



Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires
Le 16 avril 2026



Votre participation est importante. Veuillez lire le présent document et voter.



Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires

Date et heure : Le jeudi 16 avril 2026, 9 h 30, heure avancée de l'Est (HAE)

Lieu : Par webdiffusion en direct au <https://cibcvirtual.com/agm2026>
Saisissez le mot de passe : cibc2026 (sensible à la casse)
En personne à l'édifice CIBC Square, 81 Bay Street, Toronto (Ontario)

Vous pouvez également écouter l'assemblée par téléphone au [438 799-5050](tel:438-799-5050) (appels locaux) ou au [1 888 440-6444](tel:1888-440-6444) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 4498177# (français), ou au [647 557-5624](tel:647-557-5624) (appels locaux) ou au [1 888 440-4413](tel:1888-440-4413) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès 8433978# (anglais).

L'assemblée est convoquée aux fins suivantes :

1. recevoir nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 ainsi que le rapport des auditeurs sur ceux-ci;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. voter à l'égard d'une résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. voter à l'égard d'une modification au Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC;
6. confirmer par voie de résolution spéciale une modification au Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs;
7. voter à l'égard des propositions d'actionnaires; et
8. étudier toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les instructions de vote commencent à la page 5 de notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026 (la circulaire). Veuillez lire la circulaire attentivement.

Admissibilité à voter

Il y avait 920 534 283 actions ordinaires en circulation au 17 février 2026, notre date de clôture des registres. Les porteurs d'actions ordinaires à cette date peuvent voter à notre assemblée (sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada)).

Votre vote est important

Nous vous invitons à lire la circulaire et à voter avant l'assemblée. Pour savoir comment voter ou nommer une autre personne qui votera pour vous, veuillez vous reporter à la rubrique « Vote », qui commence à la page 5 de la circulaire. Veuillez voter dès que possible afin que vos actions soient représentées à l'assemblée. Votre vote doit parvenir à Compagnie Trust TSX (Trust TSX) au plus tard à 13 h (HAE) le 14 avril 2026.

Vous pouvez aussi voter en ligne ou en personne à l'assemblée, à la condition de suivre certaines étapes. Ces étapes sont décrites aux pages 5 à 9 de la circulaire.

Questions

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos des procédures de notification et d'accès ou sur la façon d'accéder à notre assemblée en ligne, vous pouvez communiquer avec Trust TSX au [1 888 433-6443](tel:1888-433-6443) (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au [416 682-3801](tel:416-682-3801) (autres pays).

Notre conseil d'administration (le conseil) et notre direction souhaiteraient répondre au plus grand nombre de questions d'actionnaires possible à l'assemblée. Nous vous invitons à soumettre vos questions à l'avance à la secrétaire générale, par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste à l'adresse Division du secrétaire général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20^e Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente et secrétaire générale,

Natalie Biderman
Le 25 février 2026

Invitation adressée aux actionnaires

C'est avec grand plaisir que nous vous invitons à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque CIBC, qui se tiendra cette année le 16 avril 2026, à 9 h 30 (HAE). Veuillez passer en revue la présente circulaire pour obtenir de l'information sur la manière de participer à l'assemblée, sur les instructions de vote et sur les questions qui seront abordées à l'assemblée, ainsi que sur notre philosophie en matière de rémunération des cadres supérieurs et nos pratiques de gouvernance. Vous trouverez également de l'information au sujet de l'assemblée dans la section de notre site Web des Relations avec les investisseurs dédiée à notre assemblée annuelle, au www.cibc.com.

Dans un contexte opérationnel en constante évolution, les résultats de l'année 2025 se sont révélés vigoureux pour notre banque. Grâce à l'exécution rigoureuse et disciplinée de notre stratégie axée sur le client, nous avons pu générer une croissance des bénéfices soutenue et des résultats financiers records, dont un résultat ajusté de 8,5 milliards de dollars, soit une hausse de 17 % par rapport à l'an dernier. Nous avons su maintenir la solidité de nos fonds propres, dégager un levier d'exploitation positif et atteindre un rendement total pour les actionnaires de premier plan.

Notre banque a su mener à bien la transition au poste de chef de la direction et a procédé à plusieurs nominations à des postes de haute direction, qui ont permis d'assurer la continuité du leadership et de positionner notre banque pour une exécution accélérée de notre stratégie. Toute notre équipe CIBC a d'ailleurs joué un rôle essentiel dans notre réussite. Nous avons en outre continué à prioriser la gestion des talents, en offrant à de nombreux dirigeants de nouvelles occasions d'évoluer, et en investissant dans la formation et le perfectionnement de toute notre équipe afin de pouvoir compter sur des effectifs solides et prêts pour l'avenir.

Notre équipe interconnectée et axée sur sa raison d'être, notre plateforme nord-américaine diversifiée et notre attention constante portée à la clientèle ont su attirer de nouveaux clients encore cette année, que ce soit des particuliers, des familles ou des entreprises, et nous ont permis d'approfondir nos relations avec nos clients existants. À mesure que de plus en plus de clients choisissent la Banque CIBC, nous enregistrons d'excellents taux de satisfaction client et nous continuons d'étendre nos activités.

Nous sommes également très fiers de notre culture de soutien : nous sommes restés fidèles à notre appui aux communautés que nous servons. La Course à la vie CIBC de la Société canadienne du cancer a permis de recueillir 18 millions de dollars en 2025, dont une somme de 3,1 millions de dollars recueillie par notre équipe, qui ont permis de financer la recherche sur le cancer et de fournir un soutien vital aux personnes touchées par cette maladie. Nous avons également célébré cette année le 40^e anniversaire de la Journée du miracle CIBC, qui a été l'occasion de rassembler 7 millions de dollars qui seront consacrés à des initiatives visant à améliorer le quotidien des enfants partout dans le monde.

Nous vous remercions pour votre soutien continu et sommes impatients de vous voir à l'assemblée annuelle et extraordinaire.

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

La présidente du conseil,

Le président et chef de la direction,



Katharine B. Stevenson



Harry Culham

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

L'information figurant dans la présente circulaire est à jour en date du 18 février 2026 et toutes les sommes sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire. « Vous », « votre » et « actionnaire » désignent les porteurs d'actions ordinaires de la Banque CIBC.

Table des matières

1	Ordre du jour	64	Analyse de la rémunération	89	Information sur la rémunération
4	Documents de l'assemblée	64	Philosophie et pratiques de rémunération	106	Propositions d'actionnaires
5	Vote	67	Philosophie de rémunération des cadres supérieurs	117	Autres renseignements
11	Administrateurs	76	Rendement et rémunération en 2025	117	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
11	Candidats à un poste d'administrateur	77	Gestion des compétences et planification de la relève	118	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
27	Rémunération des administrateurs	78	Inclusion	118	Information au sujet de la Banque CIBC
31	Rapports des comités du conseil	79	Rémunération des membres de la haute direction visés en 2025	118	Résultats des votes et procès-verbal de l'assemblée
40	Énoncé des pratiques de gouvernance			118	Pour communiquer avec notre conseil d'administration
59	Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction			118	Approbation du conseil d'administration

Glossaire

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières	PCGR	principes comptables généralement reconnus
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières du Canada	RCP	rendement des capitaux propres
CSF	Conseil de stabilité financière	RDG	rémunération directe globale
CX	expérience client	ROSAE	Régime d'options de souscription d'actions des employés
ESG	(questions) environnementales, sociales et de gouvernance	RPA	résultat par action
EY	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	RRCCS	Régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs
FRO	facteur de rendement opérationnel	RTA	rendement total pour les actionnaires
HAE	heure avancée de l'Est	S&P	Standard & Poor's
IFRS	Normes internationales d'information financière	SEC	Securities and Exchange Commission des États-Unis
NYSE	New York Stock Exchange	TSX	Bourse de Toronto
OAS	octroi d'actions subalternes	UADD	unité d'actions à dividende différé
ORS	Objectifs Rendement Succès	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
PCAOB	Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis)	UES	unité d'exploitation stratégique

On entend par membres de la **haute direction** le chef de la direction et les personnes qui en relèvent directement.

Les **chefs des fonctions de surveillance** comprennent l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, le chef des services financiers (qui fait également partie des membres de la haute direction) et le chef de la gestion du risque (qui fait également partie des membres de la haute direction).

Ordre du jour

1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2025 figurent dans notre Rapport annuel 2025, accessible au www.cibc.com.

2. Élection des administrateurs

Il vous sera demandé d'élire 13 candidats aux postes d'administrateurs, qui siégeront à notre conseil jusqu'à la première des deux éventualités suivantes : la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou le départ de cet administrateur du conseil. Le conseil recommande que vous votiez **EN FAVEUR** de chaque candidat au poste d'administrateur.

Des renseignements sur les candidats à l'élection au conseil sont présentés aux pages 11 à 25.

3. Nomination des auditeurs

Il vous sera demandé 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. Le conseil recommande que vous votiez **EN FAVEUR** d'EY pour agir en qualité d'auditeurs pour notre compte.

Vous trouverez aux pages 32 et 33 des renseignements sur l'évaluation annuelle par le comité d'audit de l'indépendance, de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité du service d'EY ainsi qu'une description des honoraires versés aux auditeurs.

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

Vous pouvez donner votre avis sur la rémunération en votant au sujet de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. L'année dernière, 95,92 % des voix des actionnaires ont été exprimées **en faveur** de notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs. Nous estimons que le vote fait partie intégrante de notre processus de mobilisation des actionnaires, en ce qu'il apporte une précieuse rétroaction à notre conseil. Ce vote est consultatif en vertu des lois applicables et ne diminue aucunement le rôle et les responsabilités du conseil. 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.

Le message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et l'analyse de la rémunération sont présentés aux pages 59 à 105.

Lorsqu'il évalue notre stratégie de rémunération des cadres supérieurs, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient compte des commentaires des actionnaires et de toute préoccupation qui a été formulée. Si le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction estime qu'une préoccupation est importante, nous communiquerons des renseignements au sujet du processus d'examen du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction ainsi que le résultat de cet examen dans notre prochaine circulaire.

Nous vous invitons à nous faire part de vos questions ou de vos commentaires concernant notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs en nous écrivant par courriel au Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste, à l'adresse Division du secrétaire général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20^e Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la résolution de consultation suivante :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs énoncée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC pour l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2026.

5. Modification du Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC

La Banque CIBC sollicite l'approbation des actionnaires afin d'augmenter le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du Régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE) pour que la Banque CIBC puisse maintenir un régime de rémunération reportée concurrentiel au-delà de 2026. La Banque CIBC a établi le ROSAE en 1993 après avoir reçu l'approbation des actionnaires et des organismes de réglementation. Les options sont une forme de rémunération incitative reportée visant à motiver les cadres supérieurs admissibles à créer une valeur durable à long terme pour les actionnaires. Une description des principales conditions du ROSAE se trouve à la page 95 de la présente circulaire.

Les actionnaires ont autorisé l'émission de 105 269 000 actions ordinaires aux termes du ROSAE. Au 31 décembre 2025, 87 289 536 actions ordinaires avaient été émises à l'exercice d'options aux termes du ROSAE depuis sa création en 1993.

Les mesures du taux de dilution possible, de dilution excédentaire et de dilution de la Banque CIBC du dernier exercice (clos le 31 octobre 2025) pour tous les régimes d'options de la Banque CIBC sont indiquées ci-après et se situent à l'intérieur des lignes directrices des pratiques exemplaires :

Mesure	ROSAE
Dilution⁽¹⁾ nombre d'options octroyées mais non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	1,67 %
Taux de dilution excédentaire⁽¹⁾ (nombre d'options pouvant être octroyées + options octroyées mais non exercées)/ nombre total d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	2,12 %
Taux de dilution possible⁽²⁾ nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice	0,26 %

(1) Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation (y compris les nouvelles actions en circulation) le 31 octobre 2025.

(2) Le taux de dilution possible est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (2 422 512) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pour l'exercice (935 373 825).

Au 31 décembre 2025, un total de 15 591 359 options étaient en cours de validité, laissant 2 388 105 actions ordinaires disponibles pour des attributions futures d'options.

Veuillez vous reporter à la page 93 de la présente circulaire pour de plus amples renseignements. Compte tenu du nombre actuel d'options pouvant être attribuées aux termes du ROSAE, du taux de dilution possible actuel et de ses pratiques d'attribution d'options de souscription d'actions, la Banque CIBC propose d'augmenter de 10 millions le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du ROSAE.

En tenant compte de l'augmentation proposée, le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC qui pourront être émises aux termes du ROSAE (y compris afin de régler l'exercice d'options actuellement en cours de validité), après déduction des actions ordinaires de la Banque CIBC émises antérieurement à l'exercice d'options aux termes du ROSAE, s'élèvera à 27 979 464, soit 3,03 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 décembre 2025.

Le 3 décembre 2025, le conseil a adopté une résolution approuvant une hausse du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE, sous réserve de l'approbation des actionnaires et des autorités de réglementation. Le 23 décembre 2025, la TSX a approuvé sous condition la hausse, sous réserve de l'approbation des actionnaires. Pour entrer en vigueur, la modification visant à augmenter le nombre d'actions qui peuvent être émises aux termes du ROSAE doit être approuvée au moyen d'une résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires en personne ou par procuration à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2026.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la résolution suivante et, à moins d'instruction contraire, les personnes désignées sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter EN FAVEUR de la résolution suivante :

IL EST RÉSOLU QUE le Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC soit et est par les présentes modifié pour confirmer que le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC qui peuvent être émises à l'exercice d'options aux termes du Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC est augmenté de 10 000 000 d'actions ordinaires supplémentaires, de sorte que la réserve s'établira à 115 269 000.

Comme il est indiqué ci-dessous, cette réserve de 115 269 000 actions ordinaires comprend 87 289 536 actions ordinaires de la Banque CIBC émises précédemment en date du 31 décembre 2025 à l'exercice d'options aux termes du ROSAE depuis sa création en 1993.

6. Résolution spéciale visant à modifier le Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le règlement administratif de la Banque CIBC doit prévoir une disposition fixant le montant global que les administrateurs peuvent toucher pour leurs services à titre d'administrateurs de la banque pour une période déterminée. Le paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 fixe actuellement ce montant à 6 000 000 \$ pour chaque exercice. Le 4 décembre 2025, le conseil a adopté une résolution visant à modifier le paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 afin d'augmenter le montant global que les administrateurs peuvent toucher pour un exercice, le faisant passer à 8 000 000 \$. Pour entrer en vigueur, la modification proposée du règlement doit être confirmée par une résolution spéciale des actionnaires, approuvée par au moins les deux tiers des voix exprimées en personne ou par procuration à notre assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2026.

L'augmentation du montant global permet à la Banque CIBC de maintenir le caractère concurrentiel de la rémunération des administrateurs. Il s'agit d'un facteur essentiel pour attirer et fidéliser des candidats hautement talentueux ayant les compétences et l'expérience nécessaires pour agir à titre d'administrateurs, tout particulièrement dans un contexte où le secteur bancaire se complexifie, les technologies changent à grande vitesse et les attentes des organismes de réglementation, des actionnaires et des autres parties prenantes évoluent rapidement.

Cette hausse confère également à la Banque CIBC la souplesse nécessaire pour rémunérer les administrateurs supplémentaires qui pourraient être élus à l'avenir dans le cadre des initiatives de renouvellement du conseil. L'élection de nouveaux administrateurs pour siéger aux côtés d'administrateurs de plus longue date permet à la Banque CIBC de mettre à profit l'expertise d'administrateurs chevronnés pour conseiller et orienter les nouveaux administrateurs dans l'exercice des responsabilités du conseil.

De plus, ce plafond rehaussé permet à la Banque CIBC de réagir à des circonstances imprévues, comme la constitution de comités ad hoc du conseil ou la tenue de réunions supplémentaires pour lesquelles une rémunération est payable. Cette hausse permet également de tenir compte des fluctuations des taux de change qui peuvent avoir des répercussions sur la rémunération versée aux administrateurs qui sont des citoyens américains qui résident aux États-Unis et de toute augmentation future de la rémunération des administrateurs approuvée par le conseil.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de la résolution spéciale suivante :

« IL EST RÉSOLU, PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE, CE QUI SUIT :

La modification du paragraphe 2.6 du Règlement n° 1 visant à supprimer la mention « 6 000 000 \$ » et à la remplacer par « 8 000 000 \$ », de sorte que le paragraphe 2.6 se lit comme suit, est par les présentes confirmée :

2.6 Rémunération

Pour rémunérer les administrateurs pour les services qu'ils rendent, il peut leur être versé, au cours de chaque exercice et par prélèvement sur les fonds de la CIBC, des montants ne dépassant pas au total 8 000 000 \$ répartis entre eux selon les proportions établies à l'occasion par le conseil d'administration. »

7. Propositions d'actionnaires

Vous serez appelés à vous prononcer sur sept propositions d'actionnaires reproduites aux pages 106 à 115 de la circulaire. Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** ces propositions et explique les raisons de sa recommandation à la suite de chaque proposition.

Les propositions d'actionnaires qui ont été retirées, de même que l'argumentaire correspondant et la réponse du conseil à chaque proposition, figurent à la page 116.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises au plus tard le 27 novembre 2026 à 17 h (HAE).

*Les propositions d'actionnaires
et les réponses du conseil sont
présentées aux
pages 106 à 116.*

Documents de l'assemblée

Remise des documents de l'assemblée par notification et accès

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction – Nous avons recours à des procédures de notification et d'accès pour envoyer à nos actionnaires inscrits et non inscrits notre circulaire, comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada. En d'autres termes, notre circulaire est publiée en ligne pour que vous puissiez y accéder, plutôt que d'être imprimée et de vous être envoyée par la poste. La réduction de la quantité de papier que nous envoyons aux actionnaires contribue à réduire l'impact environnemental associé à l'utilisation du papier. Vous recevrez un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, ainsi qu'un avis expliquant comment consulter notre circulaire par Internet ou en demander un exemplaire papier.

États financiers annuels et rapport de gestion – La façon dont nous vous envoyons nos états financiers annuels et notre rapport de gestion varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe. Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiducie.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous n'êtes pas inscrit à la livraison électronique ou que vous n'avez pas choisi de ne pas recevoir nos états financiers annuels, nous sommes tenus de vous envoyer nos états financiers annuels et vous recevrez un exemplaire imprimé de notre Rapport annuel avec l'avis.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, nous utiliserons les procédures de notification et d'accès pour vous donner accès à nos états financiers annuels et notre rapport de gestion, comme le permettent les lois sur les valeurs mobilières, de sorte que vous puissiez accéder à ces documents en ligne de la même façon que notre circulaire. Nous enverrons l'avis de notification et d'accès aux actionnaires aux environs du 17 mars 2026.

Notre circulaire et notre Rapport annuel (les documents de l'assemblée) peuvent être consultés sur le site Web de notre agent des transferts, Trust TSX (www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/), sur notre site Web (www.cibc.com), sur SEDAR+ (www.sedarplus.com) et sur le site Web de la SEC (www.sec.gov/edgar.shtml).

Demander une copie papier des documents de l'assemblée

Vous pouvez obtenir gratuitement une copie papier des documents de l'assemblée pendant l'année suivant la date du dépôt des documents de l'assemblée sur SEDAR+.

Pour faire votre demande avant l'assemblée, communiquez avec Trust TSX à www.documentsassemblee.com/TSXT/cibc_fr/, au 1 888 433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3801 (autres pays) ou envoyez un courriel à TSXT-fulfilment@tmx.com. Veuillez suivre les instructions de Trust TSX. Une copie papier des documents demandés vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Veuillez noter que vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ni formulaire d'instructions de vote. Veuillez donc conserver votre formulaire original pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Pour vous assurer de recevoir la copie papier des documents de l'assemblée avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande devrait nous parvenir au plus tard à 17 h (HAE) le 31 mars 2026, ce qui nous donne trois jours ouvrables pour traiter les demandes, compte tenu des délais d'envoi habituels.

Pour faire votre demande à la date de l'assemblée ou après celle-ci, appelez Trust TSX au 1 888 433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682-3801 (autres pays) ou envoyez un courriel à TSXT-fulfilment@tmx.com. Les documents demandés vous seront envoyés dans les 10 jours civils suivant votre demande.

Pour assister à l'assemblée

Cette année, vous pourrez participer à l'assemblée par webdiffusion en direct à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agm2026> et en personne à l'édifice CIBC Square, au 81 Bay Street, Toronto (Ontario). Dans tous les cas, vous pourrez participer, voter et poser vos questions à l'assemblée. Pour obtenir les renseignements les plus à jour au sujet de notre assemblée, nous vous invitons à visiter la page dédiée à notre assemblée annuelle dans la section Relations avec les investisseurs de notre site Web au www.cibc.com.

Vote

Approbation des actionnaires

Chaque question sur laquelle vous êtes invité à voter doit être approuvée à la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées, à l'exception de la résolution spéciale visant la modification du Règlement n° 1 concernant le montant global de la rémunération des administrateurs, laquelle doit être approuvée au moins aux deux tiers (66,67 %) des voix exprimées, dans tous les cas par procuration ou en personne à l'assemblée, soit lors d'un scrutin en ligne pendant la webdiffusion de l'assemblée, soit par scrutin en personne à l'édifice CIBC Square.

Qui peut voter?

Vous pouvez exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont vous êtes propriétaire le 17 février 2026, notre date de clôture des registres. Il y avait 920 534 283 actions ordinaires donnant droit de vote en circulation à cette date.

Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), 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 l'une de ses agences;
- le gouvernement d'une province ou d'un territoire ou l'une de ses agences;
- le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un pays étranger ou l'une de leurs agences;
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions 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 dans le cadre du scrutin, sauf avec l'autorisation du ministre des Finances.

À la connaissance de nos administrateurs et dirigeants, aucune personne physique ou morale ne détient la propriété véritable, 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

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant l'assemblée au moyen d'un formulaire de procuration ou d'un formulaire d'instructions de vote, ou encore pendant l'assemblée, que ce soit par scrutin en ligne lors de la webdiffusion en direct, ou par scrutin en personne pendant l'assemblée à l'édifice CIBC Square. Le processus de vote varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Vous êtes un **actionnaire inscrit** si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe. Vous devriez avoir reçu un **formulaire de procuration comportant un numéro de contrôle à 13 chiffres**. Reportez-vous aux instructions de vote qui commencent à la page 6.

Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiducie. Vous devriez avoir reçu un **formulaire d'instructions de vote comportant un numéro de contrôle à 16 chiffres**. Reportez-vous aux instructions de vote qui commencent à la page 8.

Vote

ACTIONNAIRES INSCRITS

Vous êtes un **ACTIONNAIRE INSCRIT** si vous détenez un certificat d'actions papier à votre nom ou si vos actions sont détenues par l'entremise du système d'inscription directe. En tant qu'actionnaire inscrit, vous devriez avoir reçu un formulaire de procuration comportant un numéro de contrôle à 13 chiffres. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec Trust TSX au 1 800 387-0825 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416 682 3860 (autres pays).

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée :

Renvoyez votre procuration dûment remplie à l'agent des transferts de la Banque CIBC, Trust TSX, avant 13 h (HAE) le 14 avril 2026 pour vous assurer que votre vote soit comptabilisé. Nous vous encourageons à voter dès que possible.

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration de l'une des manières suivantes :



En ligne - rendez-vous au www.assemblee-vote.com/, saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions à l'écran; ou

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



Par télécopieur - remplissez votre formulaire de procuration et télécopiez les deux côtés à Trust TSX au 416 607-7964;



Par la poste - remplissez votre formulaire de procuration et envoyez-le dans l'enveloppe fournie.

Si vous souhaitez voter pendant la webdiffusion en direct :

Ne remplissez pas et ne faites pas parvenir votre formulaire de procuration. Vous pourrez plutôt voter en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant la webdiffusion en direct.

