
	2010	5 749	78,50	05 déc. 2020	194 374	—	—	—	—	
	2011	13 124	71,54	04 déc. 2021	535 065	—	—	—	—	
	2012	20 808	80,10	09 déc. 2022	670 226	—	—	—	—	
	2013	22 417	90,52	08 déc. 2023	488 466	—	—	—	—	
	2014	17 216	102,33	07 déc. 2024	171 816	—	—	—	—	
	2015	23 650	97,81	06 déc. 2025	342 925	—	—	—	—	
	2016	23 557	111,69	08 déc. 2026	14 605	—	UADD	—	—	
	2017	21 389	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	13 065	1 100 507	
	2018	23 651	111,50	02 déc. 2028	19 157	—	UAR	11 616	978 462	
							UAR	11 485	967 369	349 451
Harry Culham	2014	61 459	102,33	07 déc. 2024	613 361	—	—	—	—	1 633 558
	2015	81 000	97,81	06 déc. 2025	1 174 500	—	UADD	—	—	
	2016	82 449	111,69	08 déc. 2026	51 118	—	UAR	—	—	
	2017	73 715	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	45 728	3 851 800	
	2018	81 087	111,50	02 déc. 2028	65 680	—	UAR	40 034	3 372 137	
							UAR	39 375	3 316 695	
Michael Capatides	2014	23 283	102,33	07 déc. 2024	232 364	—	—	—	—	1 184 534
	2015	37 820	97,81	06 déc. 2025	548 390	—	UAR	—	—	
	2016	37 797	111,69	08 déc. 2026	23 434	—	OAS	20 963	1 765 766	
	2017	32 889	120,02	13 déc. 2027	—	—	UAR	17 862	1 504 521	
	2018	39 413	111,50	02 déc. 2028	31 925	—	UAR	19 139	1 612 111	
Laura Dottori-Attanasio	2014	—	95,66	1 ^{er} juin 2024	—	32 807	—	—	—	315 980
	2015	15 668	102,33	07 déc. 2024	—	53 695	—	—	—	
	2016	30 805	111,69	08 déc. 2026	227 186	140 452	UADD	—	—	
	2017	27 699	120,02	13 déc. 2027	19 099	—	UAR	17 085	1 439 125	
	2018	30 633	111,50	02 déc. 2028	24 813	—	UAR	15 043	1 267 103	
							UAR	14 875	1 252 970	905 073
Larry Richman	2015	—	46,44	20 fév. 2025	—	971 137	OAS	—	—	4 104 510
	2016	—	45,08	19 fév. 2026	—	1 330 418	OAS	—	—	
	2017	19 081	120,02	13 déc. 2027	—	—	UADD	—	—	
	2018	60 352	111,50	02 déc. 2028	48 885	—	UAR	10 363	872 884	
								OAS	32 527	
							UAR	29 307	2 468 581	—
							OAS	15 987	1 795 547	—

Information sur la rémunération

- (1) Les options visent des actions ordinaires de la Banque 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. Les options de 2015 et de 2016 de M. Richman s'acquiescent en bloc sur trois ans.
- (2) Les UAR sont acquises et réglées en espèces lorsque trois années se sont écoulées depuis leur octroi. La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis correspond au seuil de la valeur de paiement de 75 % des unités octroyées. Pour les UAR, le nombre d'unités dont les droits sont acquis a été établi au moyen du RCP et du RTA de la Banque CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC pour la rémunération. Les UAR de PrivateBancorp pour 2015 et 2016 de M. Richman ont été converties en OAS de la Banque CIBC à l'acquisition, dont le rendement maximal est de 200 % l'attribution cible. Les unités d'actions subalternes de PrivateBancorp pour 2017 de M. Richman ont été converties en unités d'OAS de la Banque CIBC à l'acquisition. Les OAS pour 2015 et 2016 de M. Richman ont été acquises en 2018 et en 2019. Ses OAS pour 2017 ont été partiellement acquises et payées en 2018 et 2019, et le reste sera acquis en 2020. En ce qui concerne l'attribution d'UADD de 2017 de M. Richman, un tiers de l'attribution a été acquis le 23 mars 2018 et les deux tiers restants ont été acquis le 23 décembre 2018. Compte tenu des dispositions du régime d'UADD, cette attribution n'est pas payable jusqu'à la fin d'emploi, la retraite ou le décès de M. Richman.
Cette colonne comprend les UADD entièrement acquises qui tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuel reportées en UADD par MM. Dodig, Glass et Culham et M^{me} Dottori-Atanasio. Elles ne sont pas payables avant la fin de leur emploi, de leur retraite ou de leur décès.
- (3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la Banque CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi. Pour M. Richman, le prix d'exercice des options pour 2015 et 2016 est libellé en dollars américains et reflète les valeurs relatives des actions de PrivateBancorp, Inc. par rapport aux actions de la Banque CIBC telles qu'elles étaient appliquées relativement à l'acquisition.
- (4) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2019 qui ont été octroyées 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 Banque CIBC à la date d'exercice) avant déduction des impôts et des commissions.
- (5) Les montants indiqués pour les exercices du ROSAE de M. Richman dans le tableau de la page précédente ont été convertis en dollars canadiens au taux de change de 1,00 \$ US = 1,3399 \$ CA à la date de l'opération du 11 mars 2019. M. Richman a reçu 724 783 \$ US et 992 923 \$ US pour ses options de 2015 et 2016, respectivement.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2019