Assurez-vous d'avoir accès à Internet en tout temps et suivez les étapes suivantes :

1. Rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2026> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifiez la compatibilité de votre navigateur.
2. Sélectionnez « Voter »; une fenêtre distincte s'ouvrira. Comme nom d'utilisateur, entrez le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration. Comme mot de passe, saisissez « cibc2026 » (sensible à la casse).
3. Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer toute procuration que vous pourriez avoir déjà envoyée. Si vous ne souhaitez pas révoquer une procuration que vous avez déjà envoyée, ne votez pas pendant l'assemblée.

Si vous souhaitez voter en personne à l'édifice CIBC Square

Pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'édifice CIBC Square, ne remplissez pas et ne faites pas parvenir votre formulaire de procuration, mais apportez-le avec vous à l'assemblée. Vous pourrez voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en format papier. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous enregistrer à la table d'inscription.

ACTIONNAIRES INSCRITS

Si vous souhaitez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée :

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir que les personnes nommées par la direction, soit Katharine B. Stevenson, présidente du conseil, et Harry Culham, président et chef de la direction, afin d'assister, de voter et d'agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir assistera à l'assemblée et sait qu'il a été nommé pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Pour nommer un fondé de pouvoir, veuillez suivre les étapes suivantes :

1. Écrivez le nom de votre fondé de pouvoir à l'endroit prévu sur votre formulaire de procuration et renvoyez celui-ci par Internet, par télécopieur ou par la poste, de la manière décrite à la page précédente. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque CIBC. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote ou y indiquer des instructions de vote précises pour votre fondé de pouvoir.

Si votre fondé de pouvoir participera à l'assemblée par la webdiffusion en direct, veuillez suivre les étapes supplémentaires suivantes :

2. Vous devez inscrire votre fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 416 682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h le 14 avril 2026. Trust TSX fournira à votre fondé de pouvoir un numéro de contrôle qui lui permettra de voter à l'assemblée. Si vous ne procédez pas à l'inscription de votre fondé de pouvoir auprès de Trust TSX, votre fondé de pouvoir ne pourra pas exercer les droits de vote rattachés à vos actions lors de la webdiffusion de l'assemblée.
3. Pour voter pendant la webdiffusion en direct, votre fondé de pouvoir doit procéder comme suit :
 - ouvrir une session au <https://cibcvirtual.com/agm2026> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée et vérifier la compatibilité de son navigateur. Pour voter pendant l'assemblée, une connexion Internet doit être maintenue en tout temps;
 - choisir « Voter », ce qui ouvrira une fenêtre distincte. Pour le nom d'utilisateur, saisir le numéro de contrôle fourni par Trust TSX, et pour le mot de passe, saisir « cibc2026 » (sensible à la casse).

Si votre fondé de pouvoir assiste à l'assemblée en personne, il devra s'inscrire auprès de notre agent des transferts, Trust TSX, en se présentant à la table d'inscription à son arrivée à l'assemblée.

Pour modifier votre vote

Si vous souhaitez modifier des instructions de vote que vous avez précédemment soumises, vous pouvez révoquer votre procuration de l'une des manières suivantes :

- Si vous avez renvoyé votre procuration par télécopieur ou par la poste, veuillez signer une déclaration écrite indiquant que vous révoquez votre procuration, donner de nouvelles instructions de vote et envoyer le tout à la Division du secrétaire général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7. Votre révocation doit lui parvenir avant 13 h (HAE) le 14 avril 2026.
- Si vous avez voté par Internet, vous pouvez voter de nouveau par Internet avant 13 h (HAE) le 14 avril 2026 en indiquant le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.
- Vous pouvez également modifier votre vote en votant pendant la webdiffusion en direct. Le fait de voter à l'assemblée aura pour effet de révoquer tout vote que vous avez soumis antérieurement. Si vous ne souhaitez pas révoquer un vote soumis antérieurement, ne votez pas pendant l'assemblée.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Vous êtes un **ACTIONNAIRE NON INSCRIT** si vos actions sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, un courtier ou une société de fiducie. Vous devriez avoir reçu un formulaire d'instructions de vote avec un numéro de contrôle à 16 chiffres. Si vous n'avez pas reçu ce formulaire, veuillez communiquer avec votre intermédiaire. Vous pouvez voter par procuration avant l'assemblée en utilisant le formulaire d'instructions de vote, ou voter pendant l'assemblée dans le cadre d'un scrutin en ligne lors de la webdiffusion en direct ou lors d'un scrutin en personne à l'assemblée, à la condition de vous inscrire en tant que fondé de pouvoir.

Puisque vous êtes un actionnaire non inscrit, il se peut que la Banque CIBC n'ait pas de relevé de la propriété de vos actions. Veuillez suivre les instructions figurant sur votre formulaire d'instructions de vote pour vous assurer que votre vote soit comptabilisé.

Si vous souhaitez voter par procuration avant l'assemblée :

Vous devez laisser suffisamment de temps à votre intermédiaire pour recevoir vos instructions de vote et y donner suite. Veuillez consulter votre formulaire d'instructions de vote pour connaître la date limite et voter dès que possible.

Vous pouvez soumettre vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :



En ligne – rendez-vous au www.proxyvote.com, saisissez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran;



Par la poste – remplissez votre formulaire d'instructions de vote et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie;



Par téléphone – composez le **1 800 474-7501** (français) ou le **1 800 474-7493** (anglais) et suivez les instructions.

Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée :

Veuillez vous nommer comme fondé de pouvoir en écrivant votre nom dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire d'instructions de vote et renvoyer le formulaire dans l'enveloppe fournie à cette fin. Veuillez ne pas remplir la section réservée au vote, puisque vous voterez pendant l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous enregistrer à la table d'inscription.

Si vous souhaitez nommer une personne à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et y voter en votre nom :

Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et retournez le formulaire dans l'enveloppe fournie. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque CIBC. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir assistera à l'assemblée et qu'il sait qu'il a été nommé à titre de fondé de pouvoir. Si vous n'inscrivez aucun nom dans l'espace prévu à cet effet, Katharine B. Stevenson, présidente du conseil, et Harry Culham, président et chef de la direction, seront nommés comme vos fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous pouvez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire, et votre fondé de pouvoir devra suivre ces instructions.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Si vous souhaitez voter lors de la webdiffusion en direct ou nommer un fondé de pouvoir qui assistera à la webdiffusion :

Si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée au moyen de la webdiffusion en direct ou nommer un fondé de pouvoir pour le faire, veuillez suivre les étapes suivantes :

1. Si vous souhaitez nommer à titre de fondé de pouvoir une autre personne que vous-même ou les fondés de pouvoir de la direction (soit Katharine B. Stevenson et Harry Culham) pour assister, voter et agir en votre nom à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, veuillez écrire son nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote et renvoyer celui-ci par la poste dans l'enveloppe fournie. Vous pouvez ne rien écrire dans la section réservée au vote, ou donner des instructions de vote à votre fondé de pouvoir. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être actionnaire de la Banque CIBC. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir sait qu'il a été nommé à titre de fondé de pouvoir et qu'il assistera à la webdiffusion.
2. Veuillez vous inscrire, ou inscrire votre fondé de pouvoir, en tant que fondé de pouvoir en appelant Trust TSX au 1 866 751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1 416 682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou en remplissant un formulaire en ligne à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request-fr>, avant 13 h (HAE) le 14 avril 2026. **Trust TSX fournira un numéro de contrôle permettant de voter à l'assemblée. À défaut de vous inscrire, ni vous ni votre fondé de pouvoir ne pourrez voter lors de la webdiffusion.**

Si vous êtes un actionnaire non inscrit aux États-Unis, vous devrez obtenir un formulaire de procuration légale auprès de votre intermédiaire, vous nommer vous-même (ou nommer un autre fondé de pouvoir), et soumettre le formulaire de procuration légale à Trust TSX, par courriel à l'adresse proxymvote@tmx.com, ou par la poste à l'adresse suivante : Compagnie Trust TSX, à l'attention de Proxy Department, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, en vous assurant d'ajouter la mention « Procuration légale ». Assurez-vous que votre procuration légale parvient à Trust TSX avant 13 h (HAE) le 14 avril 2026.

3. Le jour de l'assemblée, vous ou votre fondé de pouvoir devez vous connecter à l'adresse <https://cibcvirtual.com/agn2026> au moins 15 minutes avant l'assemblée et vérifier la compatibilité de votre navigateur. Pour pouvoir voter, il faut être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée.
4. Veuillez choisir « Voter »; une fenêtre distincte s'ouvrira. Comme nom d'utilisateur, entrez le numéro de contrôle fourni par Trust TSX et comme mot de passe, saisissez « cibc2026 » (sensible à la casse).

Si vous souhaitez modifier votre vote :

Si vous souhaitez modifier les instructions de vote que vous avez soumises par l'entremise de votre intermédiaire, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir s'il est possible de le faire et connaître les procédures à suivre pour modifier votre vote avant l'assemblée ou pendant celle-ci.

Vote

Autres renseignements concernant le vote

Manière dont votre fondé de pouvoir votera — Si vous avez indiqué des instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir devra voter conformément à ces instructions. Si vous n'avez indiqué aucune instruction de vote, votre fondé de pouvoir pourra exercer vos droits de vote à son gré. Votre fondé de pouvoir aura également le pouvoir de voter à son gré sur toute modification apportée à l'une ou l'autre des questions soumises à l'assemblée ou sur toute nouvelle question soumise à l'assemblée.

Vous pouvez inscrire :

EN FAVEUR ou ABSTENTION	- relativement à chacun des candidats à un poste d'administrateur - relativement à la nomination des auditeurs
EN FAVEUR ou CONTRE	- relativement à la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs - relativement à la modification du Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC - relativement à la résolution spéciale visant une modification au Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs
EN FAVEUR, CONTRE ou ABSTENTION	relativement aux propositions d'actionnaires

Si vous ou votre fondé de pouvoir ne donnez aucune instruction de vote précise, ou si vous n'inscrivez aucun nom à l'endroit prévu à cet effet sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, alors les personnes nommées par la direction, soit Katharine B. Stevenson ou Harry Culham, seront nommées comme vos fondés de pouvoir et exerceront les droits de vote rattachés à vos actions :

EN FAVEUR	- de chacun des candidats à un poste d'administrateur énumérés dans la circulaire - de la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs - de la résolution de consultation sur notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs - de la modification du Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC - de la résolution spéciale visant une modification au Règlement n° 1 concernant la rémunération des administrateurs
CONTRE	chacune des propositions d'actionnaires

Confidentialité de votre vote — Afin de protéger la confidentialité de votre vote, Trust TSX dénombre les procurations et compile les résultats indépendamment. La Banque CIBC n'est pas informée de la façon dont les actionnaires individuels ont voté, sauf lorsque la loi l'exige ou lorsque des remarques d'un actionnaire sont formulées à l'intention de la direction.

Manière dont nous sollicitons des procurations — Nous sollicitons des procurations principalement par la poste, mais des employés de la Banque CIBC pourraient également communiquer avec vous par téléphone ou par écrit. La Banque CIBC prend en charge tous les frais liés à la sollicitation de procurations.

Nous nous réservons le droit d'accepter ou de rejeter une procuration tardive, de renoncer à la date limite aux fins de la réception des procurations ou de proroger cette date avec ou sans avis. Cependant, nous ne sommes assujettis à aucune obligation à cet égard.

Vous souhaitez assister à l'assemblée en tant qu'invité — Seuls les actionnaires inscrits, les actionnaires non inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent participer à l'assemblée en personne. Tous les autres invités intéressés à assister à l'assemblée sont invités à le faire de l'une des manières suivantes :



En ligne – Rendez-vous au <https://cibcvirtual.com/agm2026> pour vous joindre à la webdiffusion en direct; ou



Par téléphone – Pour une expérience audio seulement, en français, composez le **438 799-5050** (appels locaux) ou le **1 888 440-6444** (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès **4498177#**; ou
– Pour une expérience audio seulement, en anglais, composez le **647 557-5624** (appels locaux) ou le **1 888 440-4413** (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis), code d'accès **8433978#**.

Renoncez au papier!

Inscrivez-vous à la transmission électronique de nos documents d'assemblée et autres documents d'information continue pour les années à venir. L'inscription est facile et la transmission électronique est sécurisée, gratuite et pratique et contribue à réduire l'impact environnemental associé à l'utilisation du papier.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, rendez-vous au services.tsxtrust.com/edelivery, sélectionnez Banque Canadienne Impériale de Commerce, remplissez le formulaire de consentement et cliquez sur « Soumettre ».

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, rendez-vous au www.proxyvote.com et saisissez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

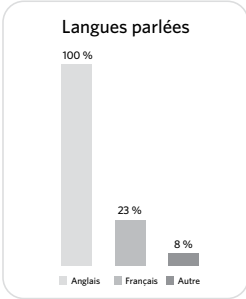
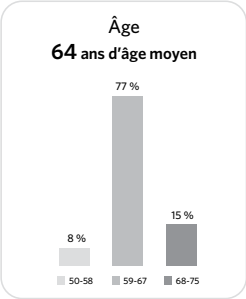
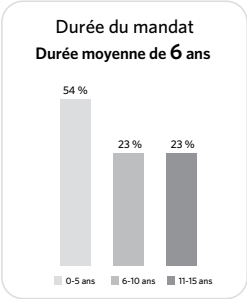
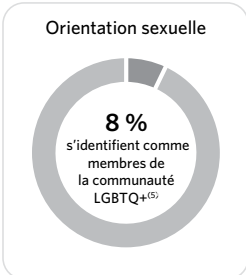
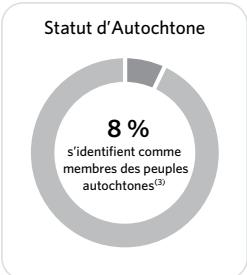
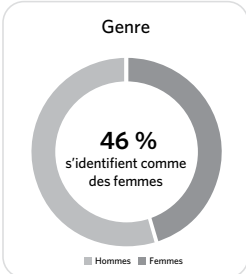
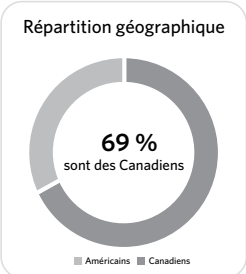
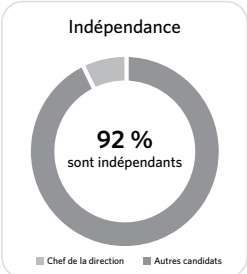
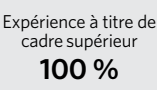
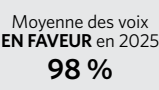
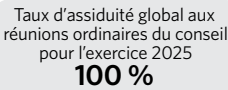
Administrateurs

Candidats à un poste d'administrateur

Il y a 13 candidats à l'élection au conseil. Chaque candidat a été élu à la dernière assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires tenue le 3 avril 2025, à l'exception de M. Harry Culham, qui a été promu au poste de chef de la direction et nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025, et de M^{me} Marianne Harrison, qui a été nommée au conseil avec prise d'effet le 1^{er} octobre 2025.

M^{me} Nanci Caldwell a pris sa retraite du conseil en date du 31 janvier 2026. Le conseil tient à remercier M^{me} Caldwell pour les années de loyaux services qu'elle a consacrées au conseil et à la Banque CIBC.

Les renseignements concernant chaque candidat commencent à la page 13 et sont à jour en date du 18 février 2026. Les principales caractéristiques de la composition du conseil de la Banque CIBC, en présupmant que chaque candidat est élu par les actionnaires⁽¹⁾, figurent ci-après. En outre, nous notons qu'aucun candidat au poste d'administrateur ne s'identifie comme une personne vivant avec un handicap⁽²⁾. De plus amples renseignements sur le processus de mise en candidature figurent aux rubriques « Processus de mise en candidature des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 40.



(1) Toutes les données concernant les candidats sont établies en fonction de l'auto-identification volontairement divulguée au 18 février 2026.

Administrateurs

- (2) Les personnes handicapées sont les personnes qui s'identifient comme vivant avec des différences à long terme, temporaires ou récurrentes, soit dans leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychologique ou en matière d'apprentissage.
- (3) On entend par peuples autochtones les premiers peuples du Canada et leurs descendants. Les peuples autochtones au Canada comprennent les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Cette définition comprend également les personnes qui s'identifient comme ayant des ancêtres autochtones mixtes ou d'autres ancêtres autochtones, selon la définition susmentionnée.
- (4) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes – autres que les membres des peuples autochtones – qui s'identifient comme non blanches.
- (5) Les membres de la communauté LGBTQ+ sont les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers ou bispituelles, les hommes trans, les femmes trans, les personnes non binaires et les personnes s'identifiant à une autre identité de genre.

AMMAR ALJOUNDI, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur
depuis : 2022

Âge : 61 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2025 :
98,9 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Expertise financière
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Stratégie

Occupation principale : Président et chef de la direction, Mines Agnico Eagle Limitée

Expérience : M. Aljoudi a été nommé au poste de président et chef de la direction de Mines Agnico Eagle Limitée en février 2022. Il a occupé auparavant les fonctions de président d'Agnico Eagle de 2015 à 2022. M. Aljoudi a également été vice-président principal et chef des finances d'Agnico et compte plus de 20 ans d'expérience dans le domaine des finances et des stratégies d'affaires. M. Aljoudi compte une expérience approfondie du secteur minier, des marchés financiers et du secteur bancaire. Avant 2015, M. Aljoudi a occupé différents postes de haute direction financière au sein de Barrick Gold Corporation, dont celui de vice-président directeur et chef des finances, de vice-président principal – Répartition du capital et Stratégie d'affaires et de vice-président principal – Finances. M. Aljoudi a par ailleurs occupé des postes de haute direction au sein de Barrick Amérique du Sud, dont celui de directeur général et chef des finances, et a également agi à titre de vice-président – Financement structuré chez Citibank, Canada.

Formation : M. Aljoudi est titulaire d'un diplôme en génie mécanique (avec distinction) de la University of Toronto et d'une maîtrise en administration des affaires (avec mention) de la Western University.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :	Comités dont il est actuellement membre :
Mines Agnico Eagle Limitée – depuis 2022	–

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 96 %
Conseil : 13/13
Comité de gestion du risque : 12/13

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Aljoudi respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	12 000	14 342	26 342	3 277 735	3,3x
2025	12 000	11 369	23 369	2 124 943	2,7x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

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



Administratrice
depuis : 2017

Âge : 65 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2025 :
98,9 %

Expérience et compétences principales :

- Expertise financière
- Services financiers
- Législation/réglementation/conformité
- Stratégie

Occupation principale : Présidente, Cambium LLC

Expérience : M^{me} Collins est présidente de Cambium LLC depuis 2007. Cambium est un cabinet de services-conseils commerciaux et financiers établi à Chicago qui offre des services aux petites et moyennes entreprises. Elle compte 30 ans d'expérience dans la gouvernance, les services bancaires d'investissement et les capitaux privés, et possède en outre une vaste expérience au conseil de sociétés, ayant siégé à titre d'administratrice pour plusieurs sociétés ouvertes dans divers secteurs. M^{me} Collins est administratrice de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA, et présidente des comités d'audit de ces deux entités. Elle est en outre membre du conseil du Global Risk Institute et membre du conseil consultatif de Svoboda Capital Partners, LLC. M^{me} Collins siège également au conseil de plusieurs organismes philanthropiques et sans but lucratif, notamment le Griffin Museum of Science and Industry et Navy Pier, Inc., et a été la présidente du conseil des fiduciaires de la National Louis University.

M^{me} Collins a reçu en 2024 le prix Daniel H. Burnham Award for Distinguished Leadership décerné par la Chicagoland Chamber of Commerce en reconnaissance de ses réalisations remarquables et de sa contribution à la communauté. Elle a en outre reçu en 2023 le prix Bertha Honoré Palmer Making History en reconnaissance de son leadership civique, et a été récipiendaire du prix Outstanding Leader Award for Business que lui a attribué la YWCA en reconnaissance de sa carrière dans le monde des affaires, de son engagement communautaire et de 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 Graduate School of Business.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
Ryan Specialty Group Holdings, Inc. - depuis 2021	Comité d'audit
Ulta Beauty Inc. - depuis 2014	Comité de la rémunération

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 13/13
Comité d'audit : 11/11

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M^{me} Collins respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	2 714	47 794	50 508	6 284 710	4,5x
2025	2 714	43 201 ⁽⁶⁾	45 914	4 175 051	3,7x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025). 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 WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4026 \$ CA pour 2025 et de 1,00 \$ US = 1,3924 \$ CA pour 2024, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

(6) Comprend les UADD gagnées pour avoir siégé aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et CIBC Bank USA.

HARRY CULHAM, Toronto (Ontario) Canada



**Administrateur
depuis : 2025**

Âge : 58 ans

Non indépendant
Voir « *Indépendance
des administrateurs* »
à la page 42.

**Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2025 :**
Aucun.

Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Président et chef de la direction, Banque CIBC

Expérience : M. Culham est président et chef de la direction de la Banque CIBC depuis novembre 2025. M. Culham a d'abord rejoint la Banque CIBC en tant que stagiaire à Vancouver et a participé à l'un des premiers programmes de formation pour diplômés de la banque et, au fil de sa carrière, il a occupé plusieurs postes de haute direction dans le secteur bancaire en Europe et en Asie.

Depuis qu'il a réintégré la Banque CIBC en 2008, M. Culham a dirigé plusieurs secteurs et groupes d'exploitation au sein du siège social, dont les activités mondiales de Marchés des capitaux, CIBC Caribbean, CIBC Mellon et le Bureau de la clientèle stratégique. Il a également assuré la supervision de la fonction Stratégie et Expansion de l'entreprise de la Banque CIBC et de Gestion globale d'actifs. Avant d'être nommé au poste de président et chef de la direction, M. Culham a occupé le poste de chef de l'exploitation de la Banque CIBC, supervisant les quatre unités d'exploitation stratégiques de la banque.

M. Culham a siégé auparavant comme coprésident de la Fondation CIBC et est membre du conseil de Sinai Health.

Formation : M. Culham est diplômé de la Sauder School of Business de la University of British Columbia et porte le titre « Leslie Wong Fellow ».

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :
Aucune

Comités dont il est actuellement membre :

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

M. Culham a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025.

M. Culham ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur. De plus amples renseignements sur l'actionnariat de M. Culham figurent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés en 2025 » à la page 85 de la présente circulaire.

MARIANNE HARRISON, Dover (New Hampshire) États-Unis



Administratrice depuis : 2025

Âge : 62 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2025 : S.O.

Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Harrison est l'ancienne présidente et chef de la direction de la John Hancock Life Insurance Company, la division américaine de la Financière Manuvie, dont le siège se trouve à Toronto. Elle a quitté ce poste en avril 2023 pour prendre sa retraite. M^{me} Harrison possède une vaste expertise en finance et en comptabilité, acquise sur près de 40 ans dans le secteur financier, notamment à titre de vérificatrice pour PwC, de chef des services financiers de Gestion de patrimoine pour le Groupe Banque TD et de contrôlease générale pour la Financière Manuvie. Elle a passé environ la moitié de sa carrière à occuper des postes en finance et en comptabilité, et l'autre moitié en gestion générale, à diriger diverses entreprises.

À titre de présidente et chef de la direction de John Hancock et de Manuvie Canada, elle était responsable de tous les aspects des profits et des pertes, ce qui lui a permis d'acquérir un solide leadership stratégique et une vaste expertise en gestion. M^{me} Harrison apporte également une expertise importante en gestion du risque, qu'elle a acquise tout au long de sa carrière dans le domaine des services financiers et à titre de membre active du comité de gestion des risques tout en assumant les fonctions de présidente et chef de la direction de John Hancock et de Manuvie Canada.

Formation : M^{me} Harrison est titulaire d'un baccalauréat de la University of Western Ontario et d'un diplôme en comptabilité de la Wilfrid Laurier University. Elle est comptable agréée et, en 2016, elle a été élue Fellow de la profession, la plus haute distinction en matière de réalisation professionnelle conférée par les comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
CAE Inc. – depuis 2019	Comité de vérification (présidente); comité de la technologie

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 3/3 (depuis octobre 2025)
Comité d'audit : 1/1 (depuis octobre 2025)
Comité de gestion du risque : 2/2 (depuis octobre 2025)

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Harrison a jusqu'au 1^{er} octobre 2030 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ⁽⁵⁾
2026	0	928	928	115 471	0,1x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionnariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$).

(5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025). 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'actionnariat est établie en dollars américains. Aux fins du calcul de l'actionnariat 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 WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4026 \$ CA pour 2025, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

KEVIN J. KELLY, Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2013

Âge : 70 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2025 : 95,1 %

Expérience et compétences principales :

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

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. et de CIBC Bank USA, ainsi qu'un administrateur et le président du conseil 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.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Aucune

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 13/13
Comité de gouvernance : 6/6
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (président) : 9/9

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Kelly respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	12 404	71 379	83 783	10 425 119	10,4x
2025	12 404	65 754	78 158	7 106 907	8,9x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

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



Administratrice
depuis : 2016

Âge : 64 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2025 :
99,1 %

Expérience et compétences principales :

- Services financiers
- Technologies de l'information
- Législation/réglementation/conformité
- Gestion du risque/gouvernance du risque

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Larsen a été vice-présidente directrice et chef de l'exploitation de First Data Corporation de 2013 à 2018. Elle a occupé des postes de direction de plus en plus importants en technologies, en exploitation et en gestion des affaires au sein de JPMorgan Chase & Co. de 2006 à 2013. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a occupé plusieurs postes de direction au sein de Citigroup pendant 12 ans. M^{me} Larsen est commanditaire conseillère au sein de Nyca Partners, administratrice de la National Association of Corporate Directors (chapitre de la ville de New York) et fiduciaire à vie au sein du conseil des fiduciaires à la Syracuse University.

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

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Auparavant :

- Datto Holding Corp. – de 2021 à 2022
- Paya Holdings, Inc. – de 2020 à 2022

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

- Taux d'assiduité : 100 %
- Conseil : 13/13
- Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 9/9
- Comité de la technologie : 5/5

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Larsen respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	26 370	0	26 370	3 281 219	2,3x
2025	24 863	0	24 863	2 260 793	2,0x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025). 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 WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4026 \$ CA pour 2025 et de 1,00 \$ US = 1,3924 \$ CA pour 2024, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

MARY LOU MAHER, Toronto (Ontario) Canada



Administratrice depuis : 2021

Âge : 65 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2025 : 97,9 %

Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Maher a été associée directrice canadienne, Qualité et gestion des risques, KPMG Canada de 2017 à 2021. Elle a aussi été chef mondiale, Inclusion et diversité, KPMG International pendant la même période. Elle était au service de KPMG depuis 1983 et a occupé divers postes de direction et de gouvernance, y compris celui de chef des services financiers et de chef des ressources humaines. M^{me} Maher a été membre du Forum économique mondial axé sur les droits de la personne (le point de vue des affaires). Elle a aussi siégé à d'autres conseils d'organismes à but non lucratif, notamment en tant que présidente du Women's College Hospital et membre du CPA Ontario Council. M^{me} Maher a mis sur pied le tout premier Conseil national de promotion de la diversité de KPMG Canada, et a parrainé le réseau pride@kpmg. M^{me} Maher a reçu le prix Wayne C. Fox Distinguished Alumni de la McMaster University en reconnaissance de son travail sur l'inclusion et la diversité, a été intronisée au Temple de la renommée des femmes exécutives (WXN) regroupant les 100 femmes les plus influentes au Canada, et a reçu un prix pour l'ensemble de ses réalisations d'Out on Bay Street (Proud Strong) et le Senior Leadership Award for Diversity du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. M^{me} Maher a également réussi le programme de formation ESG de Competent Boards.

Formation : M^{me} Maher est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la McMaster University et détient le titre de FCPA, FCA. M^{me} Maher est également titulaire d'un certificat de formation CERT en surveillance de la cybersécurité de la National Association of Corporate Directors.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

- CAE Inc. - depuis 2021
- Magna International Inc. - depuis 2021

Comités dont elle est actuellement membre :

- Comité de vérification; comité des ressources humaines
- Comité d'audit (présidente); comité des technologies

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

- Taux d'assiduité : 100 %
- Conseil : 13/13
- Comité d'audit (présidente) : 11/11
- Comité de gouvernance : 6/6

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Maher respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	0	16 553	16 553	2 059 690	2,1x
2025	3 356	14 397	17 753	1 614 280	2,0x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

L'HONORABLE WILLIAM F. MORNEAU, C.P., Toronto (Ontario) Canada



Administrateur depuis : 2022

Âge : 63 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2025 : 98,7 %

Expérience et compétences principales :

- Expertise financière
- Relations publiques/gouvernementales
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Stratégie

Occupation principale : Administrateur de sociétés

Expérience : M. Morneau a occupé les fonctions de ministre des Finances du Canada et de député de Toronto-Centre de 2015 à 2020. Pendant son mandat, il était également gouverneur au Fonds monétaire international et à la Banque mondiale, et a joué un rôle actif au sein de forums socio-économiques internationaux, dont l'OCDE. De 1990 à 2015, M. Morneau a dirigé Morneau Shepell, qui est devenu le plus important fournisseur de services en matière de ressources humaines et de régimes de retraite au Canada pendant cette période. Il a auparavant été agrégé supérieur (Senior Fellow) au Jackson Institute de la Yale University, et a agi comme président du conseil de l'hôpital St. Michael's, de Covenant House et de l'Institut C.D. Howe. M. Morneau est actuellement président du conseil de NovaSource Power Services, président du conseil consultatif de Magnet à la Toronto Metropolitan University et président du conseil de la Ditchley Foundation au Canada. Il est également agrégé invité (Visiting Fellow) au Nuffield College de la Oxford University, agrégé invité sénior (Senior Visiting Fellow) à la School of Public Policy de la London School of Economics et membre du conseil consultatif du Canada Institute du Wilson Center. M. Morneau siège en outre à titre de coprésident du conseil de la campagne Le prochain acte du Centre national des Arts. Il s'est également vu décerner le titre d'agréé émérite (Distinguished Fellow) par la Munk School of Global Affairs and Public Policy de la University of Toronto et agit comme dirigeant en résidence (Executive in Residence) auprès de la Rotman School of Management, également à la University of Toronto.

Formation : M. Morneau est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Western University, d'une maîtrise ès sciences de la London School of Economics et d'une maîtrise en administration des affaires de l'INSEAD.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :	Comités dont il est actuellement membre :
Clairvest Group Inc. – depuis 2022	Comité d'audit

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 13/13
Comité de gouvernance : 6/6
Comité de gestion du risque : 13/13
Comité de la technologie (président) : 5/5

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Morneau respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	0	13 692	13 692	1 703 696	1,7x
2025	0	9 998	9 998	909 118	1,1x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

MARK W. PODLASLY, M.S.M., Vancouver (Colombie-Britannique) Canada



Administrateur depuis : 2023

Âge : 60 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2025 : 99,2 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Relations publiques/gouvernementales
- Gestion des ressources humaines/rémunération
- Stratégie

Occupation principale : Chef de la direction, Coalition de grands projets des Premières Nations

Expérience : M. Podlasly, membre de la bande indienne Cook's Ferry, nation Nlaka'pamux en Colombie-Britannique, est chef de la direction de la Coalition de grands projets des Premières Nations, un collectif national de 184 nations autochtones qui cherche à s'approprier des projets importants, comme des pipelines, des services publics d'électricité et des infrastructures de soutien à l'exploitation minière. M. Podlasly conseille les gouvernements autochtones de partout au Canada sur la création de fiducies pour investir les revenus tirés de l'exploitation des ressources. Il est également président de la First Nations (Pacific Trails Pipeline) Group Limited Partnership et fiduciaire de la Nlaka'pamux Nation Legacy Trust. Il agit en outre comme conseiller auprès de Public Matters, siège au conseil consultatif de Canada 2020, est fellow au sein du Forum des politiques publiques du Canada et agit comme administrateur au sein du Development Partners Institute.

En 2017, M. Podlasly a reçu la Médaille du service méritoire du Gouverneur général du Canada pour le leadership autochtone dans le cadre de la création de Teach For Canada-Gakinaamaage, un organisme à but non lucratif qui travaille avec les Premières Nations du Nord pour recruter et soutenir des enseignants engagés. M. Podlasly a conseillé de nombreuses sociétés internationales de premier plan sur des programmes de formation d'entreprise, de stratégie, de leadership et de mondialisation. M. Podlasly prend régulièrement la parole lors d'activités mondiales sur les affaires et la gouvernance.

Formation : M. Podlasly est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Trinity Western University et d'une maîtrise en administration publique de la Harvard University, et a obtenu la désignation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :

Hydro One - depuis 2022

Comités dont il est actuellement membre :

Comité des ressources humaines; comité des peuples autochtones, de la sécurité et de l'exploitation

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 13/13
Comité d'audit : 11/11
Comité de gestion du risque (depuis avril 2025) : 7/7

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC - M. Podlasly a jusqu'au 1^{er} novembre 2028 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	0	7 639	7 639	950 521	0,9x
2025	0	4 721	4 721	429 281	0,5x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

Administrateurs

FRANÇOIS L. POIRIER, Calgary (Alberta) Canada



Administrateur depuis :
Septembre 2024

Âge : 59 ans

Indépendant

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2025 :
98,9 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Services financiers
- Gestion du risque/gouvernance du risque
- Stratégie

Occupation principale : Président et chef de la direction, Corporation TC Énergie

Expérience : M. Poirier est devenu président et chef de la direction de TC Énergie en janvier 2021, après avoir occupé pendant sept ans des postes à responsabilité croissante, notamment à titre de chef de l'exploitation et de vice-président à la direction, Stratégie et Expansion de l'entreprise. M. Poirier bénéficie de 35 ans d'expérience professionnelle en leadership, en stratégie, en facteurs ESG, en services bancaires d'investissement et en marchés des capitaux, ainsi qu'en consultation et en gouvernance. Avant de se joindre à TC Énergie, il a été le président fondateur de Wells Fargo Securities au Canada, après avoir passé 17 ans chez JP Morgan Securities. Il est membre du conseil d'administration de Corporation TC Énergie et du Conseil canadien des affaires. M. Poirier a agi à titre de conseiller indépendant auprès des ministères des Finances et de l'Énergie et des Ressources naturelles du gouvernement du Canada sur des questions stratégiques et a animé des conférences à la Schulich School of Business de la York University dans le cadre du programme de maîtrise en administration des affaires. Dans le cadre de services communautaires, il a notamment été président de la banque alimentaire Harvest de North York et coprésident des Jeux d'hiver d'Olympiques spéciaux de 2024 à Calgary. M. Poirier a été nommé « Chef d'entreprise canadien de l'année 2026 » par la Chambre de commerce du Canada.

Formation : M. Poirier est titulaire d'un baccalauréat en recherche opérationnelle (avec grande distinction) de l'Université d'Ottawa et d'une maîtrise en administration des affaires (avec distinction) de la Schulich School of Business de la York University. Il est diplômé du programme de formation des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés de la University of Toronto.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :	Comités dont il est actuellement membre :
Corporation TC Énergie – depuis 2021	–

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 13/13
Comité de gestion du risque : 13/13

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Poirier a jusqu'au 1^{er} septembre 2029 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^b re)	UADD ⁽³⁾ (N ^b re)	Total des actions/UADD (N ^b re)	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	0	3 970	3 970	493 987	0,5x
2025	0	1 294	1 294	117 663	0,1x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

KATHARINE B. STEVENSON, Toronto (Ontario) Canada



Administratrice
depuis : 2011

Présidente du conseil
depuis : 2021

Âge : 63 ans

Indépendante

Votes en sa faveur
à l'assemblée des
actionnaires 2025 :
94,5 %

Expérience et compétences principales :

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

Occupation principale : Présidente du conseil, Banque CIBC

Expérience : M^{me} Stevenson est présidente du conseil de la Banque CIBC depuis 2021. Elle possède une vaste expérience des affaires et de la gouvernance, puisqu'elle a siégé au conseil de nombreuses sociétés ouvertes et d'organismes à but non lucratif au Canada et aux États-Unis au cours des vingt dernières années, où elle a constamment assumé des rôles de direction. Auparavant, M^{me} Stevenson a été cadre financière dans les secteurs des télécommunications et des services bancaires. M^{me} Stevenson est membre du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA et vice-présidente du conseil d'administration de Unity Health Toronto. M^{me} Stevenson a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada (en 2018 et en 2025) et a reçu en 2025 le Prix des fellows de l'IAS, la plus haute distinction décernée aux administratrices et aux administrateurs de sociétés au Canada.

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 les titres IAS.A et F.I.C.D. M^{me} Stevenson s'est vu décerner le titre de docteur en droit, *honoris causa*, par la Carleton University.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Auparavant :

- Open Text Corporation – de 2008 à 2025
- Capital Power Corporation – de 2017 à 2023

Mandat annoncé :

Canadien Pacifique Kansas City (CPKC)
Tel qu'il a été annoncé le 28 janvier 2026, M^{me} Stevenson se joindra au conseil d'administration de CPKC en avril 2026 après son élection par les actionnaires.

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil (présidente) : 13/13

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Stevenson respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ⁽⁵⁾
2026	65 272	0	65 272	8 121 795	8,1x
2025	63 978	0	63 978	5 817 520	7,3x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionnariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(5) Le « total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat » a été calculé en divisant la « valeur totale des actions/UADD » par le montant relatif à la ligne directrice en matière d'actionnariat de 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

MARTINE TURCOTTE, Ad.E., Verdun (Québec) Canada



Administratrice depuis : 2014

Âge : 65 ans

Indépendante

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2025 : 98,6 %

Expérience et compétences principales :

- Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)
- Technologies de l'information
- Législation/réglementation/conformité
- Relations publiques/gouvernementales

Occupation principale : Administratrice de sociétés

Expérience : M^{me} Turcotte a été vice-présidente, 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, ainsi que 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 énumérées ci-après, M^{me} Turcotte est membre du conseil d'administration de l'Institut canadien de recherches avancées (CIFAR) et du conseil d'administration de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP), et est également gouverneure émérite de l'Université McGill. Elle a reçu le prix des conseillers juridiques du Canada dans la catégorie Œuvre de toute une vie, elle a été intronisée au Panthéon des 100 Canadiennes les plus influentes, elle a reçu la distinction Avocat émérite du Barreau du Québec pour l'excellence professionnelle et elle a reçu les médailles du jubilé d'or et de diamant de la reine Elizabeth II en reconnaissance de sa contribution au Canada. M^{me} Turcotte a également siégé à titre de présidente de la Commission d'examen de la rémunération des juges (de 2020 à 2024).

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.

Autres sociétés ouvertes dont elle a été membre au cours des cinq dernières années

Actuellement :	Comités dont elle est actuellement membre :
Empire Company Limited/Sobeys Inc. – depuis 2012	Comité des ressources humaines

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 13/13
Comité d'audit : 11/11
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction : 5/5

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M^{me} Turcotte respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^{bre})	UADD ⁽³⁾ (N ^{bre})	Total des actions/UADD (N ^{bre})	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	824	55 507	56 331	7 009 266	7,0x
2025	824	51 905	52 729	4 794 648	6,0x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025).

BARRY L. ZUBROW, West Palm Beach (Floride) États-Unis



Administrateur depuis : 2015

Âge : 72 ans

Indépendant

Votes en sa faveur à l'assemblée des actionnaires 2025 : 98,6 %

- Expérience et compétences principales :
- Services financiers
 - Technologies de l'information
 - Législation/réglementation/conformité
 - Gestion du risque/gouvernance du risque

Occupation principale : Chef de la direction, ITB LLC

Expérience : M. Zubrow est chef de la direction du cabinet de gestion de placements ITB LLC depuis 2021 et était auparavant président d'ITB LLC depuis 2003. M. Zubrow a été membre de la haute direction de JPMorgan Chase & Co. et de The Goldman Sachs Group, Inc. et compte plus de 45 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. M. Zubrow a également été chargé de cours à la University of Chicago Law School. M. Zubrow est administrateur et le président du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. En plus de siéger comme administrateur de MIO Partners, M. Zubrow est également directeur émérite du Haverford College et membre du Council on Foreign Relations.

Formation : M. Zubrow est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Haverford College, où il est directeur émérite et ancien président du conseil des directeurs. Il détient une maîtrise en administration des affaires de la Graduate School of Business de la University of Chicago et un *juris doctor* de la University of Chicago Law School.

Autres sociétés ouvertes dont il a été membre au cours des cinq dernières années

Auparavant : Hudson Executive Investment Corp. III – de 2021 à 2022

Statut de membre du conseil et de comités permanents et présence aux réunions ordinaires et extraordinaires pour l'exercice 2025

Taux d'assiduité : 100 %
Conseil : 13/13
Comité de gouvernance : 6/6
Comité de gestion du risque (président) : 13/13
Comité de la technologie : 5/5

Titres de capitaux propres de la Banque CIBC – M. Zubrow respecte la ligne directrice en matière d'actionariat⁽¹⁾

Année	Actions ⁽²⁾ (N ^b re)	UADD ⁽³⁾ (N ^b re)	Total des actions/UADD (N ^b re)	Valeur totale des actions/UADD ⁽⁴⁾ (\$)	Total sous forme de multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat ⁽⁵⁾
2026	18 588	15 562	34 150	4 249 285	3,0x
2025	18 588	12 851	31 439	2 858 748	2,6x

(1) En septembre 2025, le conseil a relevé le montant de la ligne directrice en matière d'actionariat pour les administrateurs, le faisant passer de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

(2) « Actions » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC dont un candidat était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle ou une emprise au 18 février 2026 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2026) et au 6 février 2025 (la date à laquelle les renseignements sont arrêtés dans notre circulaire 2025).

(3) « UADD » désigne le nombre d'unités d'actions à dividende différé détenues par un candidat au 18 février 2026 et au 6 février 2025.

(4) La « valeur totale des actions/UADD » pour 2026 et 2025 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 au 31 décembre 2025 (124,43 \$) et au 31 décembre 2024 (90,93 \$).

(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 1 000 000 \$ (800 000 \$ pour l'exercice 2025). 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 WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4026 \$ CA pour 2025 et de 1,00 \$ US = 1,3924 \$ CA pour 2024, soit le taux de change le dernier jour de bourse de l'exercice.

Administrateurs

Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2025

Le taux d'assiduité des candidats à un poste d'administrateur aux réunions ordinaires du conseil et des comités permanents au cours de l'exercice 2025 est présenté 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 13. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à la rubrique « Mandat des administrateurs – Présences aux réunions » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à la page 46.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité global aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	12	1	100 %
Comité d'audit	11	0	100 %
Comité de gouvernance	5	1	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	8	1	100 %
Comité de gestion du risque	7	6	97,6 %
Comité de la technologie	5	0	100 %

Assiduité des administrateurs qui ne sont pas candidats

M^{me} Caldwell a pris sa retraite du conseil en date du 31 janvier 2026. Au cours de l'exercice 2025, M^{me} Caldwell a assisté à toutes les réunions régulières du conseil, du comité de gouvernance, du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du comité de la technologie.

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. Harry Culham, qui n'est pas indépendant puisqu'il est président et chef de la direction de la Banque CIBC.

Tous les membres des comités du conseil sont également indépendants aux termes des normes d'indépendance du conseil d'administration, que l'on peut consulter au www.cibc.com. Ces normes comprennent le *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* pris en application de la *Loi sur les banques* (Canada), les règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE), les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM et les attentes prévues dans la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du BSIF. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la façon dont le conseil établit l'indépendance des administrateurs à la rubrique « Indépendance des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance à partir de la page 42.

Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs

Tous les candidats à l'élection au conseil possèdent des compétences et une expérience acquises dans leur rôle au sein de la haute direction de grandes organisations. Les compétences citées par chaque candidat à un poste d'administrateur dans un questionnaire d'autoévaluation sont présentées dans le tableau ci-dessous. Les quatre principales compétences des candidats aux postes d'administrateurs sont indiquées dans leur biographie aux pages 11 à 25.

	Ammar Aljoundi	Michelle Collins	Harry Culham	Marianne Harrison	Kevin Kelly	Christine Larsen	Mary Lou Maher	William Morneau	Mark Podlasly	François Poirier	Katharine Stevenson	Martine Turcotte	Barry Zubrow
Compétences et expérience													
Questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)	● ⁽¹⁾		● ⁽¹⁾		●	●	●	● ⁽¹⁾	●	● ⁽¹⁾	●	●	● ⁽¹⁾
Compétences ou expérience relatives à l'intégration des questions ESG, comme le développement durable, les enjeux climatiques, le développement et les investissements communautaires et la diversité, l'équité et l'inclusion, dans la prise de décisions commerciales.													
Expertise financière	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissance des principes comptables, des états financiers ou des contrôles ou procédures internes nécessaires à la communication de l'information financière.													
Services financiers	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
Expérience dans le secteur des services financiers, dans la supervision d'opérations financières ou dans la gestion de placements.													
Gestion des ressources humaines/rémunération	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissance des principes et pratiques relatifs aux ressources humaines, de la rémunération, du perfectionnement du leadership, de la gestion stratégique des talents ou de la planification de la relève.													
Technologies de l'information	●	●	●			●	●	●		●	●	●	●
Expérience ou connaissances dans le domaine des technologies de l'information, des pratiques de cybersécurité ou du secteur des télécommunications.													
Législation/réglementation/conformité	●	●	●	●	●	●		●			●	●	●
Formation ou expérience en droit et en conformité dans les environnements réglementaires complexes.													
Relations publiques/gouvernementales	●		●	●	●	●		●	●	●		●	●
Expérience en politiques publiques et en questions de relations avec les gouvernements.													
Commerce de détail ou marketing	●	●	●	●	●	●	●					●	●
Expérience au sein d'importantes sociétés de commerce de détail ou de produits ou de services à la consommation, ou dans la gestion d'un programme de marketing.													
Gestion du risque/gouvernance du risque	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●
Expérience ou connaissance de la gestion du risque au sein d'une institution financière ou de la responsabilité d'une fonction de gestion du risque.													
Stratégie	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience dans l'établissement et la mise en œuvre d'objectifs d'affaires stratégiques au sein d'une grande organisation.													

(1) Le candidat a de l'expérience en matière d'environnement et de climat, y compris le risque climatique ou la gestion de l'environnement, acquise dans le cadre de postes au sein d'organisations dont la stratégie et les activités commerciales tiennent compte de manière significative du climat ou du développement durable.

Rémunération des administrateurs

Le programme 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. Compte tenu de ces critères, la cible de la rémunération des administrateurs de la Banque CIBC se situe dans la fourchette de son groupe de comparaison : Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada, La Banque Toronto-Dominion, Financière Manuvie et Financière Sun Life.

Administrateurs

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 de gouvernance examine également 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, la charge de travail et les contraintes de temps des membres du conseil, et la capacité de la Banque CIBC de demeurer concurrentielle par rapport aux sociétés comparables pour recruter et fidéliser des administrateurs ayant l'expertise et l'expérience requises pour siéger au conseil de la Banque CIBC.