On s'attend à ce que tous les membres de la haute direction de la Banque CIBC (y compris les hauts dirigeants visés) et les directeurs généraux détiennent un montant minimal de titres de capitaux propres de la Banque CIBC. L'actionnariat comprend l'ensemble des actions détenues aux termes du RAEE ou dans des comptes de placement personnels à l'extérieur de la Banque CIBC, des UADD et des unités non acquises octroyées aux termes de régimes de rémunération incitative reportée. Il ne comprend pas la valeur des octrois d'options dans le cours. Les membres de la haute direction 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 lignes directrices applicables. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent même à la retraite pour tous les hauts dirigeants visés et sont indiquées dans le tableau qui suit.

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)	Période de détention après le départ à la retraite (années)	Actionnariat (multiple du salaire)	UADD (\$)	Actionnariat ⁽¹⁾				
					OAS (\$)	UAR (\$)	Actions détenues directement (\$)	Total	
								(\$)	Parts
Victor Dodig	8,0	2	20,6	2 882 280	-	15 662 558	2 049 242	20 594 480	183 372
Kevin Glass	5,0	1	8,3	751 581	-	4 109 176	1 389 458	6 250 215	55 651
Harry Culham	5,0	1	39,9	4 891 495	-	14 217 264	835 104	19 943 863	177 579
Michael Capatides	5,0	1	8,7	-	498 089	6 584 468	1 566 163	8 648 720	77 008
Laura Dottori-Atanasio	5,0	1	9,0	1 244 601	-	5 340 304	177 535	6 762 440	60 212
Larry Richman	2,0	1	25,5	9 726 985	15 136 757	4 519 884	13 702	29 397 328	261 752

- (1) Les montants indiqués ont été calculés en utilisant le prix d'octroi ou le cours de l'action de la Banque CIBC de 112,31 \$ au 31 octobre 2019, selon le plus élevé des deux.

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 2019 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du ROSAE et des régimes d'options de PrivateBancorp, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la Banque CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions, a été autorisée.

	A	B	C
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (N ^{bres})	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 ^{bres})
Approuvés par les porteurs de titres	4 712 202	103,41	9 989 521
Non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	867 247	22,04	néant
Total	5 579 449	96,93	9 989 521

(1) La prise en charge par la Banque CIBC des régimes de rémunération en titres de capitaux propres de PrivateBancorp dans le cadre de son acquisition de PrivateBancorp, Inc. ne nécessitait pas l'approbation des porteurs de titres aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables et des règles des bourses.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2019

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires sur les options en circulation et les options pouvant être octroyées aux termes du ROSAE et des options en circulation aux termes des régimes de PrivateBancorp.

Régime	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité (N ^{bres})	% des actions ordinaires en circulation	Options pouvant être octroyées (N ^{bres})	% des actions ordinaires en circulation	Total (N ^{bres})	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	5 402 851	1,21	9 166 945	2,06	14 569 796	3,27
Régimes de PrivateBancorp ⁽²⁾	643 992	0,14	Néant	Néant	643 992	0,14
Total	6 046 843	1,35	9 166 945	2,06	15 213 788	3,41

(1) Au 31 octobre 2019, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 4 712 202, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 9 989 521 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 445 341 675.

(2) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017, 1 119 211 actions ordinaires de la Banque CIBC ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en circulation de PrivateBancorp. Ces attributions d'options ont été octroyées aux termes du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (2007 Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime de 2007), du régime de rémunération d'encouragement à long terme stratégique de 2007 (2007 Strategic Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime stratégique) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan) (le régime de 2011) (collectivement, les régimes de PrivateBancorp) et ont été converties en options de souscription d'actions de la Banque CIBC en fonction des valeurs relatives des actions de PrivateBancorp Inc. par rapport aux actions ordinaires de la Banque CIBC aux termes de l'acquisition. Aucune attribution n'a été acquise aux termes du plan stratégique au cours de l'exercice 2019 et aucune attribution n'est en cours.

Information sur la rémunération

L'utilisation limitée des options par la Banque CIBC se reflète dans les ratios indiqués dans le tableau ci-après, qui se situent bien dans les limites des lignes directrices des pratiques exemplaires.

Mesure ⁽¹⁾	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
Taux de dilution			
• nombre d'options octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2019	1,06 %	0,10 %
	2018	0,92 %	0,15 %
	2017	0,90 %	0,21 %
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	2019	3,30 %	0,14 %
	2018	3,37 %	0,15 %
	2017	1,26 %	0,21 %
Taux de dilution possible par année⁽²⁾			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2019	0,20 %	—
	2018	0,14 % ⁽³⁾	—
	2017	0,23 %	0,24 %

(1) Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation le 31 octobre des exercices indiqués.

(2) Le taux de dilution possible par année est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (p. ex. ROSAE : 894 324 pour l'exercice 2019) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice (p. ex. 444 323 996 pour l'exercice 2019).

(3) Le taux de dilution possible par année de 2018 a été corrigé par rapport au taux de 0,17 % indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année précédente.