À l'issue d'une évaluation de marché du caractère concurrentiel du programme de rémunération des administrateurs de la Banque CIBC effectuée par un consultant indépendant, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, les changements suivants, qui entreront en vigueur pour l'exercice 2026 :

- la hausse de la provision des administrateurs indépendants, de 260 000 \$ à 315 000 \$, la hausse étant versée en titres de capitaux propres;
- la hausse de la provision du président du conseil, de 485 000 \$ à 550 000 \$, la hausse étant versée en titres de capitaux propres;
- la hausse de la provision des présidents de comités, de 50 000 \$ à 60 000 \$.

Le comité de gouvernance a également recommandé, et le conseil a approuvé, une hausse du montant de la ligne directrice en matière d'actionnariat pour les administrateurs de 800 000 \$ à 1 000 000 \$.

Composantes de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-après indique les composantes de la rémunération des administrateurs⁽¹⁾⁽²⁾.

	Pour l'exercice 2025 (\$)	Pour l'exercice 2026 (avec prise d'effet le 1 ^{er} novembre 2025) (\$)
Provisions annuelles		
Espèces (la rémunération peut être reçue sous forme d'espèces, d'actions ou d'UADD ⁽³⁾)		
Président du conseil ⁽⁴⁾	195 000	195 000
Autres administrateurs ⁽⁵⁾	100 000	100 000
Titres de capitaux propres (la rémunération peut être reçue sous forme d'actions ou d'UADD)		
Président du conseil ⁽⁴⁾	290 000	355 000
Autres administrateurs	160 000	215 000
Président de comité	50 000	60 000
Participation à chaque comité supplémentaire ⁽⁶⁾	15 000	15 000
Jetons de présence et frais de déplacement		
Comités ad hoc (par réunion)	1 000	1 000
Frais de déplacement (par voyage) ⁽⁷⁾	2 000	2 000

(1) Les administrateurs touchent une rémunération supplémentaire lorsqu'ils siègent aux conseils et aux comités de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). Veuillez vous reporter au tableau de la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 27 pour obtenir des renseignements supplémentaires.

(2) 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.

(3) 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, 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 ne confèrent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.

(4) 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.

(5) Versée pour les services au conseil et à un comité.

(6) Versée pour les services à chaque comité supplémentaire (à l'exclusion des comités spéciaux ad hoc et des présidents de comités).

(7) Versés à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités, qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

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 et ne participent pas aux régimes de retraite de la Banque CIBC.

Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque 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 66, « Restrictions à la négociation et à la couverture des titres de la Banque CIBC ».

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale payable aux administrateurs indépendants au cours de l’exercice 2025 et comprend la rémunération versée aux administrateurs qui ont été invités à siéger aux conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA.

Nom ⁽¹⁾ (tous les chiffres sont en \$ CA)	Rémunération gagnée ⁽²⁾						Répartition de la rémunération		
	Provision annuelle		Provisions des membres et du président des comités	Frais de déplacement	Toute autre rémunération ⁽³⁾	Rémunération totale	Espèces	À base d'actions	
	Capitaux propres	Espèces						Actions ordinaires	UADD
Ammar Aljoundi	160 000	100 000	-	-	-	260 000	-	-	260 000
Charles Brindamour ⁽⁴⁾	68 000	42 500	3 750	-	12 800	127 050	12 800	114 250	-
Nanci Caldwell	225 088	140 680	91 105	14 076	11 219	482 168	257 080	225 088	-
Michelle Collins	225 088	140 680	-	14 076	317 933	697 778	374 213	-	323 564
Marianne Harrison	18 813	11 785	1 764	2 822	-	35 156	9 583	-	25 574
Kevin Kelly	160 000	100 000	50 000	-	307 649	617 649	299 649	-	318 000
Christine Larsen	225 088	140 680	21 102	14 076	-	400 947	175 859	225 088	-
Mary Lou Maher	160 000	100 000	50 000	-	14 000	324 000	164 000	-	160 000
William Morneau	160 000	100 000	65 000	-	14 000	339 000	-	-	339 000
Mark Podlasly	160 000	100 000	8 625	10 000	-	278 625	-	-	278 625
François Poirier	160 000	100 000	-	10 000	-	270 000	-	-	270 000
Katharine Stevenson	290 000	195 000	-	-	260 258	745 258	455 258	290 000	-
Martine Turcotte	160 000	100 000	15 000	10 000	-	285 000	125 000	-	160 000
Barry Zubrow	225 088	140 680	91 105	11 326	365 811	834 010	608 922	-	225 088

- (1) M. Dodig a occupé les fonctions de président et chef de la direction, ainsi qu’une charge d’administrateur, jusqu’au 31 octobre 2025, date à laquelle il a pris sa retraite et a été nommé conseiller spécial de la Banque CIBC. Il n’a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d’administrateur de la Banque CIBC. Voir le Tableau sommaire de la rémunération à la page 89 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de président et chef de la direction.
- (2) 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 de WM/Reuters aux dates de paiement suivantes :
- 1,00 \$ US = 1,4481 \$ CA le 6 février 2025
 - 1,00 \$ US = 1,3297 \$ CA le 15 mai 2025
 - 1,00 \$ US = 1,3754 \$ CA le 14 août 2025
 - 1,00 \$ US = 1,4110 \$ CA le 13 novembre 2025
- (3) Les montants inscrits à la colonne « Toute autre rémunération » comprennent les montants suivants :
- Honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à M^{me} Maher, à M. Morneau et à M. Zubrow, qui ont siégé à un comité ad hoc du conseil.
 - Honoraires de 1 000 \$ par réunion versés à M^{me} Caldwell, à M. Kelly, à M^{me} Maher, à M. Morneau et à M. Zubrow, qui ont siégé à un comité ah hoc du conseil.
 - Honoraires pour avoir siégé aux conseils américains. M^{me} Collins, M. Kelly, M^{me} Stevenson et M. Zubrow ont chacun reçu 185 000 \$ US pour leur rôle d’administrateur au sein des conseils américains. En outre, M. Zubrow a reçu 50 000 \$ US pour son rôle de président des conseils américains; M^{me} Collins a reçu 30 000 \$ US pour son rôle de présidente du comité d’audit, et M. Kelly a reçu 20 000 \$ US pour son rôle de président du comité de surveillance des fortunes privées. M^{me} Collins et M. Zubrow ont chacun reçu des honoraires de 1 000 \$ US par réunion à titre de membres d’un comité ad hoc des conseils américains. Ces sommes ont été converties en dollars canadiens aux taux indiqués à la note (2).
- (4) M. Brindamour a pris sa retraite du conseil le 3 avril 2025. En reconnaissance de ses services, M. Brindamour a reçu un cadeau de départ à la retraite évalué à 2 800 \$, et la Banque CIBC a fait des dons totalisant 10 000 \$ à deux organismes de bienfaisance canadiens enregistrés de son choix. Ces sommes sont indiquées dans la colonne « Toute autre rémunération ».

Administrateurs

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil s'attend des administrateurs qu'ils aient la propriété d'actions ordinaires et/ou d'UADD correspondant au moins à dix fois la provision annuelle en espèces (pour les administrateurs autres que le président du conseil) (1 000 000 \$) dans les cinq ans suivant l'arrivée de l'administrateur au conseil. Le niveau d'actionnariat fait régulièrement l'objet d'une vérification.

En fonction de la rémunération des administrateurs en vigueur au 1^{er} novembre 2025 pour l'exercice 2026, les administrateurs doivent recevoir une tranche de 215 000 \$ de leur provision annuelle de 315 000 \$ (68 %) sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Le président du conseil doit prendre une tranche de 355 000 \$ de sa provision annuelle de 550 000 \$ (65 %) sous la 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 aient atteint la ligne directrice en matière d'actionnariat. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision en espèces sous la forme d'actions ordinaires de la Banque CIBC ou d'UADD. Les nouveaux administrateurs sont appelés à recevoir au moins la moitié de leur provision en espèces sous forme de titres de capitaux propres jusqu'à ce qu'ils atteignent la ligne directrice en matière d'actionnariat.

Chaque candidat qui est actuellement administrateur s'est conformé à la ligne directrice en matière d'actionnariat, à l'exception de Mark Podlasly, qui s'est joint au conseil le 1^{er} novembre 2023, de François Poirier, qui s'est joint au conseil le 1^{er} septembre 2024, et de Marianne Harrison, qui s'est jointe au conseil le 1^{er} octobre 2025. Chacun de ces candidats à l'élection au poste d'administrateur acquiert des titres de capitaux propres dans le cadre de notre programme de rémunération des administrateurs en vue de se conformer à la ligne directrice au plus tard à l'échéance ayant été fixée pour ce candidat.

L'actionnariat dans la Banque CIBC de chaque candidat à un poste d'administrateur est présenté dans les notes biographiques aux pages 11 à 25.

Rapports des comités du conseil

Le conseil compte cinq comités permanents : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le comité de gestion du risque et le comité de la technologie. Le mandat des comités est accessible à l'adresse www.cibc.com. Les activités de chaque comité pour l'exercice 2025 sont résumées ci-après.

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 consolidés de la Banque CIBC et du rapport de gestion connexe; (ii) à surveiller le système de contrôle interne, y compris le contrôle interne sur la présentation de l'information financière; (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 dont la nomination est soumise à l'approbation des actionnaires; (v) à évaluer les compétences, l'indépendance et la qualité de l'audit de l'auditeur externe; (vi) à superviser le rendement de la fonction d'audit interne; (vii) à superviser les processus et les contrôles entourant la présentation d'information en matière de durabilité dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres documents d'information importants en matière de durabilité; et (viii) à agir comme comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

Responsabilité	Points saillants 2025
Présentation de l'information financière et contrôles internes	- Nous avons recommandé à l'approbation du conseil les états financiers trimestriels et annuels et le rapport de gestion connexe. - Nous avons examiné les éléments de comptabilité et les avis de divulgation importants, ainsi que les questions d'audit importantes en ce qui concerne : - l'évaluation des pertes sur créances attendues, conformément à la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9; - l'évaluation des instruments financiers; - l'évaluation de la dépréciation de l'écart d'acquisition et d'autres actifs; - les provisions et l'information relatives aux impôts et aux honoraires juridiques; - les mises à jour aux normes comptables futures, dont l'IFRS 18 et les modifications aux IFRS 9 et IFRS 7. - Nous avons reçu des mises à jour périodiques sur les aspects qualitatifs et quantitatifs nécessitant des estimations et des jugements importants, ainsi que sur les développements réglementaires ayant une incidence sur les renseignements à fournir dans les états financiers. - Nous avons reçu des mises à jour sur la conformité de la Banque CIBC aux exigences des lignes directrices du BSIF en matière d'assurance fournie par les relevés de capital/fonds propres, de levier et de liquidité. - Nous avons reçu des mises à jour sur les faits nouveaux liés à la loi des États-Unis intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i> (la Loi SOX). - Nous avons examiné les rapports de la direction et d'EY sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière; nous avons reçu des rapports trimestriels de l'auditeur en chef, y compris l'avis de la fonction d'audit interne sur l'environnement de contrôle et les thèmes clés; et nous avons reçu des mises à jour des unités d'exploitation stratégiques (UES) et des groupes fonctionnels au sujet de leur environnement de contrôle. - Nous avons examiné les rapports trimestriels de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et les rapports trimestriels et annuel sur les risques de fraude, nous avons approuvé les mises à jour à la Politique de gestion de la fraude et avons recommandé à l'approbation du conseil le cadre régissant la gouvernance des OPC. - Nous avons reçu des mises à jour sur les faits nouveaux en matière de réglementation liés à la présentation de l'information en matière de durabilité et aux tendances connexes, et nous avons examiné la présentation de l'information en matière de durabilité de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité de 2024, le Rapport sur le climat de 2024 et le Rapport annuel de 2025, y compris le rapport de gestion.
Auditeurs externes	- Nous avons approuvé l'étendue des services, les conditions de mission et le plan d'audit annuel d'EY, y compris les travaux d'audit dans les domaines liés aux principaux domaines de jugement, et nous avons recommandé à l'approbation du conseil les honoraires connexes d'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. - Nous avons examiné les principaux éléments de risque d'anomalies significatives dans les états financiers, l'application d'un scepticisme professionnel et les jugements importants des auditeurs, et en avons discuté avec EY. - Nous avons discuté des résultats de l'examen trimestriel et des conclusions de l'audit annuel avec EY et avons examiné les questions d'audit importantes énoncées dans le rapport de l'auditeur. - Nous avons examiné la déclaration écrite d'objectivité et d'indépendance d'EY.

Rapports des comités du conseil

Auditeurs externes	- Nous avons procédé à une évaluation complète périodique et à une évaluation annuelle d'EY, aux termes desquelles nous avons examiné l'indépendance d'EY et la qualité de l'audit, l'efficacité et la qualité des services d'EY, et nous avons recommandé aux actionnaires d'approuver la recondiction de son mandat. Nous avons conclu que l'établissement d'une politique sur la durée du mandat de l'auditeur indépendant exigeant la rotation obligatoire du cabinet d'audit n'améliorerait pas l'indépendance ni la qualité de l'audit et ne serait pas dans l'intérêt des actionnaires de la Banque CIBC. - Nous avons suivi les indicateurs de qualité de l'audit, notamment ce qui suit : - nous avons reçu des mises à jour d'EY sur les faits nouveaux en matière de réglementation touchant les auditeurs et leur incidence sur la banque, y compris les normes de gouvernance d'EY qui mettent l'accent sur la qualité de l'audit; - nous avons examiné le rapport Informations sur la qualité de l'audit : Résultats intermédiaires des inspections de 2025 d'octobre 2025 du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC), ainsi que le rapport de juillet 2025 (2024 Inspection Ernst & Young LLP) du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis) (PCAOB).
Fonction d'audit interne	- Nous avons approuvé la charte de l'audit interne, y compris le cadre organisationnel et le mandat de l'auditeur en chef, et nous avons recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de l'audit interne. - Nous avons approuvé le plan d'audit de l'audit interne, y compris la portée de l'audit et la méthodologie d'évaluation des risques, et nous avons surveillé l'exécution de ce plan, notamment les changements nécessaires. - Nous avons examiné l'évaluation par la fonction d'audit interne de la surveillance assurée par les fonctions Finances et Gestion du risque. - Nous avons examiné les mises à jour trimestrielles sur les principaux éléments des écarts pour les unités d'exploitation stratégique et les groupes fonctionnels. - Nous avons examiné les objectifs de rendement et le plan de relève, et nous avons évalué l'efficacité et le rendement, de l'auditeur en chef. - Nous avons veillé à ce que l'audit interne soit conforme aux attentes en matière de réglementation. - Nous avons examiné les résultats de l'autoévaluation par la fonction d'audit interne de son efficacité.
Fonction Finances	- Nous avons approuvé le cadre organisationnel des Finances et le mandat du chef des services financiers, et nous avons recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel des Finances. - Nous avons examiné les progrès réalisés par la fonction Finances par rapport à ses priorités stratégiques. - Nous avons examiné les objectifs de rendement et le plan de relève du chef des services financiers et évalué son efficacité et son rendement. - Nous avons examiné les résultats de l'autoévaluation par la fonction Finances de son efficacité.
Procédures de dénonciation	Nous avons examiné le rapport trimestriel du programme d'alerte professionnelle et avons approuvé des mises à jour à la politique d'alerte professionnelle.
Faits nouveaux sur les plans juridique et réglementaire	- Nous avons reçu des mises à jour sur des questions juridiques, dont les risques juridiques en émergence. - Nous avons surveillé les mises à jour réglementaires, y compris les mises à jour sur l'effet des attentes évolutives en matière de réglementation concernant les activités de la Banque CIBC et sur les résultats des examens en matière de réglementation et des analyses comparatives
Surveillance des filiales	- Nous avons agi en tant que comité d'audit de certaines filiales sous réglementation fédérale. - Nous avons examiné les états financiers et les rapports de gestion. - Nous avons examiné les résultats d'audit et en avons discuté avec EY et la direction.

Les membres du comité sont Mary Lou Maher (présidente), Michelle Collins, Marianne Harrison, Mark Podlasly et Martine Turcotte. Tous les membres du comité sont indépendants et possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM, et quatre des 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.

Supervision, évaluation et nomination des auditeurs indépendants

Le comité d'audit a la responsabilité de nommer, de superviser, de rémunérer et de fidéliser les auditeurs indépendants. Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le comité d'audit procède annuellement à une évaluation pour déterminer si le maintien d'EY à titre d'auditeurs indépendants demeure dans l'intérêt des actionnaires de la Banque CIBC ou s'il y a lieu de retenir les services d'un autre cabinet d'experts-comptables indépendants à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC. Dans le cadre de cette évaluation annuelle, le comité d'audit examine l'indépendance, la qualité de l'audit, l'efficacité et la qualité des services d'EY. En 2025, le comité d'audit a procédé à une évaluation complète périodique, évaluation qui a lieu tous les cinq ans. Dans le cadre de cet examen, le comité d'audit s'est penché sur la question de savoir si l'adoption d'une politique sur la durée du mandat de l'auditeur indépendant exigeant la rotation obligatoire du cabinet d'audit améliorerait l'indépendance et la qualité de l'audit et serait dans l'intérêt des actionnaires de la Banque CIBC.

Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance d'EY, le comité d'audit a tenu compte d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- (i) les limites appliquées aux services non liés à l'audit aux termes de la Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires de la Banque CIBC et le fait qu'EY ne fournit que des services limités en sus des services d'audit et des services liés à l'audit;
- (ii) les rapports d'EY décrivant sa conformité à ses politiques et procédures internes, pour lesquels les évaluations comprennent des examens périodiques internes et externes de son travail d'audit et d'autres travaux, et l'évaluation du caractère adéquat des associés et des autres membres du personnel qui travaillent à l'audit de la Banque CIBC;
- (iii) une déclaration écrite officielle d'EY décrivant tous les liens entre EY et la Banque CIBC qui pourraient raisonnablement être considérés comme ayant une incidence sur l'indépendance comme l'exige la Rule 3526 du PCAOB, s'il y a lieu, y compris la confirmation qu'EY peut continuer d'agir à titre de cabinet d'experts-comptables indépendants pour la Banque CIBC;
- (iv) la rotation obligatoire de l'associé responsable de l'audit au moins une fois tous les cinq ans, ainsi que la rotation des principaux associés d'audit et des cadres supérieurs comme l'exigent les normes d'indépendance et les politiques internes d'EY;
- (v) les procédures suivies par la direction pour aborder toutes préoccupations qui pourraient surgir relativement à l'indépendance des auditeurs externes, le cas échéant;
- (vi) les cadres réglementaires rigoureux au Canada et aux États-Unis, dont la surveillance des auditeurs indépendants assurée par le CCRC et le PCAOB;
- (vii) la durée du mandat d'EY à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC.

Dans le cadre de l'évaluation de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'EY, le comité d'audit a examiné un certain nombre de facteurs, notamment :

- (i) l'objectivité et le scepticisme professionnel d'EY;
- (ii) la qualité et l'expérience de l'équipe de mission d'EY;
- (iii) des rapports externes sur la qualité de l'audit (rapports d'inspection par le PCAOB et rapports annuels du CCRC);
- (iv) une évaluation annuelle de la qualité globale du service fourni, y compris des tendances observées dans l'évaluation annuelle au cours des cinq années précédentes par rapport à l'évaluation approfondie de 2025;
- (v) l'avantage des antécédents de longue date d'EY en tant qu'auditeurs indépendants, notamment la capacité et l'expertise d'EY à gérer l'audit d'une entreprise de l'ampleur et de la complexité de la Banque CIBC, et la connaissance institutionnelle approfondie et l'expertise poussée d'EY concernant les méthodes et pratiques comptables et les contrôles internes de la Banque CIBC, ce qui améliore la qualité de l'audit;
- (vi) la qualité et la franchise de la communication d'EY avec le comité d'audit;
- (vii) l'indépendance d'EY par rapport à la Banque CIBC, comme il est décrit ci-dessus.

Dans son évaluation de l'opportunité d'établir une politique sur la durée du mandat de l'auditeur indépendant prévoyant la rotation obligatoire du cabinet d'audit pour rehausser l'indépendance et la qualité de l'audit et servir au mieux les intérêts des actionnaires de la Banque CIBC, le comité d'audit s'est penché sur les questions suivantes :

- (i) les risques liés à une rotation obligatoire du cabinet d'audit, y compris les possibles répercussions négatives sur la qualité de l'audit en raison de la perte des connaissances approfondies qu'ont les auditeurs en poste de l'organisation, ainsi que la perturbation des activités qui pourrait survenir si la rotation obligatoire avait lieu pendant la mise en œuvre d'un système majeur ou lors d'une transaction importante;
- (ii) les mesures de protection de l'indépendance, dont l'évaluation complète périodique et les politiques et les procédures susmentionnées qui permettent de veiller à l'indépendance de l'auditeur, comme la rotation obligatoire des associés, qui atténue le risque de familiarité excessive tout en préservant les connaissances de l'organisation qui rehaussent la qualité de l'audit au niveau du cabinet d'audit.

À la lumière de l'évaluation des facteurs ci-dessus, le comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'audit externe fournis par EY pour 2025 et qu'EY demeure indépendante, de sorte qu'il est dans l'intérêt des actionnaires qu'EY continue d'agir à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC. Le comité d'audit a également conclu que l'établissement d'une politique sur la durée du mandat de l'auditeur indépendant prévoyant la rotation obligatoire du cabinet d'audit ne serait pas dans l'intérêt des actionnaires de la Banque CIBC. Par conséquent, le comité d'audit a recommandé au conseil, sous réserve de l'approbation des actionnaires, le renouvellement du mandat d'EY à titre d'auditeurs indépendants de la Banque CIBC pour 2026.

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

Rapports des comités du conseil

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 2025 et 2024 figurent ci-après.

Honoraires facturés par EY (non audités, en millions de dollars)	2025	2024
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	31,7	28,8
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	4,5	3,3
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	2,8	2,1
Autres ⁽⁴⁾	0,2	0,7
Total	39,2	34,9

- (1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la Banque CIBC et de l'audit de certaines de nos filiales, ainsi que d'autres services habituellement fournis par les auditeurs principaux 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 consolidés de la Banque CIBC, y compris la consultation comptable, diverses procédures convenues, les rapports de certification 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 3 décembre 2025, disponible sur le site www.cibc.com.

Rapport 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 et des comités de la Banque CIBC; (iii) l'évaluation de l'efficacité du conseil de la Banque CIBC, de ses comités et des administrateurs; (iv) l'orientation et la formation continue des administrateurs; (v) la cohérence de la Banque CIBC avec sa raison d'être, sa stratégie en matière de questions de durabilité et la présentation d'information connexe; et (vi) le cadre d'engagement de la Banque CIBC auprès des parties intéressées ainsi que les questions liées à la protection des consommateurs, la conduite et la culture.

Responsabilité	Points saillants 2025
Gouvernance	- Nous avons assuré une saine gouvernance du processus de transition au poste de chef de la direction, en soutenant le conseil dans ses démarches de nomination du nouveau chef de la direction et en veillant à une transition fluide à la tête de l'entreprise. - Nous avons examiné la gouvernance des comités du conseil de la Banque CIBC et l'exécution de leur mandat pour assurer un encadrement efficace et l'harmonisation avec les objectifs organisationnels. - Nous avons supervisé les activités de dialogue avec les parties intéressées de la Banque CIBC menées auprès des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et des représentants des organismes de réglementation pour favoriser des relations transparentes et faciliter la discussion des pratiques et des tendances de gouvernance. - Nous avons assuré le respect des obligations relatives à la protection des consommateurs en matière financière et au traitement des plaintes en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) et avons surveillé les pratiques d'information, de gouvernance et de marché en vertu de la réglementation sur les valeurs mobilières. - Nous avons resserré la surveillance par le conseil de la gouvernance des filiales, notamment par la nomination d'administrateurs aux conseils des filiales et en examinant le cadre de gouvernance des filiales d'entreprise de la Banque CIBC. - Nous avons examiné la structure de la durée des mandats et de la rémunération des administrateurs en consultation avec un conseiller externe indépendant pour favoriser l'efficacité et la saine gouvernance. - Nous avons supervisé le programme de perfectionnement des administrateurs pour veiller à ce que le conseil consacre au moins 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs.

Responsabilité	Points saillants 2025
Gouvernance	- Nous avons analysé les principales tendances et informations exploitables tirées des circulaires de sollicitation de procurations publiées par des institutions financières comparables afin d'orienter les pratiques de gouvernance de la Banque CIBC. - Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les mandats du conseil, du président du conseil et des présidents des comités. - Nous avons examiné les normes en matière de rapports de direction pour le conseil et ses comités, en y intégrant les pratiques exemplaires afin de rehausser la qualité des rapports et d'optimiser l'efficacité des réunions du conseil. - Nous avons supervisé la gouvernance et la composition des conseils de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. - Nous avons passé en revue le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat de la Banque CIBC, y compris les paramètres et les cibles, et avons assuré l'encadrement de la stratégie, de la gouvernance et du rendement de la banque en matière de durabilité. - Nous avons surveillé les tendances émergentes, les perspectives des parties intéressées et les faits nouveaux dans le secteur pour veiller à nous harmoniser aux pratiques du secteur et aux attentes changeantes. - Nous avons reçu des mises à jour sur la stratégie et les activités d'investissement communautaire et de dons aux collectivités de la Banque CIBC. - Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé des pratiques de gouvernance de la Banque CIBC, les modifications aux règlements administratifs 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 2025 de la Banque CIBC.
Composition du conseil et des comités	- Nous avons recruté et nommé M^{me} Marianne Harrison au conseil, mettant à profit sa vaste expérience de dirigeante au sein d'institutions financières pour renforcer davantage l'expertise du conseil en matière de finance et de comptabilité. - Nous avons passé en revue les candidats à l'élection au conseil et recommandé au conseil d'approuver leur candidature, et nous avons établi leur indépendance à titre de membres du conseil de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. - Nous avons mené le processus de composition des comités du conseil, en veillant à maintenir un équilibre entre l'expérience des administrateurs et l'expertise voulue pour favoriser une gouvernance efficace. - Nous avons évalué les plans de relève pour le président du conseil et les présidents des comités du conseil. - Nous avons examiné et approuvé des mises à jour à la politique sur la diversité au sein du conseil. - Nous avons supervisé l'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités, du président du conseil et du chef de la direction, ce processus ayant été administré par un tiers indépendant. Nous avons également élaboré des plans d'action fondés sur les résultats d'évaluation pour le conseil et les comités et en avons surveillé l'avancement pour veiller à l'efficacité continue.
Conduite	- Nous avons examiné les rapports sur le risque lié à la conduite et à la culture, ainsi que les améliorations au Code de conduite de la Banque CIBC. - Nous avons agi à titre de comité de révision de la conduite de la Banque CIBC et de ses filiales canadiennes sous réglementation fédérale et, à ce titre, nous avons examiné les politiques et les rapports sur les parties liées en vue d'assurer la conformité à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) pour les enjeux qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque CIBC. - Nous avons examiné des rapports pour soutenir la surveillance de l'application des dispositions en matière de protection des consommateurs prévues dans la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) et nous avons poursuivi nos interactions avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. - Nous avons évalué l'efficacité des procédures de gestion des plaintes des clients de la Banque CIBC et les changements visant à améliorer l'expérience client en matière de règlement des plaintes. - Nous avons examiné et approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.

Les membres du comité sont William Morneau (président depuis le 1^{er} février 2026), Kevin Kelly, Mary Lou Maher et Barry Zubrow. Tous les membres du comité sont indépendants. Nanci Caldwell a siégé au comité comme présidente jusqu'au 31 janvier 2026.

Rapports des comités du conseil

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

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la présidente 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 59 de la présente circulaire.

Responsabilité	Points saillants 2025
Objectifs et mesures annuels, rendement et rémunération, contrats d'emploi et propriété	- Nous avons examiné, approuvé ou recommandé à l'approbation du conseil les objectifs et les mesures, les cibles de rémunération pour l'exercice à venir, le rendement en fonction des objectifs et la rémunération de fin d'exercice des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance pour l'exercice 2025. - Nous avons approuvé la rémunération des employés dont la rémunération directe globale (RDG) dépasse le seuil d'importance relative établi par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. - Nous avons vérifié le respect des lignes directrices en matière d'actionnariat pour les hauts dirigeants et les directeurs généraux. - Nous avons examiné un rapport sur les indemnités de départ des hauts dirigeants et des directeurs généraux. - Nous avons examiné les rapports sur les risques et le rendement dans le cadre du processus de prise en compte des risques dans le calcul de la rémunération.
Compétences et relève	- Nous avons examiné les plans de relève des membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance, y compris le plan de relève du chef de la direction, après nous être adonnés à l'exercice approfondi annuel de planification de la relève et avoir intégré les mises à jour demandées par d'autres comités du conseil. Ces plans de relève mettent de l'avant et priorisent les compétences, en tenant compte des possibilités de développement de carrière et de progression. - Nous avons passé en revue la stratégie d'inclusion de la Banque CIBC, notamment l'état d'avancement des indicateurs de rendement clés sur l'inclusion au travail, les résultats de la phase de notre évaluation de l'équité raciale portant sur les politiques et les pratiques en matière d'emploi, et les tendances émergentes. - Nous avons invité les membres du conseil à des activités de développement des relations afin d'accroître la visibilité et la connectivité entre les dirigeants et les meilleurs talents.
Stratégie du capital humain, culture et changements organisationnels	- Nous avons examiné les principales initiatives stratégiques de la Stratégie du capital humain de la Banque CIBC, ainsi que des initiatives plus vastes englobant le personnel, la culture et la marque, y compris des mises à jour périodiques sur les sujets suivants : - les priorités stratégiques, le rendement et la méthodologie des programmes en matière d'expérience client au sein de la Banque CIBC; - les résultats du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC; - les changements organisationnels au sein de plusieurs secteurs d'activité en vue de faciliter l'atteinte des priorités stratégiques; - les principaux domaines d'intérêt dans nos mesures des ressources humaines, pour ainsi tirer des perspectives fondées sur des données au soutien de nos stratégies de capital humain. - Nous avons recommandé à l'approbation du conseil les changements apportés aux fonctions des membres de la haute direction en mettant en œuvre nos plans de relève afin de répondre stratégiquement aux besoins actuels et futurs. - Nous avons assuré une surveillance et offert une perspective au-delà de la frontière par le maintien de mandats conjoints entre des membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du comité de la rémunération et des ressources humaines des États-Unis.

Risque lié à la rémunération, financement incitatif, philosophie, politiques et régimes	- Nous avons approuvé les mesures, les pondérations et les objectifs du facteur de rendement opérationnel (FRO) utilisés pour établir le FRO, y compris les mesures financières détaillées (65 %), les pondérations et les objectifs utilisés dans l'indice d'expérience client (CX) (25 %) et l'indice de durabilité (10 %). - Nous avons approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération de la Banque CIBC afin de nous assurer qu'elles respectent les processus et pratiques actuels. - Nous avons examiné et analysé l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/FRO) qu'au niveau individuel à l'occasion de notre réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque. - Nous avons recommandé à l'approbation du conseil la rémunération incitative annuelle globale et les allocations pour les UES et les groupes fonctionnels. - Nous avons examiné un rapport sur les régimes de rémunération jugés importants.
Régimes de retraite et d'avantages sociaux	- Nous avons examiné la structure de gouvernance des régimes de retraite de la Banque CIBC et les activités menées par les entités déléguées aux régimes de retraite de la Banque CIBC. - Nous avons examiné le caractère concurrentiel des programmes de retraite des hauts dirigeants de la Banque CIBC.
Gouvernance et contrôles	- Nous avons examiné le rapport annuel sur les audits internes des ressources humaines, qui résume les pointages des audits, le nombre et les pointages des lacunes constatées, ainsi que l'efficacité des contrôles internes. - Nous avons examiné un rapport d'audit indépendant de la fonction d'audit interne portant sur les régimes de rémunération jugés importants. - Nous avons examiné les mises à jour à l'échelle mondiale en matière de réglementation et de gouvernance relatives à la rémunération des hauts dirigeants et aux risques liés à la culture. - Nous avons obtenu des conseils du conseiller en rémunération indépendant du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sur les questions de rémunération des hauts dirigeants.

Les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sont Kevin Kelly (président), Christine Larsen et Martine Turcotte. Tous les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction sont indépendants.

Rapport du comité de gestion du risque

La principale tâche du comité de gestion du risque est d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition de la tolérance au risque de la Banque CIBC et à la supervision de son profil de risque 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 l'atténuation des principaux risques auxquels la Banque CIBC est exposée qui sont indiqués dans les Normes de définition des risques de la Banque CIBC (y compris ceux influant sur le capital, le crédit, les liquidités, la technologie et la sécurité de l'information), d'examiner et d'approuver les principaux cadres de travail, politiques et limites de risque établis pour contrôler l'exposition de la Banque CIBC à ses principaux risques, et de superviser la fonction Gestion du risque de la Banque CIBC.

Responsabilité	Points saillants 2025
Principaux risques d'affaires	- Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil l'énoncé de tolérance au risque de l'entreprise de la Banque CIBC. - Nous avons approuvé les énoncés de tolérance au risque des UES et des groupes fonctionnels de la Banque CIBC. Les examens portaient notamment sur l'harmonisation avec les plans stratégiques et sur les améliorations visant à renforcer la fonction de Gestion du risque de la Banque CIBC afin d'aborder l'évolution des risques, les priorités actuelles et les cadres réglementaires. - Nous avons examiné l'évaluation par la fonction de Gestion du risque des recommandations en matière de rémunération de fin d'exercice. - Nous avons examiné le plan et la politique de fonds propres et avons recommandé au conseil de les approuver. - Nous avons examiné les diverses limites de risque, le financement, les cadres et politiques et les rapports de conformité connexes, et avons approuvé les améliorations à y apporter. - 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 examiné et recommandé à l'approbation du conseil le Cadre d'intelligence artificielle de l'entreprise.

Rapports des comités du conseil

Principaux risques d'affaires	- Nous avons surveillé les principaux éléments de risque et les tendances en matière de risques émergents, dont les risques géopolitiques et macroéconomiques, les risques de crédit, les risques environnementaux, les cas de risque extrême, l'intelligence artificielle (IA), la sécurité de l'information et la cybersécurité, les tarifs et le blanchiment d'argent. - Nous avons examiné l'autoévaluation que la direction a préparée sur la conception et l'efficacité d'exploitation des processus d'évaluation des risques pour les nouvelles stratégies ou les nouveaux produits ou services. - Nous avons examiné et débattu avec succès des présentations sur les risques associés à la résilience opérationnelle et à la gestion des risques liés aux tiers, ainsi qu'à diverses activités commerciales, y compris l'examen des données trimestrielles pour les différents secteurs (Marchés des capitaux, Services bancaires personnels et PME, Groupe Entreprises au Canada et aux États-Unis et Gestion de patrimoine); le portefeuille pétrolier et gazier, les prêts garantis par des biens immobiliers, les cartes de crédit et les prêts personnels, les activités de Simplii, le portefeuille de l'immobilier commercial et de la construction et des sujets à caractère régional, dont les activités dans les régions de l'Europe et de l'Asie Pacifique et les activités de CIBC Caribbean. - Nous avons examiné les rapports que la direction a préparés sur les simulations de crise à l'échelle de la banque, les répercussions sur les plans financiers, de capital, de liquidité et de financement et les mesures de gestion connexes qui démontrent la résilience financière en situation de crise. - Nous avons examiné et débattu avec succès de plusieurs analyses spéciales et évaluations en profondeur portant sur les tarifs et les portefeuilles de prêts garantis par des biens immobiliers et des portefeuilles d'immeubles commerciaux. - Nous avons examiné et approuvé certains engagements de prêt qui allaient au-delà des pouvoirs de la direction en matière de prêts, ainsi que les énoncés de tolérance aux perturbations des activités critiques.
Fonction de gestion du risque	- Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de la fonction Gestion du risque. - 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 de la protection des renseignements personnels et du chef, Lutte contre le blanchiment d'argent. - Nous avons examiné les résultats de l'autoévaluation et les principaux mandats de la fonction Gestion des risques. - Nous avons examiné et approuvé les opérations de crédit et d'investissement dépassant les pouvoirs délégués au chef de la direction, conformément à l'autorité en matière de prêts à l'investissement.
Conformité	- Nous avons continué de surveiller l'évolution réglementaire et l'orientation à l'échelle mondiale ainsi que la conformité aux exigences réglementaires. - Nous avons examiné le rapport trimestriel du chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels. - Nous avons approuvé le plan de conformité de l'exercice 2026. - Nous avons examiné le rapport de la fonction Protection des renseignements personnels sur la gestion globale des risques de confidentialité, les incidents liés à la confidentialité, les avis réglementaires et l'évolution des lois sur la protection des renseignements personnels.
Lutte contre le blanchiment d'argent	- Nous avons examiné le rapport trimestriel du groupe de Lutte contre le blanchiment d'argent au sein de l'entreprise. - Nous avons examiné le rapport annuel du chef de la Lutte contre le blanchiment d'argent. - Nous avons approuvé le plan d'examen en matière de Lutte contre le blanchiment d'argent de l'entreprise pour l'exercice 2026.

Les membres du comité sont Barry Zubrow (président), Ammar Aljoundi, William Morneau, François Poirier, Mark Podlasly (qui a été nommé au comité en avril 2025) et Marianne Harrison (qui a été nommée au comité en octobre 2025). Tous les membres du comité sont indépendants.

Rapport du comité de la technologie

La fonction principale du comité de la technologie est : (i) d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités liées à la surveillance de la stratégie technologique de la Banque CIBC et de s'assurer qu'elle permet la réalisation du plan stratégique et des priorités de la Banque CIBC; (ii) de conseiller la direction dans la mise en place d'un programme technologique, y compris sa structure organisationnelle et ses ressources, qui répond aux besoins de la Banque CIBC et de ses filiales; (iii) d'examiner et d'approuver les cadres et les politiques des grands projets technologiques; et (iv) d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil les dépenses et les opérations technologiques importantes qui dépassent les seuils fixés par le conseil.

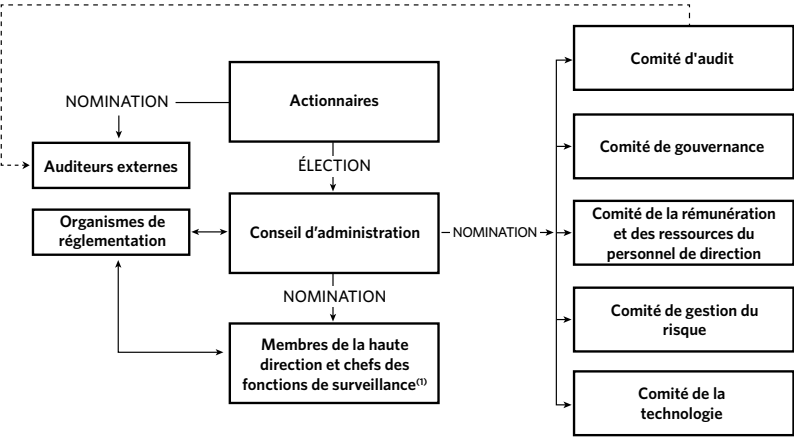
Responsabilité	Points saillants 2025
Stratégie en matière de données et de technologie	- Nous avons examiné et approuvé la stratégie technologique de la Banque CIBC. - Nous avons examiné et approuvé les stratégies de la Banque CIBC en matière de données et d'intelligence artificielle (« IA »). - Nous avons examiné le plan stratégique et la feuille de route en matière de cybersécurité. - Nous avons examiné plusieurs analyses approfondies portant sur les éléments de la stratégie technologique. - Nous avons examiné les stratégies technologiques pour les régions des États-Unis et des Caraïbes.
Investissements et projets technologiques	- Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le budget et les ressources en matière de technologie. - Nous avons examiné le déploiement des grands programmes et projets technologiques liés au plan de transformation et à la stratégie technologique de la Banque CIBC. - Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil certaines dépenses et transactions technologiques qui dépassaient les seuils d'approbation de la direction fixés par le conseil. - Nous avons examiné les principales relations avec des sous-traitants et des tiers en matière de technologie.
Paysage des menaces	- Nous avons examiné l'efficacité de la stratégie et de la situation de sécurité de la Banque CIBC par rapport au paysage des menaces. - Nous avons passé en revue le rapport sur les leçons tirées des incidents et événements observés sur le marché pour évaluer les stratégies de la Banque CIBC. - Nous avons surveillé le paysage des menaces pour nous tenir informés des développements susceptibles d'avoir une incidence sur l'ensemble du secteur des services financiers et sur la Banque CIBC.
Tendances et occasions technologiques	- Nous avons suivi les tendances et les occasions mondiales liées aux technologies émergentes dans les domaines de la technologie, des données, de l'IA et de la cybersécurité, en tenant compte de leur impact potentiel sur le plan stratégique et les priorités de la Banque CIBC. - Nous avons surveillé les changements apportés à la réglementation concernant le développement et l'utilisation des technologies de l'information et des programmes informatiques. - Nous avons suivi les progrès réalisés en matière d'IA à l'échelle de la banque et examiné les principaux cas d'utilisation de l'IA.
Supervision de la fonction Technologie	- Nous avons examiné la structure organisationnelle de la fonction Technologie de la Banque CIBC. - Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil le plan financier et les ressources en personnel de la fonction Technologie. - Nous avons examiné la planification des ressources de direction et du personnel de la Banque CIBC pour les postes de haute direction axés sur la technologie, les données et l'IA. - Nous avons surveillé les indicateurs clés de rendement opérationnel relatifs aux technologies, notamment le nombre d'incidents, la durée des pannes et le taux de succès des changements. - Nous avons examiné et recommandé à l'approbation du conseil les mises à jour au mandat du comité de la technologie. - Nous avons examiné et approuvé le plan de travail du comité de la technologie.

Les membres du comité sont William Morneau (président jusqu'au 31 janvier 2026), Christine Larsen (présidente à compter du 1^{er} février 2026) et Barry Zubrow. Tous les membres du comité sont indépendants.

Énoncé des pratiques de gouvernance

La bonne gouvernance est le fondement de notre entreprise et vient appuyer la raison d'être de la Banque CIBC : vous aider à faire de vos ambitions une réalité. 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 intéressées. 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 2026.

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



(1) On entend par membres de la haute direction le chef de la direction et les personnes qui en relèvent directement. Les chefs des fonctions de surveillance comprennent l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, le chef des services financiers (qui fait également partie des membres de la haute direction) et le chef de la gestion du risque (qui fait également partie des membres de la haute direction).

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

- | | | |
|---|--|--|
| 41 Structure de la gouvernance | 47 Le président du conseil | 50 Inclusion |
| 41 Composition du conseil | 47 Comités du conseil | 51 Gestion des compétences et planification de la relève |
| 41 Responsabilités du conseil | 48 Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction | 51 Code de conduite de la Banque CIBC |
| 42 Indépendance des administrateurs | 48 Orientation et formation continue des administrateurs | 52 Durabilité |
| 44 Processus de mise en candidature des administrateurs | 50 Rémunération des administrateurs | 57 Gouvernance des filiales |
| 45 Mandat des administrateurs | 50 Rémunération des cadres supérieurs | 57 Engagement envers les parties intéressées |
| 46 Processus d'évaluation annuelle du conseil | | |
| 46 Le chef de la direction | | |

1. Structure de la gouvernance

Au cœur de la structure de gouvernance de la Banque CIBC figurent des administrateurs bien informés, indépendants et chevronnés. 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. Chaque année, le conseil examine aux fins d'approbation les changements aux mandats du conseil d'administration, du président du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités du conseil.

Vous trouverez les mandats du conseil, du président du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités du conseil au www.cibc.com ou au www.sedarplus.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 sont énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada), dans la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), dans les lois sur les valeurs mobilières et dans les règles des bourses de valeurs à la cote desquelles 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. Si tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires 2026 de la Banque CIBC, le conseil sera composé de 13 administrateurs.

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 examine la grille régulièrement pour s'assurer qu'elle reflète 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 utilise les résultats afin d'aider à cerner les lacunes dans les compétences collectives du conseil, à promouvoir la formation continue et à soutenir la planification de la relève pour les membres des comités. Le conseil cherche à refléter la diversité des effectifs, des clients et des collectivités de la Banque CIBC. Tel qu'il est souligné à la rubrique « Inclusion » à partir de la page 50, le comité de gouvernance tient également compte de la politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC lorsqu'il évalue chaque nouveau candidat au poste d'administrateur. M^{me} Marianne Harrison a été nommée au conseil le 1^{er} octobre 2025. Elle amène une expertise stratégique approfondie en finance et en comptabilité et vient ainsi renforcer les compétences et l'expérience du conseil. De plus, M^{me} Harrison est une membre chevronnée de conseils d'administration. Forte d'une vaste expérience acquise au sein de conseils d'administration d'organismes à but non lucratif et d'entreprises, elle a notamment occupé des fonctions au sein de comités d'audit et de finances.

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 27 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2026 (la circulaire).

3. Responsabilités du conseil

Au cours de l'exercice 2025, le conseil a consacré des efforts ciblés à la sélection du prochain chef de la direction de la Banque CIBC, en respectant les normes de gouvernance les plus élevées. En mettant à profit ses mécanismes établis de planification de la relève et d'encadrement des talents, le conseil a mené avec succès un processus de sélection de candidats et de transition au poste de chef de la direction. Ces démarches comprenaient des évaluations approfondies des candidats aux postes de direction, appuyées par un consultant indépendant. Le conseil a assuré une surveillance étroite et un engagement rigoureux tout au long du processus, qui a mené à la nomination de Harry Culham, un candidat interne et membre de la haute direction. Nommé au poste de président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2025, M. Culham favorise la continuité et assure des bases solides pour l'avenir de la Banque CIBC.

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque CIBC. Au cours de l'exercice 2025, le conseil a passé en revue les indicateurs de rendement clés ayant trait aux objectifs stratégiques à long terme et aux priorités à court terme de la Banque CIBC. Son mandat est intégré au présent document aux fins de référence. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après.

Culture d'intégrité — Le conseil 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 de fonds propres de la Banque CIBC et surveille leur efficacité. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil tient compte de la raison d'être de la Banque CIBC, de sa stratégie en matière de durabilité, de sa tolérance au risque, de son profil de risque, de ses niveaux de fonds propres et de liquidité, des tendances émergentes et du contexte concurrentiel.

Énoncé des pratiques de gouvernance

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, à mesurer, à surveiller et à atténuer les principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est confrontée.

Contrôle interne — Le conseil approuve le cadre de contrôle interne de la Banque CIBC. Avec le soutien du comité d'audit et du comité de gestion du risque, le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes de la Banque CIBC à l'égard de l'information financière, du système de contrôles internes et de la conformité aux exigences légales, réglementaires, comptables et en matière d'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 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 et surveille 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 est indispensable pour permettre au conseil d'assurer une supervision efficace des activités et des affaires de la Banque CIBC. Le conseil définit l'indépendance en tenant compte des obligations réglementaires, des pratiques exemplaires et d'un jugement éclairé. Pour déterminer l'indépendance d'un administrateur, le conseil applique des normes d'indépendance précises, que vous pouvez consulter dans la section Gouvernance d'entreprise de notre site Web au www.cibc.com. Ces normes comprennent 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 de l'administrateur. Le conseil et ses comités encouragent l'indépendance :

- 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 une séance en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction lors de chaque réunion ordinaire ou extraordinaire du conseil;
- 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.