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

Afin de maintenir l'harmonisation voulue entre les intérêts personnels et ceux des actionnaires, la Banque 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 Banque 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 Banque CIBC;
- acheter ou vendre tout autre produit dérivé de gré à gré utilisé pour couvrir l'exposition à des actions de la Banque CIBC;
- vendre des actions de la Banque 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 suivants résument les principales modalités et conditions du ROSAE, du régime d'UAR et du régime d'UADD de la Banque 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 Banque CIBC de la conformité du régime aux exigences réglementaires et aux exigences de la Banque 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.

ROSAE

Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Tout employé à temps plein de la Banque 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 à la négociation, tel qu'il est décrit ci-après).
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Les octrois en cours de validité s'acquèrent 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 Banque CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi. La Banque 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 Banque 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 Banque CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la Banque 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 Banque 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 52 634 500.
Limites individuelles et des initiés	<ul style="list-style-type: none"> Aux termes du ROSAE, le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation; toutefois, ce nombre a été fixé à 1 % du nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC alors émises et en circulation par résolution du Comité. Aucune option ne peut être octroyée à un participant si cet octroi peut faire en sorte que le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC : a) émises à des initiés au cours d'une année ou b) pouvant être émises à des initiés, à tout moment, dans chaque cas, à l'exercice d'options émises aux termes du ROSAE, ou lorsqu'elles sont combinées à tous autres mécanismes de rémunération en titres, dépasse 10 % des actions ordinaires de la Banque CIBC émises et 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 à la retraite.
Prolongation de la période d'interdiction des opérations	<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 Banque 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).
Cessibilité	<ul style="list-style-type: none"> Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la Banque CIBC.
Modification	<ul style="list-style-type: none"> 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 à des fins 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; le retrait ou le dépassement du plafond de participation des initiés prévu dans le ROSAE; une modification des dispositions modificatives du ROSAE; une modification du ROSAE pour laquelle l'approbation des actionnaires est requise aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. À part ces modifications importantes du régime, le Comité peut à l'occasion apporter des changements au ROSAE, ou à l'administration de celui-ci, sans l'approbation des actionnaires (comme des modifications administratives, de rédaction ou de précision ou encore pour aborder les faits nouveaux, notamment de nature réglementaire, et fixer les modalités, conditions et mécanismes d'octroi, y compris l'acquisition, l'exercice et l'expiration). Pour établir et modifier les modalités des régimes d'options de souscription d'actions de la Banque CIBC, le Comité examine et recommande les modalités et conditions de tout nouveau régime ou toute modification des modalités et conditions d'un régime existant qu'il soumet à l'approbation du conseil.
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⁾.

Information sur la rémunération

Avec prise d'effet le 1^{er} mars 2019, le conseil a approuvé une modification apportée au ROSAE afin de supprimer la disposition prévoyant auparavant l'octroi de prêts pour aider les employés à exercer leurs options. Ces modifications relèvent du pouvoir du conseil aux termes des dispositions modificatives du ROSAE et des règles des bourses applicables.

- (1) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tous les gains découlant d'options acquises et exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque 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 Banque CIBC suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, v) l'omission ou le refus volontaire par le titulaire de s'acquitter pour l'essentiel de 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⁽¹⁾

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 Banque 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 réinvestis; ils sont versés au même moment et sont assujettis aux mêmes conditions liées au rendement que les UAR sous-jacentes.
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 Banque CIBC par rapport à ceux du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC.
Période de rendement	<ul style="list-style-type: none"> Trois ans.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition survient à la fin de la période de trois ans.
Paiement	<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 Banque 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⁽¹⁾

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 Banque 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.
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 membre de la haute direction, les attributions s'acquiescent immédiatement.
Paiement	<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 Banque 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 Banque CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'unité d'action de la Banque 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 pour la Banque CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la Banque CIBC devra rembourser sur demande à la Banque CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la Banque 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 plus, 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) au haut de la page.

(3) Les dispositions relatives à la récupération liée au rendement prévoient qu'en cas de perte imprévue de la Banque 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 Banque CIBC a le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UAR qui sont acquises cette année-là, lorsqu'elle juge que la négligence ou certains manquements d'un participant ont sensiblement contribué à la perte. La récupération peut s'appliquer à la totalité ou à une partie des personnes au sein d'une unité d'exploitation particulière où la perte importante imprévue est survenue ainsi que du groupe fonctionnel connexe.

Régimes de rémunération d'encouragement reportée pris en charge à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. – modalités et conditions

Dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. par la Banque CIBC, toutes les options de souscription d'actions ordinaires de PrivateBancorp, Inc. en circulation ont été converties en options de souscription d'actions ordinaires de la Banque CIBC et toutes les attributions d'actions subalternes de PrivateBancorp, Inc. en cours ont été annulées et remplacées par des OAS de la Banque CIBC, dans chaque cas essentiellement selon les mêmes modalités et conditions que celles qui étaient applicables aux termes des attributions de The PrivateBank (notamment les mêmes modalités d'acquisition).