Tous les candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants, sauf Harry Culham, président et chef de la direction de la Banque CIBC, qui doit siéger au conseil conformément à la Loi sur les banques (Canada).

Normes d'indépendance

Selon les normes d'indépendance du conseil, une majorité importante d'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), les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et les dispositions de la ligne directrice Gouvernance d'entreprise du BSIF. 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 sujet à ce moment. Le conseil détermine l'indépendance en s'appuyant principalement sur les données biographiques, des renseignements au sujet des entités dans lesquelles le candidat à un poste d'administrateur est engagé et des questionnaires remplis par chaque candidat au poste d'administrateur.

Tous les membres du comité d'audit, du comité de gouvernance, du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, du comité de gestion du risque et du comité de la technologie doivent être indépendants. Les membres du comité d'audit doivent respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. 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 en matière de gouvernance 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) 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 du conseil. Le conseil 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 de nombreux 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, qui comportent des limites numériques différentes quant au nombre de conseils auxquels un administrateur peut siéger. Toutefois, 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. Il y a une instance où des administrateurs de la Banque CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte.

Société	Administratrices	Membres de comités
CAE Inc.	Mary Lou Maher	Comité de vérification; comité des ressources humaines
	Marianne Harrison	Comité de vérification (présidente); comité de la technologie

Le comité de gouvernance estime que ce chevauchement des mandats d'administratrices 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 d'audit d'autres sociétés ouvertes

Aucun membre du comité d'audit de la Banque CIBC ne peut siéger au comité 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.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le comité de gouvernance examine le mandat exercé au sein de multiples comités 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 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. Les membres du conseil et des comités rencontrent également séparément, à huis clos, les principaux membres de la direction, les auditeurs externes et les conseillers indépendants, selon les besoins.

Conflits d'intérêts

Afin de promouvoir la prise de décisions indépendantes au sein du conseil, la Banque CIBC a mis en place un processus visant à repérer et régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. L'administrateur ou le haut dirigeant qui a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la Banque CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie doit déclarer cet intérêt et, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les banques* (Canada), se retirer de toute délibération du conseil ou d'un comité sur la question et s'abstenir de voter à tout scrutin sur la question.

Président du conseil indépendant

La présidente du conseil respecte les normes d'indépendance du conseil et les normes d'indépendance supplémentaires du comité d'audit et du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Le conseil estime que l'indépendance de son président est importante pour aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions.

5. Processus de mise en candidature des administrateurs

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le conseil tire sa force de la diversité, de l'expérience et de l'expertise de ses membres. 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 d'expériences souhaitées qui permettront d'approfondir les connaissances collectives du conseil et d'appuyer les priorités stratégiques de la Banque CIBC. Le comité examine aussi la mesure dans laquelle le conseil reflète les effectifs de la Banque CIBC et les clients et les communautés qu'elle sert pour veiller à ce qu'un éventail de perspectives soient représentées. Le comité 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, qui comprend des 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 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 actionnaires et à d'autres personnes de recommander des candidats aux postes d'administrateurs :

- En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), les actionnaires peuvent présenter un candidat à un poste d'administrateur qui sera inclus dans la circulaire 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 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'actionariat. La politique peut être consultée sur le site www.cibc.com.
- 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;
- la durée de 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.

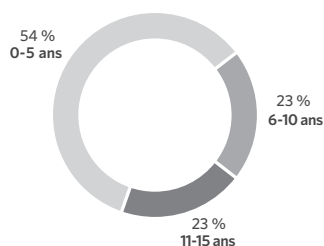
Limitation de la durée d'un mandat

Les administrateurs sont élus par les actionnaires pour un mandat d'un an qui expire à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. 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 12 ans⁽¹⁾ (à l'exception du chef de la direction, qui doit siéger au conseil conformément à la *Loi sur les banques* (Canada)). Le président du conseil peut siéger pour un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale en cette qualité, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles il a siégé comme administrateur. Un administrateur ne peut se présenter en vue de sa réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit l'expiration de son mandat, bien que le comité de gouvernance puisse recommander un administrateur, y compris le président du conseil, après la fin de son mandat s'il en va de l'intérêt de la Banque CIBC.

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 et extraordinaire des actionnaires 2026 ont siégé au conseil de la Banque CIBC. La durée moyenne des mandats de ces candidats est de six ans.

Sur recommandation du comité de gouvernance et à la demande du conseil, M^{me} Katharine Stevenson a accepté de se présenter à nouveau à l'élection au poste de présidente du conseil lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2026.

(1) Les administrateurs élus ou nommés pour la première fois avant 2020 peuvent siéger jusqu'à 15 ans après leur élection ou leur nomination initiale.



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 recommande au conseil d'accepter ou de refuser la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de cette 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'abstentions que de voix en sa faveur exprimées par les actionnaires (c'est-à-dire que le candidat n'est pas élu au moins à la majorité des voix, soit 50 % + 1 voix) 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 recommandera 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 cette décision.

*Vous trouverez notre
Politique sur les votes
majoritaires 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 cinq 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 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.

Pendant l'exercice 2025, les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à 99,6 % des réunions ordinaires du conseil et des comités permanents. Voir la page 26 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur la présence aux réunions du conseil et des comités permanents.

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 le 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.

L'évaluation comprend les éléments ci-dessous :

- 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 le président du conseil et chaque administrateur, et entre le président du conseil et chaque membre de la haute direction.

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

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 les membres de la haute direction; la gestion des compétences et la planification de la relève; la stratégie; la conformité; la gestion du risque; les questions liées à l'intelligence artificielle (IA); l'engagement des parties intéressées; le ton au sommet; la culture; la structure, la taille et les processus du conseil; le perfectionnement des administrateurs; la composition du conseil et des comités, et les activités. Le sondage demande également des commentaires sur les domaines à cibler pour l'exercice suivant.

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 tout commentaire formulé par les administrateurs.

Le processus d'évaluation aide à cerner les possibilités de perfectionnement continu des administrateurs. Le conseil et les comités suivent les progrès réalisés par rapport à leurs plans d'action.

8. Le chef de la direction

Conformément à la description de poste du président et chef de la direction, la principale responsabilité du chef de la direction est de piloter 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 aux contrôles internes, 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 de la Banque CIBC.

9. Le président du conseil

Le président du conseil a la charge d'assurer la direction efficace du conseil, de faciliter l'exécution des travaux et délibérations du conseil et de vérifier que le conseil exécute bien son mandat. En s'acquittant de ces responsabilités, le président du conseil assure la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, la gestion des séances de formation continue au sein du conseil, la direction du conseil dans sa supervision du développement 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 compte cinq comités permanents. Tous les membres des comités sont indépendants. 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.

Planification de la relève pour les comités du conseil

La Banque CIBC dispose d'un processus de planification de la relève et de sélection des membres des comités du conseil. Chaque année, le comité de gouvernance examine le plan de relève, la durée du mandat du président d'un comité, et la rotation proposée des membres du comité. Le comité est guidé par des principes qu'il a établis et qui visent à promouvoir l'apport de nouvelles perspectives, à tirer parti de l'expérience des membres en place et à compter parmi ses membres des personnes possédant les compétences essentielles nécessaires à l'exécution du mandat de chaque comité. Le comité recommande les changements proposés à l'approbation du conseil.

Responsabilités des comités du conseil

Le **comité d'audit** révisé l'intégrité des états financiers consolidés et du rapport de gestion connexe de la Banque CIBC; surveille le système de contrôle interne, y compris le contrôle interne sur la présentation de l'information financière; surveille le respect par la Banque CIBC des exigences juridiques et réglementaires se rapportant aux responsabilités énoncées dans le mandat du comité d'audit; choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires; vérifie les compétences, l'indépendance et la qualité de l'audit de l'auditeur externe; vérifie le rendement de la fonction d'audit interne; supervise les processus et les contrôles relatifs à la présentation de l'information en matière de durabilité dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres principaux documents d'information en matière de durabilité, et agit à titre de comité d'audit pour certaines filiales sous réglementation fédérale. Le comité examine chaque année les objectifs du chef des services financiers et de l'auditeur en chef et formule des commentaires sur leur évaluation de rendement en vue d'en tenir compte dans leur rémunération. Le comité passe également en revue le plan de relève pour le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Le comité rencontre régulièrement les auditeurs externes, le chef des services financiers et l'auditeur en chef. Quatre membres du comité sont des « experts financiers du comité d'audit » en vertu des règles de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis.

Le **comité de gouvernance** est chargé de superviser le cadre de gouvernance de la Banque CIBC; la composition du conseil et des comités; l'évaluation de l'efficacité des comités du conseil et des administrateurs; l'orientation et la formation continue des administrateurs; la cohérence de la Banque CIBC avec sa raison d'être et sa stratégie en matière de durabilité et les rapports connexes, et le cadre d'engagement des parties intéressées de la Banque CIBC et les questions de protection des consommateurs, de conduite et de culture.

Le **comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** est chargé d'aider le conseil à assurer 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 examine, recommande à l'approbation du conseil ou approuve pour les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance, en fonction de son mandat, les éléments suivants : les objectifs et mesures annuels; le rendement et la rémunération; la relève; les indemnités de départ; les nominations et les contrats d'emploi non standards, et les exigences en matière d'actionariat. En outre, le comité examine et approuve la philosophie, la méthodologie et la gouvernance relatives à la rémunération de la Banque CIBC, recommande à l'approbation du conseil 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 examine également la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC et sa culture d'entreprise, ainsi que leur adéquation avec la stratégie de la Banque CIBC, ce qui comprend l'inclusion au travail, la santé, la sécurité et le bien-être des employés, et d'autres pratiques de durabilité liées à son mandat.

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 l'atténuation des principaux risques auxquels la Banque CIBC est exposée qui sont indiqués dans les Normes de définition des risques de la Banque CIBC (y compris ceux influant sur le capital, le crédit, les liquidités, l'IA, la technologie et la sécurité de l'information); d'examiner et d'approuver des cadres, des politiques et des limites de risques clés 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 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, le chef de la conformité et de la protection des renseignements personnels et le chef, Lutte contre le blanchiment d'argent.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Le **comité de la technologie** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la surveillance de la stratégie technologique de la Banque CIBC et de s'assurer qu'elle permet la réalisation du plan stratégique et des priorités de la Banque CIBC; de conseiller la direction dans la mise en place d'un programme technologique, y compris sa structure organisationnelle et ses ressources, qui répond aux besoins de la Banque CIBC et de ses filiales; d'examiner et d'approuver les cadres et les politiques des grands projets technologiques, et d'examiner les dépenses et les opérations technologiques importantes qui dépassent les seuils fixés par le conseil et de recommander au conseil de les approuver. Le comité de la technologie supervise la stratégie technologique de la Banque CIBC et son harmonisation avec le plan stratégique mondial et les priorités de la Banque CIBC, ainsi que ses stratégies en matière de données et d'IA afin de s'assurer de leur harmonisation avec le plan stratégique mondial et les priorités de la Banque CIBC.

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

Afin d'appuyer le président du conseil, le conseil et ses comités peuvent, dans l'exécution de leurs responsabilités et pour favoriser leur indépendance, retenir les services de conseillers indépendants et établir leur rémunération sans consulter la direction ou obtenir son approbation. Le président du conseil, le 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 lui fait directement rapport. 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. Le comité de gouvernance retient périodiquement les services d'un conseiller indépendant pour passer en revue la politique et les pratiques en matière de rémunération des administrateurs, ainsi qu'un cabinet de recrutement externe pour repérer d'éventuels candidats aux postes d'administrateurs.

12. Orientation et formation continue des administrateurs

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC fournit une formation continue aux membres du conseil. Le programme est composé de deux éléments : 1) l'orientation pour aider les nouveaux administrateurs à s'engager pleinement et le plus rapidement possible; et 2) la formation continue pour appuyer les administrateurs dans leurs démarches pour se tenir à jour au sujet des pratiques changeantes en matière de gouvernance, de l'évolution de la réglementation et des autres faits nouveaux pertinents pour leurs responsabilités en tant que membres du conseil et des comités.

Le conseil a dépassé son objectif de consacrer l'équivalent de 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

La Banque CIBC dispose d'un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui comprend un manuel des administrateurs exhaustif ainsi que des séances de formation. Le manuel d'orientation des administrateurs comprend les politiques et procédures du conseil, la structure organisationnelle de la Banque CIBC, les plans stratégiques, financiers et de fonds propres de la Banque CIBC, les derniers rapports financiers annuels et trimestriels de même que des résumés 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 peut également organiser des visites des entreprises de la Banque CIBC et présenter un survol des activités. À la nomination d'un nouvel administrateur à un comité, le président du comité en question organise des séances d'orientation pour permettre au nouveau membre de se familiariser avec le mandat et les responsabilités du comité. Afin d'aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un autre membre du conseil d'agir à titre de mentor.

Formation continue des administrateurs

Au cours de l'exercice 2025, le conseil a dépassé son objectif de consacrer l'équivalent de 10 % du temps des réunions régulières à de la formation pour les administrateurs. Les séances de perfectionnement des administrateurs ont porté principalement sur des thèmes nouveaux ou émergents, comme l'intelligence artificielle agentique, et sur des questions réglementaires, des développements en matière de politiques et des tendances clés pertinentes pour la Banque CIBC. 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, dans les évaluations annuelles du rendement du conseil et dans les commentaires courants formulés au président du conseil et aux présidents des comités. Les séances de formation des comités sont ouvertes à tous les membres du conseil.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Au cours de l'exercice 2025, les administrateurs ont participé à toute une gamme de séances et d'activités de perfectionnement, dont les sujets sont résumés ci-dessous :

Date	Sujet	Formation présentée au
Formations trimestrielles	• Nouveautés réglementaires en matière de gouvernance et d'enjeux ESG, y compris la présentation d'information sur le climat et les prêts aux initiatives d'énergie propre	Comité de gouvernance
	• Développements réglementaires, y compris la gestion des risques liés à la culture, et questions de gouvernance en vertu de la législation sur les valeurs mobilières	Comité de gouvernance
1^{er} trimestre	• Gestion de crise – Simulation de crise liée aux menaces émergentes	Conseil
	• Prévention de la fraude – Tendances émergentes et utilisation des données et de l'IA	Conseil
2^e trimestre	• Présentation du groupe de travail en matière d'action financière et stratégie de lutte contre le blanchiment d'argent	Conseil
	• Résilience opérationnelle – Mise à jour sur la réglementation	Conseil
	• Écosystème des capitaux privés – Faits nouveaux et exposition	Conseil
	• Fusions et acquisitions – Perspectives du marché	Conseil
	• Automatisation robotisée des processus et IA générative pour les fonctions de contrôleur	Comité d'audit
	• Propositions d'actionnaires et dialogue avec les parties intéressées en matière de ressources humaines	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
3^e trimestre	• Mesures, rendement et capacités futures en matière d'expérience client	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
	• Vérification indépendante des prix et évaluation	Comité d'audit
	• Secteur des services financiers aux États-Unis – Perspectives et tendances du marché	Conseil
	• Gérer les complexités de la transition énergétique	Conseil
	• Cadre de rémunération des membres de haute direction	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
	• L'inclusion au travail	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
4^e trimestre	• Tendances clés en matière de gouvernance : banques canadiennes et américaines	Comité de gouvernance
	• Cybersécurité et gestion des risques liés aux tiers	Conseil
	• Développements réglementaires en lien avec les relations avec les gouvernements, les services bancaires ouverts et la législation sur la protection de la vie privée	Conseil
	• Évolutions technologiques – Les stablecoins et la loi GENIUS	Conseil
	• Relations avec les investisseurs – Interactions avec les agences de notation	Comité d'audit
	• Mise à jour sur la modernisation des finances	Comité d'audit
4^e trimestre	• Exigences de la loi Sarbanes-Oxley et domaines connexes	Comité d'audit
	• Tendances en matière de rémunération et de rendement sur le marché	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
	• IA agentique – Occasions et gouvernance	Comité de la technologie

Le conseil établit annuellement un programme de perfectionnement des administrateurs qui permet au conseil d'avoir accès à l'information dont il a besoin pour répondre aux attentes en matière de gouvernance et s'acquitter de ses devoirs fiduciaires, et pour favoriser un débat approfondi sur les défis et les occasions qui se présentent à la Banque CIBC tandis qu'elle poursuit l'exécution de sa stratégie d'entreprise. Ce programme prévoit également la possibilité d'ajouter des sujets ponctuels et des questions émergentes aux ordres du jour. Le conseil encourage en outre chaque administrateur à participer à des activités de formation continue individuelles. La Banque CIBC assume les frais 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 examine également la charge de travail, les contraintes de temps et la responsabilité des membres du conseil. Le comité peut avoir recours 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 les évaluations du rendement de fin d'année et la rémunération des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance, et la rémunération des vice-présidents à la direction. Lorsqu'il prend des décisions relativement à la rémunération d'encouragement, le comité examine plusieurs facteurs, notamment :

- le rendement financier de la Banque CIBC et la durabilité des résultats;
- le rendement par rapport aux priorités en matière d'expérience client et de durabilité;
- des considérations qualitatives, comme le rendement par rapport à celui de nos pairs, et le rendement d'une personne par rapport aux objectifs approuvés par le conseil ou le comité, en mettant l'accent sur l'exécution de la stratégie.

À l'occasion de sa réunion conjointe annuelle avec le comité de gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue l'harmonisation de la rémunération avec le rendement opérationnel et le risque applicable aussi bien au niveau de l'entreprise (groupe d'incitatifs/facteur de rendement opérationnel (FRO)) qu'au niveau individuel. Lors de cette réunion, les administrateurs reçoivent les commentaires des membres de la direction et ont l'occasion d'en débattre. 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 les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de surveillance. 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

À la Banque CIBC, l'inclusion est une valeur qui fait partie intégrante de notre identité et de notre mode de fonctionnement. La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit le processus appliqué par le conseil à la relève des administrateurs, qui permet de dénicher les meilleurs candidats qui possèdent le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

La Banque CIBC a été nommée lauréate du prix Catalyst 2025 en reconnaissance de ses résultats probants en matière d'équité entre les sexes.

Le conseil cherche également à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent les effectifs de la Banque CIBC, de même que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil sont conformes aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques. Cette optique s'étend à nos filiales, où les membres de la haute direction de la Banque CIBC sont pris en compte pour pourvoir les ouvertures de postes.

Sur le plan de la représentation des femmes, le conseil cherche à atteindre la parité. Le conseil a d'ailleurs établi une orientation visant à compter au moins 40 % de femmes parmi ses membres.

Étant donné le nombre d'administrateurs, le conseil n'a pas fixé d'orientation précise pour les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées ou les membres de la communauté LGBTQ+. Le comité de gouvernance s'assure que le processus de relève au conseil de la Banque CIBC (et le mandat de tout cabinet externe embauché afin d'appuyer ce processus) prévoit l'ajout de candidats issus de ces communautés dans le bassin de candidats et la courte liste où le comité repère les candidats aux postes d'administrateurs éventuels.

Pour évaluer les progrès réalisés par rapport à ces objectifs, les administrateurs fournissent volontairement des données d'auto-identification au comité de gouvernance chaque année.

Parmi les candidats actuels aux postes d'administrateurs⁽¹⁾ :

- 46 % sont des femmes;
- 15 % s'identifient comme des personnes de couleur⁽²⁾, y compris une personne candidate qui est membre de la communauté noire;
- 8 % s'identifient comme membres des peuples autochtones⁽³⁾;
- 8 % s'identifient comme membre de la communauté LGBTQ+⁽⁴⁾.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la rubrique « Inclusion » à la page 78 de la présente circulaire et la page Web de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

(1) Toutes les données concernant les candidats sont établies en fonction de l'auto-identification volontairement divulguée au 18 février 2026.

(2) Les personnes de couleur comprennent celles qui s'identifient comme des membres des minorités visibles au Canada et comme des personnes non blanches à l'extérieur du Canada. Les membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les membres des peuples autochtones, qui s'identifient comme non blanches.

- (3) Le terme « Autochtones » s'entend des premiers peuples du Canada et de leurs descendants. Les peuples autochtones au Canada comprennent les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Cette définition comprend également les personnes qui s'identifient comme ayant des ancêtres autochtones mixtes ou d'autres ancêtres autochtones, selon la définition susmentionnée.
- (4) Les membres de la communauté LGBTQ+ sont les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, asexuelles, queers ou bispirituelles, les hommes trans, les femmes trans, les personnes non binaires et les personnes s'identifiant à une autre identité de genre.

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 s'assurer que ses effectifs reflètent les marchés où elle exerce des activités.

La planification efficace de la relève de la haute direction est au cœur des efforts de notre banque. Nos dirigeants mettent à profit le cadre de gestion des talents de la Banque CIBC, qui comprend un processus structuré pour repérer, évaluer et perfectionner les membres de notre personnel.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil examinent des mises à jour régulières sur les progrès vers l'atteinte de notre stratégie de gestion des compétences et sur la force de notre bassin de futurs leaders. Au moins une fois l'an, le comité et le conseil revoient les plans de relève pour les membres de la haute direction (y compris le chef de la direction) afin de s'assurer que la direction et le conseil sont au fait des ressources au sein de l'équipe et des possibilités de relève lors des promotions et/ou de la nomination de talents à des postes clés. Une stratégie de relève rigoureuse renforce notre équipe de direction en veillant à ce que nos futurs dirigeants soient activement formés et adhèrent à la culture de notre banque.

Grâce à cette approche structurée, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, le comité d'audit, le comité de gestion du risque, le comité de la technologie et la direction discutent des professionnels à fort potentiel sur un horizon à plus long terme afin d'assurer une solide relève, permettant ainsi la croissance et la stabilité futures de l'organisation.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine également les plans de relève pour les postes identifiés comme des chefs de fonctions de surveillance, le comité d'audit examine les plans de relève du chef des services financiers et de l'auditeur en chef, 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, Lutte contre le blanchiment d'argent, et le comité de la technologie examine les plans de relève pour les postes de direction axés sur la technologie, les données ou l'IA.

17. Code de conduite de la Banque CIBC

Notre Code de conduite (le Code) constitue un important point de référence dans notre culture. Il prévoit un cadre intégré de principes, de politiques, de lignes directrices et de processus clés conçus pour fournir à chacun des membres de nos équipes les outils nécessaires pour leur permettre d'agir conformément aux normes les plus rigoureuses en matière de conduite éthique et professionnelle.

Le Code prévoit des rubriques sur les sujets suivants :

- Agir avec éthique et signaler toute source de préoccupation
- Adopter un comportement honnête, intègre et digne de confiance
- Identifier et éviter les conflits d'intérêts
- Promouvoir un environnement inclusif, respectueux et sûr
- Préserver nos renseignements et nos actifs
- Valoriser notre marque et représenter la Banque CIBC.

Vous trouverez notre Code de conduite à l'adresse www.cibc.com.

Notre Code s'applique à tous les membres de l'équipe, c'est-à-dire aux employés, aux travailleurs occasionnels et aux membres du conseil, de la Banque CIBC et de ses filiales en propriété exclusive, sauf disposition contraire dans le Code.

Chaque année, tous les employés et travailleurs occasionnels doivent suivre une formation et un examen obligatoires sur notre Code. Les membres du conseil de la Banque CIBC sont également tenus de fournir une attestation certifiant leur conformité au Code.

La Banque CIBC s'engage à examiner et à traiter toutes préoccupations soulevées par les membres de ses équipes en temps opportun et de manière équitable, et conformément aux lois applicables et aux politiques, lignes directrices et processus de la Banque CIBC. Tous les membres de l'équipe de la Banque CIBC doivent signaler leurs préoccupations s'ils ont des questions ou s'ils estiment que quelque chose ne va pas, ce qui comprend les situations qui contreviennent à notre Code ou qui pourraient nuire à la Banque CIBC ou à nos parties intéressées.

Il existe divers mécanismes permettant aux membres des équipes de signaler leurs préoccupations, notamment en s'adressant directement à leur supérieur, à leur partenaire RH et/ou à leur consultant en relations avec les employés et en suivant le processus de résolution des différends en milieu de travail applicable dans leur région. Par ailleurs, toutes les parties prenantes, y compris les tiers comme les clients et les fournisseurs, peuvent signaler leurs préoccupations à la Banque CIBC, de façon anonyme si elles le souhaitent, au moyen du Programme d'alerte professionnelle confidentiel de la Banque CIBC.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Programme d'alerte professionnelle, voir « Engagement envers les parties intéressées » à la page 57 de la circulaire et la page Web de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

Il est strictement interdit d'exercer des représailles contre toute personne ayant soulevé une préoccupation.

Le conseil étudie et approuve chaque année les modifications de notre Code. Les exigences prévues par la loi prévoient que le conseil de la Banque CIBC doit approuver et divulguer publiquement les dépenses de l'application du Code pour les membres du conseil et certains hauts dirigeants. Aucune dispense de l'application du Code n'a été approuvée par le conseil jusqu'à ce jour.

Énoncé des pratiques de gouvernance

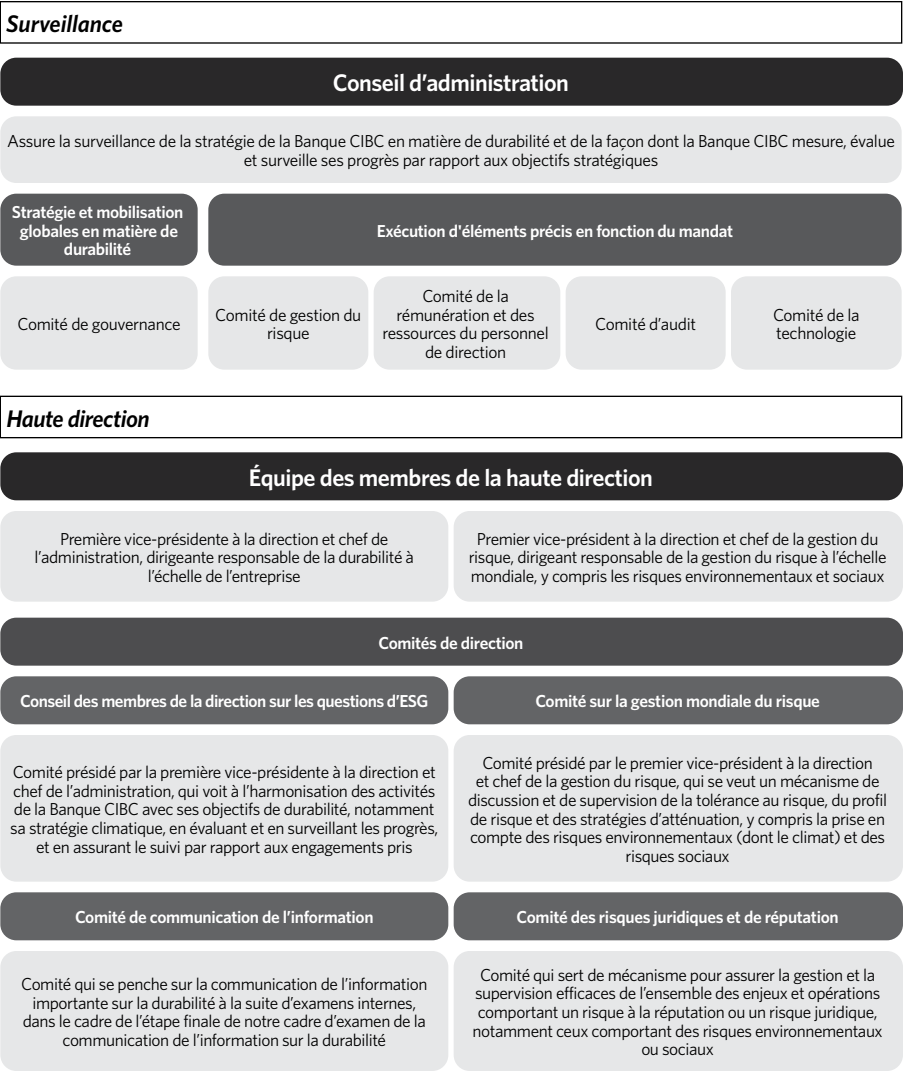
18. Durabilité

Inspirés par notre raison d'être de vous aider à réaliser vos ambitions, nous avons intégré le développement durable à la planification et au déploiement de notre stratégie, en mettant l'accent sur les questions de durabilité de grande importance pour la Banque CIBC et ses parties intéressées.

À la Banque CIBC, les membres de l'équipe à l'échelle de la banque jouent un rôle dans la réalisation de nos initiatives de durabilité. Pour favoriser la responsabilisation et l'intégration à l'échelle de l'entreprise, notre cadre de gouvernance en matière d'ESG, tel qu'il est présenté ci-dessous, définit les responsabilités à tous les échelons, que ce soit au niveau du conseil d'administration, des membres de la direction ou des équipes commerciales et fonctionnelles responsables des opérations quotidiennes de l'entreprise.

Vous trouverez le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

Cadre de gouvernance en matière d'ESG



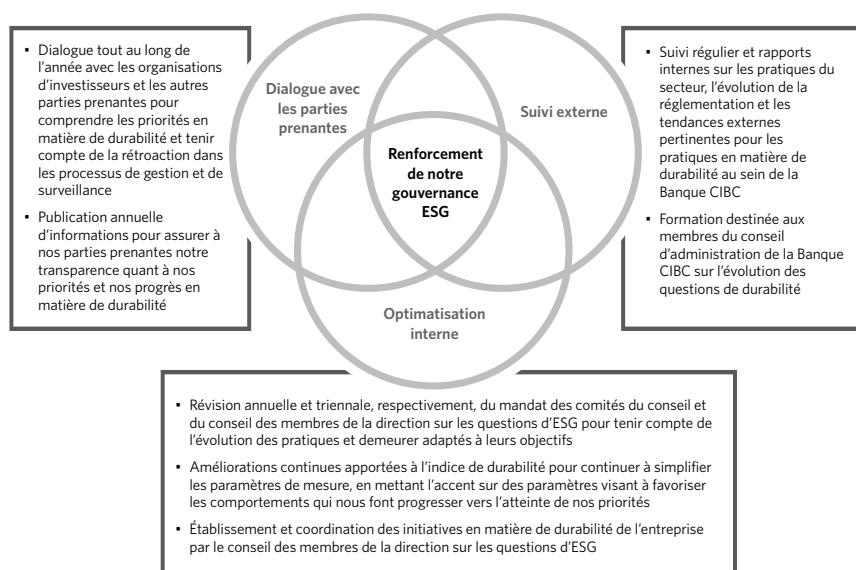
Exécution**Gouvernance et mise en œuvre de notre stratégie et de notre approche en matière de gestion des risques**

Comités et groupes de travail

Équipes et unités d'exploitation précises en appui au déploiement de la stratégie et de l'approche

Renforcement de notre gouvernance en matière d'enjeux ESG

La Banque CIBC s'engage à veiller à ce que sa gouvernance reflète l'évolution du paysage et favorise la réactivité dans un contexte dynamique. L'approche de gouvernance de la Banque CIBC en matière d'enjeux ESG est multidimensionnelle. Elle englobe un dialogue tout au long de l'année avec nos parties prenantes, une surveillance continue de l'environnement externe et une optimisation constante de nos politiques et pratiques internes afin de soutenir la mise en œuvre de nos priorités en matière de durabilité à mesure que le contexte évolue.

**Supervision des questions de durabilité par le conseil**

Le conseil d'administration de la Banque CIBC joue un important rôle de supervision dans notre cheminement en matière de durabilité. L'approche de la Banque CIBC en matière de surveillance des enjeux de durabilité est intégrée, intentionnellement et à dessein, aux mandats des comités du conseil, en fonction de leurs responsabilités clés. Par délégation du conseil, le comité de gouvernance supervise la conformité de la Banque CIBC à sa raison d'être et les initiatives connexes, ainsi que notre stratégie globale et notre cadre de gouvernance en matière de durabilité, la présentation d'information en matière de durabilité et les initiatives connexes de dialogue avec les parties prenantes. Les autres comités assurent la supervision de l'exécution de priorités spécifiques en matière de durabilité en fonction de leurs mandats respectifs. Notre approche à la surveillance comprend également la production régulière de rapports, un temps dédié à l'ordre du jour des réunions, ainsi que des initiatives de perfectionnement des administrateurs axées sur les tendances et les faits nouveaux en matière de durabilité qui ont un impact sur les services financiers.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Conseil d'administration				
Stratégie globale en matière de durabilité	Exécution d'éléments précis en fonction du mandat			
Comité de gouvernance	Comité de gestion du risque	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	Comité d'audit	Comité de la technologie
- Par délégation du conseil, le comité supervise la stratégie de durabilité de la Banque CIBC, y compris sa stratégie climatique, ainsi que son cadre de gouvernance, de même que l'information à présenter au sujet des pratiques et du rendement de la Banque CIBC en matière de durabilité. - Le comité supervise la stratégie climatique de la Banque CIBC, y compris la gestion des occasions liées au climat et les progrès vers l'atteinte des cibles de 2030 de réduction des émissions financées⁽¹⁾. - Le comité supervise les politiques et les procédures de traitement des plaintes de la banque, les investissements communautaires et le Code de conduite de la Banque CIBC, et approuve l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.	Les responsabilités de surveillance du comité comprennent la définition de la tolérance au risque de la Banque CIBC, l'examen et l'approbation des principaux cadres de travail et politiques visant à repérer et à contrôler les principaux risques, ainsi que la supervision de la détection, de la mesure, de la surveillance et de l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée.	- Le comité assure une surveillance d'ensemble de la stratégie du capital humain de la Banque CIBC, notamment les compétences et la rémunération totale et leur harmonisation avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la Banque CIBC. - Le comité supervise l'harmonisation des priorités de durabilité, y compris au chapitre du climat, à la rémunération dans le cadre du facteur de rendement opérationnel, en plus d'approuver les objectifs et les mesures de rendement individuels portant sur des enjeux de durabilité, dans la mesure applicable, pour les membres de la haute direction, objectifs et mesures qui sont ensuite appliqués aux autres membres de la direction et membres du personnel à l'échelle de la Banque CIBC.	- Le comité supervise les processus et contrôles touchant la communication de renseignements en matière de durabilité dans le Rapport annuel, le Rapport sur la durabilité et les autres documents importants de présentation de l'information. - Le comité examine l'établissement et le maintien par la direction d'un système de processus et de contrôles visant à assurer l'intégrité, l'exactitude et la fiabilité des renseignements importants présentés sur la durabilité et veille à la conformité de la Banque CIBC aux exigences légales et réglementaires en matière de présentation de l'information sur la durabilité.	- Le comité examine la stratégie technologique de la Banque CIBC pour en assurer l'harmonisation au plan et aux priorités stratégiques mondiales de la Banque CIBC. - Le comité examine les stratégies de la Banque CIBC en matière de données et d'intelligence artificielle (IA) pour en assurer l'harmonisation au plan et aux priorités stratégiques mondiales de la Banque CIBC.

(1) Nos cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 sont des cibles provisoires établies par la Banque CIBC qui s'inscrivent dans un cheminement vers la carboneutralité d'ici 2050. Il existe des méthodes reconnues à l'échelle internationale pour fixer des cibles de réduction des émissions financées qui sont axées sur les réductions absolues des émissions financées ou sur les réductions de l'intensité des émissions provenant des activités commerciales. À l'heure actuelle, toutes les cibles de réduction des émissions financées d'ici 2030 fixées par la Banque CIBC ont trait à l'intensité des émissions provenant des activités commerciales financées par la Banque CIBC. Veuillez consulter la méthodologie présentée dans l'approche de carboneutralité de la Banque CIBC disponible au www.cibc.com.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Nos comités du conseil sont régulièrement tenus informés par la direction au moyen de mises à jour trimestrielles. On trouvera ci-dessous un condensé des activités du conseil et des comités en matière de durabilité, y compris en ce qui concerne les questions climatiques :

Organe responsable de la gouvernance	Activités de 2025 liées à la durabilité
Conseil d'administration	- Il a supervisé l'harmonisation de notre stratégie d'entreprise avec notre raison d'être. - Il a approuvé le Code de conduite de la Banque CIBC, en vigueur au 1^{er} novembre 2025. - Il a reçu des mises à jour sur les paramètres de durabilité de la Banque CIBC et les points de vue des parties prenantes, y compris les développements en matière de réglementation. - Il a approuvé les réponses aux propositions des actionnaires sur les questions de durabilité dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Banque CIBC de 2025. - Il a reçu des observations sur la gestion des enjeux liés à la transition énergétique à l'occasion d'une séance de perfectionnement des administrateurs dédiée.
Comité de gouvernance	- Il a supervisé la stratégie en matière de durabilité de la Banque CIBC, ce qui comprend notre stratégie climatique. - Il a examiné le Rapport sur la durabilité et le Rapport sur le climat de la Banque CIBC, y compris l'information sur les mesures et cibles. - Il s'est tenu au courant des tendances émergentes, des faits nouveaux dans le secteur, du point de vue des parties prenantes et de l'évolution de la réglementation sur les enjeux de durabilité au moyen de rapports trimestriels. - Il a reçu des mises à jour sur la stratégie et les activités d'investissement communautaire et de dons aux collectivités de la Banque CIBC. - Il a examiné les rapports sur le risque lié à la conduite et à la culture, ainsi que les améliorations au Code de conduite de la Banque CIBC. - Il a supervisé les activités de dialogue avec les parties intéressées de la Banque CIBC menées auprès des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et des représentants des organismes de réglementation pour favoriser des relations transparentes et faciliter la discussion des pratiques et des tendances de gouvernance. - Il a examiné des rapports pour appuyer la surveillance de l'application des dispositions en matière de protection des consommateurs prévues dans la <i>Loi sur les banques</i> (Canada) et poursuivi les interactions avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. - Il a évalué l'efficacité des procédures de gestion des plaintes des clients de la Banque CIBC et les changements visant à améliorer l'expérience client en matière de règlement des plaintes. - Il a approuvé l'Énoncé de la Banque CIBC sur l'esclavage moderne et la traite de personnes.
Comité de gestion du risque	- Il a examiné les paramètres susceptibles d'avoir une incidence sur les facteurs liés à la durabilité et au climat lors de l'examen des rapports et des propositions concernant la déclaration de l'appétit pour le risque. - Il a examiné et approuvé les principaux cadres, politiques et limites liés à la détection, à la mesure, à la surveillance et à l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme le risque environnemental, le risque à la réputation, les risques liés à des tiers et les risques liés à l'information et à la cybersécurité. - Il a examiné des rapports comprenant une analyse des considérations de durabilité, y compris en matière de climat, afin de superviser l'impact potentiel sur la banque et ses clients. Ces considérations comprenaient le risque à la réputation, les risques liés à la conformité et les risques opérationnels, des rapports sur la gestion des risques liés à des tiers, des simulations de crise et des examens de portefeuilles de crédit spécifiques et du programme d'assurances d'entreprise. - Il a reçu un rapport sur la gestion globale des risques liés à la protection de la vie privée, les incidents liés à la protection de la vie privée, les avis réglementaires et l'évolution des lois sur la protection des renseignements personnels. - Il a discuté des questions et tendances émergentes en matière de risques, y compris le risque climatique, les technologies, l'information et la cybersécurité et les considérations relatives à la gestion des risques liés aux tiers.
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	- Il a examiné la stratégie en matière de capital humain, y compris la gestion des compétences et la rémunération totale et leur concordance avec la stratégie, la tolérance au risque et les contrôles de la Banque CIBC. - Il a supervisé les initiatives relatives à la mobilisation des employés. - Il a passé en revue la stratégie d'inclusion de la Banque CIBC, notamment ce qui suit : l'état d'avancement des indicateurs de rendement clés sur l'inclusion au travail; les résultats de la phase de notre évaluation de l'équité raciale portant sur la politique et les pratiques en matière d'emploi; et les tendances émergentes. - Il a examiné et approuvé la philosophie, la méthodologie et la gouvernance en matière de rémunération.

Énoncé des pratiques de gouvernance

Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	• Il a approuvé l'indice de l'expérience client et l'indice de durabilité employés pour calculer le rendement par rapport aux priorités clés liées au financement de la rémunération incitative annuelle, ainsi que la prise en compte des risques dans la rémunération, le risque lié à la conduite et le contexte réglementaire changeant. • Il a examiné les propositions d'actionnaires portant sur la stratégie en matière de capital humain de la Banque CIBC. • Il a examiné les renseignements présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2025 de la Banque CIBC, y compris les renseignements au sujet de l'indice de l'expérience client et de l'indice de durabilité. • Il a approuvé les objectifs des membres de la haute direction qui comprennent des paramètres en matière d'expérience client et de durabilité. • Il a examiné les mises à jour trimestrielles des indicateurs relatifs au personnel.
Comité d'audit	• Il a examiné la présentation de l'information en matière de durabilité de la Banque CIBC dans le Rapport sur la durabilité de 2024, le Rapport sur le climat de 2024 et le Rapport annuel de 2025, y compris le rapport de gestion. • Il a reçu des mises à jour sur les faits nouveaux en matière de réglementation relativement à la présentation d'information en matière de durabilité et sur les tendances connexes. • Il a examiné les processus et les contrôles pour la collecte et la communication de données en vue de la présentation de l'information sur la durabilité dans le Rapport sur la durabilité de 2024, le Rapport sur le climat de 2024 et le Rapport annuel de 2025, y compris le rapport de gestion. • Il a examiné les rapports trimestriels et annuel sur les risques de fraude et les rapports trimestriels de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et approuvé les mises à jour à la politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. • Il a examiné le rapport trimestriel sur les alertes professionnelles et approuvé des mises à jour à la politique d'alerte professionnelle.
Comité de la technologie	• Il examine la stratégie technologique de la Banque CIBC pour en assurer l'harmonisation avec le plan stratégique mondial et les priorités de la Banque CIBC. • Il examine les stratégies en matière de données et d'intelligence artificielle (IA) de la Banque CIBC pour en assurer l'harmonisation avec le plan stratégique mondial et les priorités de la Banque CIBC. • Il suit les tendances et les occasions liées aux technologies émergentes et évalue leur impact sur le plan stratégique et les priorités de la Banque CIBC. • Il examine l'efficacité de la stratégie et de la situation de sécurité de la Banque CIBC par rapport au paysage des menaces.

La durabilité à la Banque CIBC

À la Banque CIBC, la durabilité se reflète dans notre raison d'être. Nous imaginons un monde plus équitable, inclusif et durable, où nous pouvons aider tout un chacun à concrétiser ses ambitions. Notre stratégie témoigne de nos engagements et de nos champs d'action sous trois piliers : Renforcer l'intégrité et la confiance, Accélérer la lutte contre les changements climatiques, et Ouvrir des possibilités.

L'année 2025 a été l'occasion de nous concentrer sur l'exécution de nos initiatives stratégiques en matière de durabilité pour continuer à progresser de manière significative.

Faits saillants en matière de durabilité pour 2025

Renforcer l'intégrité et la confiance	• Notre plateforme d'IA générative (IA CIBC) est maintenant accessible à l'échelle de l'entreprise, et des formations de base sur l'IA sont offertes à l'ensemble des membres de l'équipe dans le monde entier. • Nous sommes la première grande banque canadienne à signer le Code de conduite volontaire du gouvernement du Canada visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés. • Nous avons renforcé notre gouvernance de l'IA grâce à une surveillance accrue à l'échelle de l'entreprise, exercée par le Comité de gouvernance de l'IA et le Comité d'évaluation du risque lié à l'IA. • Nous avons renforcé la sécurité de nos actifs numériques en améliorant notre position en matière de sécurité, notamment en mettant en œuvre des méthodes de protection des données avancées, une procédure d'authentification de prochaine génération et des solutions de sécurité des réseaux qui rehaussent l'accès aux systèmes, et en élaborant un programme interactif de sensibilisation à la cybersécurité destiné aux employés et conçu pour répondre aux nouvelles menaces.
Accélérer la lutte contre les changements climatiques	• Nous avons atteint notre cible de réduction de 30 % des émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) des champs d'application 1 et 2 en 2024 (par rapport à l'année de référence 2018 pour le Canada et les États-Unis), et nous réaffirons notre engagement à poursuivre nos initiatives visant à gérer et à réduire davantage les émissions de GES⁽¹⁾. • Nous avons organisé la deuxième édition de notre sommet annuel sur l'électrification et la troisième édition de notre sommet annuel sur le carbone, qui rassemblent les principales parties intéressées de l'ensemble de la chaîne de valeur afin de faciliter des discussions essentielles sur la transition énergétique.

Faits saillants ESG en 2025

Ouvrir des possibilités

- Fidèles à notre longue tradition de promotion de l'inclusion économique, nous avons établi davantage de partenariats dans le cadre du programme de prêts résidentiels pour Autochtones pour soutenir l'aménagement de logements dans les réserves, élargi les solutions de services bancaires personnels destinées aux communautés autochtones du Canada et accru notre soutien aux professionnels des métiers spécialisés avec un nouveau programme de services bancaires aux entreprises.
- La Banque CIBC continue à soutenir la prospérité économique en concrétisant notre engagement envers les petites et moyennes entreprises (PME), ayant accordé 5,7 G\$ en nouvelles autorisations de crédit ou en autorisations de crédit accrues⁽²⁾.
- Nous avons réitéré l'engagement de la Banque CIBC en faveur de l'accès à l'éducation à l'échelle nationale en appuyant 500 jeunes acteurs du changement de la communauté noire grâce à la bourse d'études Momentum de 1 M\$ de TELUS, propulsée par la Fondation CIBC, et avons souligné la 40^e Journée du miracle CIBC en faisant un don de 1 M\$ au Club des petits déjeuners du Canada pour appuyer les programmes de petits déjeuners destinés aux enfants.

- (1) Toutes les émissions des champs d'application 1 et 2 sont calculées et présentées selon les normes suivantes : Le Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (édition révisée) mise au point par le World Resources Institute et le World Business Council for Sustainable Development, publiée en mars 2004.
- (2) Les petites entreprises sont généralement des sociétés dont le revenu est inférieur à 5 M\$ et les moyennes entreprises, des sociétés dont le revenu est supérieur à 5 M\$, mais inférieur à 20 M\$. En 2025, les nouvelles autorisations de crédit ou les autorisations de crédit accrues se sont élevées à 1,34 G\$ pour les petites entreprises et à 4,34 G\$ pour les moyennes entreprises. Nous faisons le suivi de ces autorisations au moyen d'une donnée de référence mensuelle pour les entreprises clientes des segments Services bancaires aux PME, Privabanque et Groupe Entreprises – Entreprises indépendantes.

Pour en savoir plus sur l'accent mis par la Banque CIBC sur la durabilité mentionné dans la présente circulaire, veuillez consulter notre Rapport sur la durabilité, en ligne 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. Le cadre de gouvernance 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 de gouvernance 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, aux conseils des filiales et aux rapports à ces conseils.

Le comité de gouvernance est chargé de superviser le cadre, et il examine régulièrement les rapports sur des questions de gouvernance relativement aux filiales de la Banque CIBC. Voir « Rapport du comité de gouvernance » aux pages 34 et 35 de la circulaire pour plus de renseignements sur les travaux en cours du comité dans l'établissement des responsabilités de supervision et l'interconnectivité entre les conseils de la Banque CIBC, de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA. Chaque année, le comité de gouvernance examine les lignes directrices sur la composition du conseil, les critères de sélection des administrateurs, ainsi que la durée du mandat et la taille du conseil de CIBC Bancorp USA Inc. et de CIBC Bank USA (les conseils américains). Pour favoriser une solide interrelation entre les conseils américains et le conseil de la Banque CIBC, les conseils américains comprennent des membres du conseil de la Banque CIBC (par exemple, le président du conseil de la Banque CIBC, le président du comité de gestion du risque de la Banque CIBC et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction de la Banque CIBC). Cette approche consolide la supervision par le conseil de la Banque CIBC des activités américaines et facilite l'échange efficace des renseignements.