Le tableau suivant résume les principales modalités et conditions des deux régimes que la Banque CIBC a pris en charge à l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. qui comportent des attributions en cours réglées par de nouveaux titres. Il s'agit du régime de rémunération d'encouragement à long terme de 2007 (2007 Long-Term Incentive Compensation Plan) (le régime de 2007) et du régime de rémunération d'encouragement modifié et mis à jour de 2011 (2011 Amended and Restated Incentive Compensation Plan) (le régime de 2011). Ces deux régimes, ainsi que le plan stratégique de rémunération incitative à long terme de 2007 (le plan stratégique)⁽¹⁾, sont collectivement appelés les régimes de PrivateBancorp.

Régime de 2007	Attributions de titres de capitaux propres en circulation constituées d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} avril 2021.
Régime de 2011	Les attributions de titres de capitaux propres en circulation sont composées : 1) d'options de souscription d'actions acquises pouvant être exercées dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'en 2021; 2) d'options de souscription d'actions acquises en blocs en 2018 et en 2019 et dont les dates d'expiration s'échelonnent jusqu'au 1 ^{er} juin 2026; 3) d'actions subalternes non acquises; 4) d'unités d'octrois d'actions subalternes non acquises; et 5) d'unités d'octrois d'actions subalternes acquises dont le règlement est retardé au cours d'une période jusqu'en 2022.
Admissibilité	<ul style="list-style-type: none"> Les attributions en circulation ont été initialement octroyées comme des attributions de PrivateBancorp à des employés et à des administrateurs de PrivateBancorp, ou d'une de ses filiales, et converties en attributions de la Banque CIBC et/ou annulées et remplacées par des attributions de la Banque CIBC dans le cadre de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. À l'exception de ce qui est nécessaire pour faciliter la conversion, l'échange ou le règlement, selon le cas, des attributions de PrivateBancorp qui étaient en circulation aux termes des régimes au moment où la Banque CIBC a pris en charge ces régimes, aucune autre attribution n'a été ni ne sera accordée aux termes des régimes de PrivateBancorp.
Durée	<ul style="list-style-type: none"> Les options de souscription d'actions aux termes des régimes de PrivateBancorp ont généralement une durée de 10 ans à compter de la date d'octroi.
Acquisition	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les options de souscription d'actions aux termes du régime de 2007 et du régime de 2011 ont été entièrement acquises. Les actions subalternes et les unités d'octrois d'actions subalternes non acquises aux termes du régime de 2011 s'acquerraient à raison d'un tiers chaque année le premier jour du mois suivant l'anniversaire de leur octroi entre 2018 et 2020.
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Le prix d'exercice de chaque action ordinaire visée par l'octroi d'options de souscription d'actions non admissible était au moins cent pour cent (100 %) de la juste valeur marchande de l'action ordinaire à la date de l'octroi de cette attribution.
Paielement	<ul style="list-style-type: none"> Pour le régime de 2011, les unités d'octrois d'actions subalternes sont réglées en espèces. Les dividendes s'accumulent sur les actions subalternes non acquises et sont versés en espèces à l'acquisition. Pour les unités d'actions subalternes acquises, les dividendes sont versés au règlement.
Titres réservés à des fins d'émission	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre maximal d'actions ordinaires de la Banque CIBC pouvant être nouvellement émises aux termes du régime de 2007 et du régime de 2011 ne saurait dépasser 150 000 et 1 000 000, respectivement.
Résiliation	<ul style="list-style-type: none"> Le Comité décidera du traitement de l'octroi aux termes de chaque attribution en cas de départ à la retraite, d'invaliderité, de décès ou d'une autre cessation d'emploi d'un participant, conformément à la convention d'attribution.
Cessibilité	<ul style="list-style-type: none"> À l'exception de ce qui est prévu ci-après, aucune attribution ne peut être vendue, transférée, mise en gage, cédée ou par ailleurs aliénée ou hypothéquée, autrement que par voie testamentaire ou qu'en vertu des lois sur la dévolution successorale et la distribution. Malgré ce qui précède, le Comité peut, à son gré, autoriser que la totalité ou une partie des options de souscription d'actions octroyées à un participant comportent des modalités qui permettent que le participant en transfère : <ol style="list-style-type: none"> à son conjoint/sa conjointe, à ses enfants ou petits-enfants (les « membres de la famille immédiate »); à une ou des fiduciaires à l'avantage exclusif du participant ou de ces membres de la famille immédiate (ou les deux); ou à une société de personnes dont le participant ou ces membres de la famille immédiate (ou les deux) sont les seuls associés, pourvu que : <ol style="list-style-type: none"> le transfert se fasse sans contrepartie; la convention d'attribution aux termes de laquelle ces options de souscription d'actions sont octroyées prévoie expressément la cessibilité d'une manière conforme aux régimes de PrivateBancorp; les transferts ultérieurs d'options de souscription d'actions transférées soient interdits sauf conformément aux régimes de PrivateBancorp.
Modifications	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil peut en tout temps et à l'occasion modifier, suspendre ou résilier le régime, en totalité ou en partie, sous réserve de toute exigence d'obtenir l'approbation des actionnaires imposée par une loi, une règle ou un règlement applicable. La résiliation ou la modification du régime ne peut de quelque façon importante toucher défavorablement une attribution octroyée antérieurement aux termes du régime sans le consentement écrit du participant détenant cette attribution.
Disposition de récupération⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> Les attributions sont soumises à une récupération aux termes du régime ou de l'une des politiques de la Banque CIBC applicables au titulaire.

Information sur la rémunération

- (1) La Banque CIBC a également pris en charge le régime de rémunération incitative à long terme stratégique de 2007 (le « régime stratégique ») au moment de l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. Toutefois, aucune attribution n'a été acquise aux termes du plan stratégique au cours de l'exercice 2019 et aucune attribution n'est en cours.
- (2) Permet la récupération de la rémunération incitative annuelle et à long terme versée aux membres de la haute direction si les critères sur lesquels elle était fondée sont jugés incorrects ou incomplets ou lorsque le destinataire s'est livré à un mauvais comportement illégal, malhonnête, frauduleux ou intentionnel qui a eu une incidence importante sur l'ampleur de l'attribution. Les droits de récupération s'appliquent au cours de la période de trois ans qui suit le versement d'une prime ou la date de l'échéance des restrictions applicables aux actions subalternes.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations complémentaires de retraite des membres de la haute direction font partie intégrante de la rémunération totale des cadres supérieurs, y compris les hauts dirigeants visés. Tous les hauts dirigeants visés accumulent des prestations de retraite déterminées dans des programmes de retraite enregistrés au même titre que les autres employés de la Banque CIBC au Canada ou aux États-Unis, sous réserve des restrictions définies dans la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada ou dans les règlements liés à la fiscalité aux É.-U.

Tous les hauts dirigeants visés au Canada ont été désignés par le Comité comme admissibles aux prestations du RRCCS. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2016, le RRCCS a été remanié pour tous les participants au RRCCS, nouveaux et existants. Les principaux changements comprenaient le crédit d'années de service prospectif à compter de la date de nomination seulement aux termes du RRCCS (aucun crédit d'années de service antérieur), l'accumulation de prestations forfaitaires (des prestations, quelles que soient les bénéficiaires et les augmentations proportionnelles) et l'élimination de l'âge de la retraite anticipée sans réduction avant l'âge de 65 ans (antérieurement, sans réduction à l'âge de 61 ans). Tous les participants du RRCCS 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 les hauts dirigeants visés qui ont adhéré au RRCCS avant le 1^{er} janvier 2016, les modalités du RRCCS antérieur devraient prévoir une valeur plus élevée au titre du RRCCS et, par conséquent, les dispositions antérieures auront préséance. Tous les hauts dirigeants visés aux É.-U. sont également admissibles aux prestations du RRCCS selon les mêmes modalités que les hauts dirigeants visés canadiens, sauf qu'elles sont libellées en dollars américains.

Le versement des prestations du RRCCS est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les dispositions clés du RRCCS applicables à tous les hauts dirigeants visés, à l'exception de M. Richman, 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 Banque CIBC. Les prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig sont assujetties à une limite globale de 1 000 000 \$. En ce qui concerne M. Capatides, la prestation RRCCS est davantage compensée par une rente mensuelle théorique représentant ses cotisations de contrepartie au régime 401(k) offertes par la Banque CIBC.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> 2 300 000 \$ pour M. Dodig ; 1 202 988 \$(1) pour M. Capatides et 913 500 \$ pour M. Glass, M. Culham et M^{me} Dottori-Attanasio.
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 M. Dodig, M. Glass et M. Capatides. Les prestations de retraite de M. Culham et de M^{me} Dottori-Attanasio sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service cumulées 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 ou du Régime de rentes du Québec. La retraite de M. Capatides sera réduite d'un montant d'assurance principal maximal payable à compter de l'âge de la retraite normal selon la sécurité sociale.
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 Banque CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

- (1) La limite relative au revenu moyen de fin de carrière de M. Capatides est 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 WWM/Reuters le 31 octobre 2019 de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA.

Étant donné que M. Richman s'est joint à la Banque CIBC après le 1^{er} janvier 2016, ses prestations aux termes du RRCS sont fondées sur les dispositions du nouveau RRCS. Les principales dispositions du nouveau RRCS sont résumées dans le tableau ci-après.

Calcul des prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Un taux fixe en dollars par année de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCS (jusqu'à un maximum de 35 années de service). Pour M. Richman, le taux est de 16 461 \$⁽¹⁾ pour les années de service jusqu'au 31 mars 2019 et de 1 317 \$ pour les années de service à compter du 1^{er} avril 2019.
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 65 ans.
Forme de prestations	<ul style="list-style-type: none"> Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.

(1) Le taux forfaitaire pour M. Richman est de 12 500 \$ US du 1^{er} juillet 2017 au 31 mars 2019. À compter du 1^{er} avril 2019, un taux fixe de 1 000 \$ US s'applique aux années de service accumulées après cette date. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en utilisant le taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2019 de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA.

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

Régime à prestations déterminées							
Nom	Nombre d'années de service décomptées	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 ⁽⁵⁾	Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁷⁾
		Au 31 octobre 2019 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
		(\$)	(\$)				
Victor Dodig	14,3	656 000	1 000 000	6 439 000	505 000	1 850 000	8 794 000
Kevin Glass	10,5	192 000	250 000	2 285 000	242 000	399 000	2 926 000
Harry Culham	11,2	97 000	332 000	725 000	150 000	246 000	1 121 000
Michael Capatides ⁽⁸⁾	24,0	560 000	581 000	6 685 000	311 000	1 482 000	8 478 000
Laura Dottori-Attanasio	10,5	192 000	420 000	1 578 000	163 000	469 000	2 210 000
Larry Richman ⁽⁶⁾	2,3	30 000	30 000	252 000	92 000	59 000	403 000

- (1) Ces montants représentent les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour les années de service décomptées acquises et non acquises cumulées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière pour les participants au RRCS sera égal ou supérieur à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCS. Outre sa participation au RRCS 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 Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées aux termes du RRCS. Les prestations de retraite de M. Culham aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC correspondent aux prestations maximales qui peuvent être payées à partir du régime de retraite de la Banque CIBC comme le prévoit la Loi de l'impôt sur le revenu, et sont incluses dans les montants indiqués ci-dessus. Pour les hauts dirigeants visés, les prestations de retraite aux termes du RRCS du Canada seront compensées par le montant des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada à partir de l'âge de 65 ans, et pour M. Capatides, par le montant d'assurance principal maximal aux termes du régime de sécurité sociale américain à compter de l'âge de la retraite normal conformément à la sécurité sociale.
- (2) Les prestations annuelles payables au 31 octobre 2019 sont pleinement acquises pour tous les hauts dirigeants visés.
- (3) M. Dodig est admissible 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 61 ans sont de 958 000 \$ pour M. Dodig. M. Glass est admissible à des prestations de retraite sans réduction immédiate en cas de départ à la retraite de 192 000 \$. M. Capatides est admissible à des prestations de retraite sans réduction immédiate en cas de départ à la retraite de 560 000 \$. Tous les autres hauts dirigeants visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 65 ans.
- (4) 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 2018. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 4,07 % (4,55 % pour M. Richman et M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction (ne s'applique pas à M. Richman) 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 Banque CIBC.
- (5) Ces montants représentent le coût annuel pour l'exercice 2019 des prestations 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 4,14 % (4,48 % pour M. Richman et M. Capatides aux États-Unis) conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2019 déclarées dans les états financiers de la Banque CIBC.
- (6) 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.
- (7) 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 2019. Ces montants ont été calculés en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour les états financiers de la Banque CIBC. Les principales hypothèses actuarielles comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 3,07 % (de 3,26 % pour M. Richman et M. Capatides);
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction (ne s'applique pas à M. Richman) 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 Banque CIBC.
- (8) Les prestations de retraite annuelles estimatives de M. Richman et de M. Capatides ont été converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2019 de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA.

Information sur la rémunération

Contrats relatifs à un changement de contrôle

La Banque CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle. Cette politique, qui vise certains postes au sein de sa haute direction, y compris tous les hauts dirigeants visés, reconnaît l'importance, pour la Banque 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'une entente de cessation d'emploi usuelle, 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 Banque 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 (c.-à-d. deux 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 incitative reportée et des prestations de retraite cumulées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants :<ol style="list-style-type: none">un changement de contrôle; etla cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-après, 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; outoute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes du droit applicable
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">deux fois la somme du salaire annuel et du plus élevé des montants suivants, à savoir la prime en espèces annuelle moyenne des trois exercices précédents⁽¹⁾; oule montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi (tel qu'il est indiqué à la note de bas de page (3) du tableau des prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle à la page 91) ou du droit applicable.
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'acquièrent 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 Banque 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 Banque CIBC qui seraient par ailleurs payables au cours de la période de préavis.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Le tableau ci-après résume les paiements supplémentaires, les sommes payables et les avantages estimatifs auxquels chacun des hauts dirigeants visés aurait droit par contrat en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou d'un changement de contrôle si la cessation de l'emploi du membre de la haute direction se fait sans motif valable ou s'il démissionne pendant la période visée 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	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2019 ⁽¹⁾⁽²⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽³⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽⁴⁾ (\$)
Victor Dodig	Espèces	0	6 009 916
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	200 000
	Total des paiements supplémentaires	0	6 209 916
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	92 000 ⁽⁵⁾
Harry Culham	Espèces	2 672 645	5 345 289
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	50 000	100 000
	Total des paiements supplémentaires	2 722 645	5 445 289
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0 ⁽⁵⁾
Michael Capatides	Espèces	0	4 155 045
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	197 535
	Total des paiements supplémentaires	0	4 352 580
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	49 000 ⁽⁵⁾
Laura Dottori- Atanasio	Espèces	3 143 374	3 143 374
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	150 000
	Total des paiements supplémentaires	3 143 374	3 293 374
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	37 000 ⁽⁵⁾
Larry Richman	Espèces	3 505 281	5 262 997
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	31 853	228 044
	Total des paiements supplémentaires	3 537 134	5 491 041
	Prestations de retraite annuelle supplémentaires	0	0 ⁽⁵⁾

(1) Aucun montant supplémentaire n'est payable en cas de départ à la retraite, de démission (sauf pour les motifs précisés dans la politique en cas de changement de contrôle) ou de cessation d'emploi avec motif valable. En outre, aucun montant supplémentaire ne serait reçu à l'égard de l'acquisition anticipée d'attributions fondées sur des options ou des actions, le cas échéant, en supposant que le taux d'actualisation utilisé pour calculer la valeur actualisée nette des droits visés par l'anticipation n'est pas supérieur au taux auquel on pourrait s'attendre que les actions ordinaires de la Banque CIBC s'apprécient par ailleurs pendant la période d'anticipation. Pour obtenir des renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions en cours au 31 octobre 2019, veuillez consulter « Attributions en vertu des régimes d'encouragement – attributions fondées sur des options et des actions en circulation » à la page 81.

Les montants indiqués comme Espèces, Avantages et Prestations de retraite annuelle pour M. Richman et M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens au taux de change au comptant de WM/Reuters le 31 octobre 2019 de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA.

(2) Le 22 août 2019, la Banque CIBC a annoncé le départ imminent à la retraite de M. Glass après 10 ans à la Banque, en conformité avec le plan de relève de la Banque CIBC. M. Glass a quitté son poste de chef des services financiers avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2019, date à laquelle il a assumé le rôle de conseiller spécial auprès de la Banque CIBC. En reconnaissance des obligations contractuelles de la Banque CIBC envers M. Glass, ce dernier recevra des paiements totaux globaux de 2 062 500 \$ sur une période de 24 mois.

(3) Les montants indiqués comme Espèces pour M. Culham, M^{me} Dottori-Atanasio et M. Richman représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour M. Culham, 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^{me} Dottori-Atanasio, le paiement en espèces correspond à deux fois la somme du salaire de base et de la prime en espèces moyenne pour les trois années antérieures. Pour M. Richman, le paiement en espèces correspond à une fois et demie la somme du salaire annuel et de la moyenne de la prime en espèces annuelle relativement au nombre de périodes de rendement terminées. Pour M. Culham, le montant indiqué comme Avantages remplace la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC et est un montant en espèces correspondant à 10 % du salaire annuel, et le montant indiqué pour M. Richman est un paiement forfaitaire estimatif pour 18 mois, tenant lieu de ses primes pour les soins médicaux, dentaires et de la vue.

Pour tous les hauts dirigeants visés, les attributions d'UAR non acquises continueraient de devenir acquises et d'être payées selon le calendrier régulier. Les options continueraient d'être admissibles à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps pendant la période d'indemnité de départ et viendraient à échéance à la fin de celle-ci.

Information sur la rémunération

- (4) Les montants indiqués comme Espèces pour tous les hauts dirigeants visés représentent les indemnités de départ lorsque les deux événements déclencheurs surviennent. Pour des renseignements sur les paiements en espèces, voir « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 90 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.
- Les montants indiqués comme Avantages sont des versements en espèces qui remplacent la participation continue aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la Banque CIBC. Chaque membre de la haute direction visé recevait un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.
- (5) Les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires pour M. Dodig, M. Capatides et M^{me} Dottori-Attanasio correspondent aux prestations de retraite viagères annuelles supplémentaires payables dès l'âge de retraite anticipée sans réduction (de 61 ans pour M. Dodig, immédiatement pour M. Capatides et de 65 ans pour M^{me} Dottori-Attanasio) en raison du fait qu'ils ont droit à deux années de service décomptées supplémentaires. Les valeurs actualisées au 31 octobre 2019 des prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 1 196 000 \$ pour M. Dodig, de 832 000 \$ pour M. Capatides et de 446 000 \$ pour M^{me} Dottori-Attanasio et 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 2019 qui sont communiquées dans les états financiers de la Banque CIBC; toutefois, il est présumé que MM. Dodig et Capatides prendront leur retraite dès qu'ils y sont admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2019 si cette date est ultérieure) avec les réductions en cas de retraite anticipée applicables et que M^{me} Dottori-Attanasio prendra sa retraite à l'âge de 65 ans. Le paiement des prestations de retraite annuelles est assujéti à l'acceptation par le membre de la haute direction visé de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Les prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 0 \$ pour MM. Culham et Richman puisqu'ils ont adhéré au RRRCS après le 27 mai 2015, date à laquelle la politique en cas de changement de contrôle a été modifiée afin de supprimer la disposition accordant des années de service décomptées supplémentaires en cas de changement de contrôle.

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 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 Banque CIBC a inclus dans les expressions « hauts dirigeants » et « employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » du CSF les hauts dirigeants visés et les employés qui, selon la Banque CIBC, sont des « preneurs de risque importants » d'après l'évaluation de la capacité de chaque rôle d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque CIBC.

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 Banque CIBC peuvent ne pas être comparables à ceux divulgués par d'autres émetteurs.

Montants et formes de la rémunération attribuée ⁽¹⁾				
(Tous les chiffres sont en dollars)	2019		2018	
	Hauts dirigeants visés	Autres preneurs de risques importants	Hauts dirigeants visés	Autres preneurs de risques importants
Salaire fixe	5 000 000	38 300 000	4 500 000	39 500 000
Rémunération variable				
– espèces	7 300 000	79 000 000	7 800 000	89 300 000
– espèces	18 300 000	68 700 000	19 800 000	78 500 000
– liés aux actions	18 300 000	68 700 000	19 800 000	78 500 000
– autres	—	—	—	—
Rémunération variable totale	25 600 000	147 700 000	27 600 000	167 800 000
Rémunération totale	30 600 000	186 000 000	32 100 000	207 300 000
Nombre de bénéficiaires	6	113	5	115
Montants et formes de la rémunération attribuée ⁽²⁾				
Attribuée pour l'exercice	18 300 000	70 900 000	19 800 000	80 000 000
Versée au cours de l'exercice ⁽³⁾	15 600 000	63 200 000	9 500 000	50 300 000
Rémunération reportée en cours ⁽⁴⁾				
Acquise	14 700 000	20 600 000	10 300 000	18 300 000
Non acquise	54 400 000	216 400 000	47 400 000	236 700 000
Total	69 100 000	237 000 000	57 700 000	255 000 000
Réductions implicites et explicites ⁽⁵⁾				
Réductions en suspens	25 500 000	153 000 000	19 800 000	187 500 000
– implicites	200 000	700 000	27 200 000	43 200 000
– explicites	—	—	—	—

(1) La rémunération peut avoir été attribuée et reçue pendant ou après l'exercice, mais à l'égard de l'exercice indiqué.

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

- (3) Comprend, dans l'exercice 2019, des montants versés en décembre 2018 relativement à l'exercice 2017 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2018, des montants versés en décembre 2017.
- (4) 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, au départ à la retraite ou au décès.
- (5) 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 (soit les montants de 2019 liés à la rémunération gagnée en 2018). Les réductions implicites découlent de la diminution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la Banque CIBC alors que les réductions explicites découlent de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement.

Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération incitative garantie octroyée au cours de l'exercice 2019 pour les hauts dirigeants visés et les autres preneurs de risques importants (néant à l'exercice 2018). Il n'y a eu aucune prime d'embauche versée en espèces⁽¹⁾ accordée au cours de l'exercice 2019 aux hauts dirigeants visés et aux autres preneurs de risques importants (370 000 \$ pour un preneur de risques important au cours de l'exercice 2018). Les indemnités de départ⁽²⁾ négociées et réglées au cours de l'exercice 2019 pour deux preneurs de risques importants se sont élevées à 1 391 000 \$ (9 040 000 \$ pour six bénéficiaires au cours de l'exercice 2018). Les paiements au cours de l'exercice 2019 se sont élevés à 1 181 000 \$ (3 203 000 \$ au cours de l'exercice 2018). Aucune indemnité de départ n'a été négociée et réglée pour les hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2019 ou 2018.

- (1) Paiements en espèces octroyés aux nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués. Les attributions à la signature reportées sont incluses à la rubrique « Rémunération reportée en cours » du tableau.
- (2) Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2019 ou, si les modalités de l'obligation l'exigent, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs. L'indemnité de départ la plus élevée que la Banque CIBC a négociée et réglée au cours de l'exercice 2019 a été de 808 000 \$ (2 962 000 \$ pour l'exercice 2018).

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 26 février 2020, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateurs, les hauts dirigeants de la Banque CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'ont aucune dette impayée envers la Banque 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 loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

Le tableau ci-après indique l'encours total de la dette, envers la Banque CIBC et ses filiales, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la Banque CIBC et de ses filiales. Ce montant ne comprend pas les prêts de caractère courant décrits à la note (1) ci-après.

Encours total des prêts		
But	Consenti à la Banque CIBC ou à ses filiales au 31 janvier 2020 (\$)	Consenti à une autre entité
Souscription de titres	—	—
Autre dette ⁽²⁾	92 105 289	—

(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 proposé, 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 de clôture le 31 janvier 2020 affiché par Bloomberg, soit 1,00 \$ US = 1,3237 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2019, la Banque 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 Banque CIBC et de ses filiales. Cette police s'applique lorsque la Banque CIBC ne les indemnise pas ou n'est pas autorisée à les indemniser. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2020. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,5 million de dollars.

Indemnisation

En vertu de la *Loi sur les banques* et des règlements administratifs de la Banque CIBC, la Banque CIBC indemnise tout administrateur ou dirigeant de la Banque CIBC, tout ancien administrateur ou dirigeant de la Banque CIBC et toute autre personne qui agit ou a agi à la demande de la Banque CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable pour une autre entité, de même que leurs héritiers et représentants personnels, à l'égard 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 Banque CIBC ou l'autre entité, pourvu que (i) la personne ait agi honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt, selon le cas, de la Banque CIBC ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la Banque CIBC à titre d'administrateur ou de dirigeant ou en qualité semblable et (ii) dans le cas d'une poursuite ou d'une procédure criminelle, pénale ou administrative qui entraîne une sanction pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était licite.

Au cours de l'exercice 2019, la Banque CIBC a versé environ 374 445 \$ 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.

Information au sujet de la Banque CIBC

De l'information financière concernant la Banque CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2019. Des renseignements supplémentaires figurent dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction, notre notice annuelle, notre rapport annuel et tout autre rapport de gestion intermédiaire ultérieur.

Vous pouvez accéder à ces documents aux adresses www.cibc.com et www.sedar.com ou en obtenir un exemplaire sans frais en communiquant avec les Relations avec les investisseurs à investorrelations@cibc.com ou avec les Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC, 18 York Street, 9th Floor, Toronto (Ontario) 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 Banque 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 Banque CIBC

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

Approbation des administrateurs

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

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



Michelle Caturay
Le 26 février 2020

Siège social

199 Bay Street

Commerce Court

Toronto (Ontario) M5L 1A2 Canada

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 416 813-3743

Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2020 de la Banque 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