20. Engagement envers les parties intéressées

Le conseil et la direction reconnaissent que la compréhension des perspectives des parties intéressées est essentielle pour une banque axée sur la clientèle, la connectivité et le rendement. Voici certains modes d'engagement de la Banque CIBC envers ses parties intéressées.

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 les communiqués connexes sur le résultat, d'autres communiqués contenant de l'information financière, ainsi que les contrôles internes entourant la communication et l'information financière de la Banque CIBC.

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

Énoncé des pratiques de gouvernance

Communications avec les parties intéressées – 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 rehaussement 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 hauts dirigeants rencontrent 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 diverses questions, comme la gouvernance, la gouvernance du risque, la gestion des compétences, la rémunération des hauts dirigeants et les pratiques en matière de durabilité, ainsi que les activités connexes.

Alerte professionnelle – Le comité d'audit supervise l'application de la politique d'alerte professionnelle de la Banque CIBC, qui établit un cadre (le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC) qui permet à toute personne d'informer la Banque CIBC d'activités commerciales irrégulières ou d'actes répréhensibles qui pourraient compromettre l'intégrité ou la réputation de la Banque CIBC ou qui doivent autrement faire l'objet d'un signalement en vertu des lois applicables sur la dénonciation. Les signalements peuvent se faire de façon anonyme au besoin et sans crainte de représailles. Cette politique fait régulièrement l'objet de mises à jour pour veiller à ce qu'elle reflète les meilleures pratiques soutenant une culture de signalement et pour nous assurer de tenir compte des risques réglementaires qui surgissent. Le programme d'alerte professionnelle de la Banque CIBC offre une panoplie de mécanismes de signalement sécurisés, professionnels et simples, dont un portail Web et une ligne d'assistance téléphonique qui sont gérés par un fournisseur de services indépendant, à l'extérieur de la Banque CIBC, et qui sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plusieurs langues (sur demande). Conformément à ses obligations légales et réglementaires, la Banque CIBC prend des mesures pour protéger l'anonymat des personnes, le droit à la vie privée et la confidentialité des renseignements reçus, et pour veiller à ce que toutes les personnes mentionnées dans des signalements ou des renseignements reçus ou faisant l'objet de tels signalements ou renseignements soient traitées équitablement.

Assemblée annuelle des actionnaires – La Banque CIBC a intégré une technologie améliorée au format de son assemblée annuelle des actionnaires, afin de s'assurer que les actionnaires ont accès à différentes options pour participer à notre assemblée. Cette amélioration permet aux participants d'utiliser un appareil doté d'une connexion Internet pour regarder et écouter l'assemblée en temps réel, soumettre des commentaires ou poser des questions, et voter pendant l'assemblée. Vous trouverez dans la circulaire tous les détails sur les moyens de participer à notre assemblée.

Vote consultatif sur la rémunération – Les actionnaires ont la possibilité d'exprimer leur point de vue en votant sur la résolution de consultation sur la philosophie de la Banque CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs décrite dans la circulaire. Le vote est consultatif, n'est pas contraignant et ne diminue aucunement le rôle 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, 95,92 % des voix des actionnaires ont été exprimées en faveur de la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC.

Communications avec les parties intéressées – Le site Web des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC au www.cibc.com présente des documents financiers, des documents destinés aux actionnaires et des ressources utiles concernant les dates des prochains résultats, les présentations aux investisseurs, les feuilles d'information sur le rendement financier de la Banque CIBC et l'accès aux webdiffusions. Pour de l'information sur l'approche de la Banque CIBC en matière d'enjeux de durabilité, nous vous invitons à consulter la section Durabilité de notre site Web à l'adresse www.cibc.com. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC souhaite établir un dialogue avec les parties intéressées par courriel à l'adresse relationsinvestisseurs@cibc.com.

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 par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste au 81 Bay Street, CIBC Square, 20^e Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

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, par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste, sur demande adressée à la Division du secrétaire général de la Banque CIBC, au 81 Bay Street, CIBC Square, 20^e Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

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.

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

Madame, Monsieur,

L'année 2025, qui a vu la poursuite de l'exécution de notre stratégie axée sur le client, a été une année de résultats vigoureux pour la Banque CIBC. Cette année a également marqué la sélection par le conseil d'administration (le conseil) d'un nouveau président et chef de la direction (le chef de la direction), suivie d'une transition fluide au sein de certains postes de direction. Au cours de l'exercice, la Banque CIBC a enregistré des résultats records et une croissance robuste des produits d'exploitation et des bénéfices, a affiché une solide qualité du crédit, et a dégagé un levier d'exploitation positif. Le rendement de la banque témoigne directement de la résilience de notre modèle d'affaires diversifié et de la croissance interne robuste au sein de toutes nos unités d'exploitation, tandis que de plus en plus de clients choisissent notre banque pour les aider à réaliser leurs ambitions. La Banque CIBC poursuit son engagement à créer de la valeur pour ses parties prenantes, à maintenir une gestion prudente des risques et à viser l'excellence opérationnelle.

La planification de la relève au sein de la haute direction demeure une priorité stratégique pour notre conseil. Nos pratiques rigoureuses en matière de relève favorisent la constitution d'un solide vivier de candidats, ce qui nous permet d'identifier et de former de futurs dirigeants ayant fait la preuve d'une prestation de premier plan constante, qui seront en mesure de diriger des équipes solides et agiles, de relever les défis futurs et d'assurer le succès continu de notre entreprise.

Une transition fluide à la haute direction assure la stabilité pour nos parties prenantes

La transition opérée cette année au poste de chef de la direction a constitué un événement charnière pour la Banque CIBC.

Au nom du conseil et de toutes les parties prenantes de la Banque CIBC, nous tenons à remercier M. Victor Dodig pour son leadership transformateur et son dévouement sans faille au cours des 11 dernières années. La vision de M. Dodig a propulsé notre culture axée sur le client, a permis d'approfondir nos relations avec nos clients, et a donné à la Banque CIBC la capacité de livrer des rendements totaux pour les actionnaires (RTA) de premier plan. Sa diligence à bâtir une entreprise connectée, inclusive et hautement performante demeurera un précieux héritage pour la Banque CIBC qui continuera à servir l'entreprise pendant de nombreuses années.

À mesure que nous continuons à progresser et à veiller au rendement de la banque, nous sommes fiers d'avoir Harry Culham en tant que président et chef de la direction. Résolument engagé à accélérer la mise en œuvre de notre stratégie, M. Culham est un membre estimé de l'équipe de direction de la Banque CIBC depuis plus de 17 ans, notamment en tant que chef de l'exploitation d'une efficacité remarquable. M. Culham se distingue par son expérience internationale, son action axée sur la croissance et sa vision stratégique, des atouts unanimement reconnus dans le secteur financier. Ces qualités continueront à insuffler un élan déterminant à notre rendement dans les années à venir.

Pendant la période de transition, MM. Dodig et Culham ont rencontré des centaines de clients et des milliers de membres de l'équipe, et ont eu de nombreuses conversations productives avec des investisseurs et des leaders dans nos collectivités, ce qui a permis de nouer de solides relations qui ont assuré une transition harmonieuse. Grâce à la collaboration de MM. Dodig et Culham et à leur dévouement commun pour la Banque CIBC, cette transition a été saluée par les investisseurs et les autres parties prenantes, positionnant ainsi notre banque pour une réussite durable.

Progression et accélération de notre stratégie

En 2025, l'équipe de la Banque CIBC a su répondre aux attentes des clients en incarnant notre raison d'être et en faisant progresser notre stratégie, grâce à des investissements continus dans les compétences, la technologie et la gouvernance.

La stratégie axée sur le client de la Banque CIBC demeure au cœur de ces progrès et sert de pilier à nos quatre priorités stratégiques : accroître nos activités liées aux clients bien nantis et à la gestion privée de patrimoine; élargir nos capacités en matière de services bancaires personnels axés sur le numérique; offrir des canaux d'intercommunication et des services distinctifs à nos clients; et développer et protéger notre banque et simplifier ses processus. Cette stratégie demeure la bonne pour l'avenir.

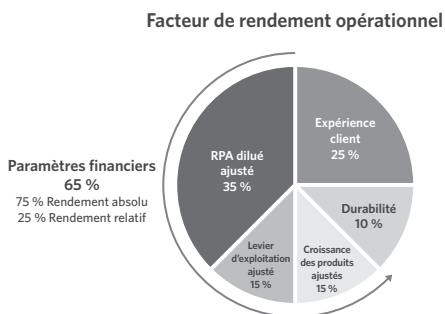
Tout au long de l'année, nous avons renforcé la connectivité entre nos secteurs d'activité, investi dans des technologies numériques et des capacités avancées en intelligence artificielle (IA) — notamment avec le déploiement de notre plateforme interne IA CIBC (IAC) — et modernisé davantage nos systèmes pour offrir à nos clients une expérience encore plus personnalisée et sécurisée. Ces initiatives s'appuient sur une solide culture de responsabilité, d'innovation et de gestion prudente des risques.

À mesure que nous entamons 2026, la banque continuera d'affiner son approche axée sur le client et de renforcer l'interconnectivité à tous les niveaux de l'organisation. Notre priorité sera d'accélérer le rythme et l'exécution de notre stratégie afin que la Banque CIBC continue de générer une valeur durable pour ses clients, ses équipes, ses actionnaires et ses communautés.

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

Notre structure de rémunération des membres de la haute direction

Notre structure de rémunération des membres de la haute direction nous permet d'assurer une solide adéquation avec les intérêts des actionnaires. Elle est également liée à la mise en œuvre réussie de notre stratégie tout en maintenant des pratiques disciplinées en matière de gestion des risques. Le chef de la direction, les membres de la haute direction à l'échelle mondiale, ainsi que la majorité de nos employés (89 %)⁽¹⁾, participent au même régime incitatif appelé Objectifs Rendement Succès (ORS), qui est axé sur la rémunération au rendement en fonction du facteur de rendement opérationnel (FRO) et du rendement individuel. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe régulièrement en revue la structure de notre FRO pour en assurer l'harmonisation avec nos priorités stratégiques et maintenir un lien clair avec notre rendement financier.



Les paramètres financiers représentent 65 % de notre FRO et permettent de mesurer si nous réalisons notre stratégie. Il s'agit du résultat par action (RPA) dilué ajusté, du levier d'exploitation ajusté et de la croissance des produits ajustés. Pour chacun des paramètres financiers, notre formule tient compte directement du rendement absolu par rapport à nos objectifs (75 %) et du rendement par rapport à nos pairs (25 %). L'inclusion du rendement relatif par rapport à nos pairs dans notre formule de calcul du FRO continue de faire partie intégrante de la façon dont nous motivons notre équipe et mesurons notre rendement global.

La part restante de 35 % de notre FRO repose sur notre rendement par rapport à l'indice de l'expérience client (CX) (25 %) et l'indice de durabilité (10 %). L'indice CX regroupe des sondages internes et externes auprès des clients et comprend les mesures qui ont l'incidence la plus significative sur l'expérience de nos clients avec la Banque CIBC, y compris les mesures axées sur l'expérience client de nos quatre unités d'exploitation stratégiques (UES). L'indice de durabilité reflète notre rendement par rapport à des mesures se rapportant à nos trois priorités stratégiques en matière de durabilité, soit Renforcer l'intégrité et la confiance, Ouvrir des possibilités, et Accélérer la lutte contre les changements climatiques.

Compte tenu du rendement vigoureux de la Banque CIBC pour l'exercice 2025, tel qu'il est expliqué dans la rubrique suivante, le FRO a été établi à 115 %.

Notre modèle fondé sur le FRO fait reposer directement toutes les attributions de rémunération incitative sur le rendement de l'entreprise. La prime en espèces et les attributions de titres de capitaux octroyées sont fondées sur le FRO de l'exercice 2025 et sur le rendement individuel, et la valeur réalisée au moyen des attributions de titres de capitaux propres est également assujettie aux résultats du rendement futur sur plusieurs années. Les options de souscription d'actions (les options) n'ont de valeur que si le cours futur de l'action s'apprécie au-delà de la valeur fixée à la date d'attribution. Ce modèle favorise l'harmonisation entre l'équipe de direction et les actionnaires, une partie importante de la rémunération étant fonction du cours de l'action de la Banque CIBC et, pour les unités d'actions en fonction du rendement (UAR), du respect de critères de rendement, y compris le rendement absolu et le rendement relatif pendant la période de rendement.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la structure de notre régime incitatif et sur le calcul du FRO à partir de la page 73 de l'Analyse de la rémunération.

(1) Donnée calculée en fonction des employés réguliers actifs admissibles à toucher une attribution de rémunération incitative annuelle au 31 octobre 2025.

Notre rendement pour l'exercice 2025

La Banque CIBC a su dégager un rendement financier exceptionnel en 2025, y compris un RTA de premier plan de 39 %. À 8,57 \$, le RPA dilué déclaré a connu une hausse de 18 % par rapport à 2024. Le RPA dilué ajusté⁽¹⁾ s'est établi à 8,61 \$, en hausse de 16 % par rapport à 2024, et ce, grâce à l'exécution disciplinée de notre stratégie axée sur le client. Notre résultat avant impôt et provisions⁽¹⁾ de 13,3 milliards de dollars est en hausse de 19 % par rapport à 2024. Notre résultat avant impôt et provisions ajusté⁽¹⁾ de 13,3 milliards de dollars est en hausse de 18 % par rapport à 2024, une hausse que nous avons réalisée tout en maintenant une qualité du crédit élevée et un ratio des fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires⁽²⁾ de 13,3 %. Le rendement des capitaux propres (RCP) déclaré a atteint 14,3 %, soit une hausse de 90 points de base par rapport à 2024. Le RCP ajusté⁽¹⁾ s'est établi à 14,4 %, en hausse de 70 points de base par rapport à 2024. Le produit déclaré et ajusté⁽¹⁾ s'est établi à 29,1 milliards de dollars, ce qui représente une solide croissance de 14 % par rapport à l'an passé. Cette augmentation a été propulsée par une croissance de plus de 10 % des produits dans chacune des nos UES. Combinée à une gestion prudente des dépenses, la progression des produits a aidé la Banque CIBC à atteindre un levier d'exploitation déclaré positif de 4,0 % et un levier d'exploitation ajusté⁽¹⁾ de 3,1 % pour l'exercice 2025, soit la troisième année consécutive où la banque dégage un levier d'exploitation ajusté positif.

Principaux faits saillants financiers	
Produit ajusté	29,1 G\$ En hausse de 14 % par rapport au chiffre de 25,6 G\$ de l'exercice précédent
Résultat avant impôt et provisions ajusté	13,3 G\$ En hausse de 18 % par rapport au chiffre de 11,3 G\$ de l'exercice précédent
Résultat dilué par action ajusté	8,61 \$ En hausse de 16 % par rapport au chiffre de 7,40 \$ de l'exercice précédent
RCP ajusté	14,4 % En hausse de 70 points de base par rapport au chiffre de 13,7 % de l'exercice précédent
Ratio des fonds propres de première catégorie selon Bâle III ⁽²⁾	13,3 % Supérieur au ratio réglementaire minimal de 11,5 %

(1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux principes comptables généralement reconnus (PCGR). Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à partir de la page 103.

(2) Calculé conformément à la ligne directrice Normes des fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières, laquelle découle du cadre normatif du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

Rémunération de notre chef de la direction

Avec prise d'effet au 1^{er} novembre 2024 (soit pour l'exercice 2025), la rémunération directe globale (RDG) cible de M. Dodig a été haussée à 13,00 millions de dollars, en reconnaissance de son solide rendement, de son expérience et de ses fonctions de chef de la direction, ce qui reflète les échelles de rémunération des chefs de la direction sur le marché. La hausse s'est appliquée uniquement à la composante variable de sa rémunération, son salaire de base étant demeuré inchangé. Avant cette augmentation, la rémunération cible de M. Dodig était demeurée inchangée pendant deux ans.

Compte tenu du solide rendement financier de la Banque CIBC en 2025, de l'excellent rendement de M. Dodig par rapport à ses objectifs individuels et de son leadership dans la mise en œuvre de la stratégie axée sur le client et de la culture interconnectée de la Banque CIBC, le conseil a approuvé pour M. Dodig une RDG⁽¹⁾ de 16,59 millions de dollars, soit 28 % de plus que sa RDG cible de 13,00 millions de dollars. La RDG de M. Dodig comprend un salaire annuel de 1,00 million de dollars et des primes d'encouragement variables de 15,59 millions de dollars, ce qui reflète tant son rendement individuel que le rendement de la banque.

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

La rémunération au rendement incitative de M. Dodig, qui s'élève à 15,59 millions de dollars, soit 130 % de sa rémunération cible, était composée d'une prime en espèces de 3,12 millions de dollars, d'UAR dont la juste valeur à la date d'attribution s'élève à 9,98 millions de dollars, et d'options dont la juste valeur à la date d'attribution s'élève à 2,49 millions de dollars, tous ces éléments ayant été établis en fonction de son rendement individuel et du FRO de 115 %. Une tranche de 80 % de la rémunération incitative de M. Dodig est fondée sur le rendement pluriannuel futur (au cours des trois prochaines années pour les UAR, et à long terme jusqu'à 10 ans pour les options). Les UAR de M. Dodig sont assorties de conditions d'acquisition future liées au rendement qui sont fonction de l'atteinte de paramètres relatifs au RTA et au RCP. La conception du FRO tant aux fins des attributions que de l'acquisition des droits en fonction du rendement renforce l'harmonisation de la rémunération avec le rendement, ainsi que l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

M. Dodig agira à titre de conseiller spécial du 1^{er} novembre 2025 au 30 avril 2026 pour continuer à assurer une transition fluide aux postes de haute direction.

RDG cible de notre chef de la direction pour 2026

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025 (soit pour l'exercice 2026), M. Culham a été nommé président et chef de la direction. Le conseil a approuvé la RDG cible de M. Culham pour 2026 à 11,50 millions de dollars pour le poste de président et chef de la direction, soit un salaire de base de 1,00 million de dollars et une cible de rémunération incitative variable de 10,50 millions de dollars. La RDG cible de M. Culham a été établie en fonction d'une évaluation de données de comparaison du marché, de son expérience antérieure et d'un positionnement approprié pour un chef de la direction nouvellement nommé. La rémunération de M. Culham est fortement liée au rendement global de la banque sur plusieurs années, la majeure partie de sa rémunération étant versée sous forme d'incitatifs (91 %), dont 80 % sont différés et lui sont attribués sous forme d'UAR (80 %) et d'options (20 %).

Actionnariat personnel du chef de la direction

En tant que membres de la haute direction et actionnaires, MM. Dodig et Culham ressentent directement les effets du rendement du cours de nos actions sur leurs primes d'encouragement à base de titres de capitaux propres et sur toutes les actions de la Banque CIBC qu'ils détiennent. Démontrant leur confiance dans l'avenir et la stratégie à long terme de la Banque CIBC, MM. Dodig et Culham ont tous deux fait l'acquisition d'un nombre important d'actions en sus de celles qu'ils ont reçues dans le cadre de leur rémunération annuelle.

Au 31 octobre 2025, M. Dodig était propriétaire d'actions de la Banque CIBC et d'unités acquises et non acquises dont la valeur représentait 66,7 fois son salaire, ce qui dépasse largement son exigence en matière d'actionnariat qui correspond à 8 fois⁽²⁾ son salaire et à 4,0 fois sa RDG. M. Culham, qui est propriétaire de titres dont la valeur représente 78,9 fois son salaire et 4,2 fois sa RDG au 31 octobre 2025, dépasse lui aussi largement son exigence en matière d'actionnariat. Ce niveau d'actionnariat considérable, tant pour M. Dodig que pour M. Culham, crée une harmonisation à long terme avec les intérêts des actionnaires et réduit la prise de risques excessifs.

(1) Compte non tenu de la valeur rémunératoire des changements à l'obligation au titre du régime de retraite.

(2) M. Dodig doit maintenir ce niveau d'actionnariat pendant deux ans à compter de la date de sa nomination à titre de conseiller spécial.

Rémunération des autres membres de la haute direction visés

Dans le cadre du processus de transition au poste de chef de la direction, le conseil a examiné la RDG cible des membres de la haute direction, y compris la possibilité de verser des primes exceptionnelles de leadership et de transition, afin de renforcer la pérennité et la profondeur de notre équipe de direction. Plusieurs facteurs ont été pris en compte pour déterminer le montant des primes, notamment le niveau de rémunération respectif de chaque membre de la haute direction par rapport au marché et le rôle important que ces dirigeants sont appelés à jouer à l'avenir. Les attributions ont été octroyées en 2025 sous la forme d'octrois d'actions subalternes (OAS) qui s'acquièrent en bloc sur trois ans.

Vous pouvez en apprendre davantage sur la rémunération de nos membres de la haute direction visés à partir de la page 79 de l'Analyse de la rémunération.

À la Banque CIBC, le personnel fait toute la différence

Notre stratégie de capital humain demeure essentielle au succès de notre organisation à mesure que notre équipe CIBC continue de faire progresser notre raison d'être et notre stratégie. La Banque CIBC priorise la constitution d'équipes hautement performantes en formant les effectifs pour leur permettre d'optimiser leur potentiel et de concrétiser leurs ambitions professionnelles.

Au cours de l'exercice 2025, nous avons continué d'investir dans notre équipe CIBC et avons réalisé d'importants progrès dans le cadre de notre stratégie de capital humain. Voici les principaux points saillants :

- Atteinte de pointages de mobilisation des employés de premier plan de 84 % (soit 4 points de plus que l'an passé et 9 points de plus que la norme mondiale pour le secteur des services financiers), et une proportion de 92 % des employés disent avoir confiance en l'avenir de la Banque CIBC (soit 14 points de plus que la norme mondiale pour le secteur des services financiers)⁽¹⁾;

Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

- Réalisation de la première phase d'une évaluation de l'équité raciale dont les résultats font état d'une approche mature à l'intégration de l'inclusion dans nos pratiques en matière de capital humain;
- Stabilité du taux de roulement volontaire mondial à 7,4 %, soit une légère baisse par rapport au niveau de 7,7 % de l'année précédente, ce qui reflète l'environnement macroéconomique externe et nos effectifs mobilisés⁽²⁾;
- Nouveaux investissements dans nos équipes, par la mise à jour de nos échelles salariales à tous les échelons professionnels et l'atteinte de notre engagement audacieux d'augmenter le taux de rémunération minimal des employés admissibles à une augmentation au mérite au Canada et aux États-Unis à 25 \$ l'heure en 2025, ce qui représente un investissement global dans nos équipes de près de 60 millions de dollars depuis 2022.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les compétences, la planification de la relève et l'inclusion aux pages 77 à 78 de l'Analyse de la rémunération.

- (1) La Banque CIBC mesure la mobilisation générale des employés au moyen de son sondage annuel auprès des employés, qui s'est déroulé cette année du 12 mai 2025 au 26 mai 2025. Nos employés réguliers (à temps plein et à temps partiel) actifs étaient admissibles à participer au sondage. Le sondage ne s'adressait pas aux employés temporaires, aux travailleurs occasionnels, aux employés retraités ni aux employés de CIBC Mellon et de CIBC Caribbean. Plus de 42 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 90 %. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez vous reporter au Rapport sur la durabilité de 2025 de la Banque CIBC, à la rubrique « Ouverture de possibilités – Mobilisation des employés ».
- (2) Le taux de roulement volontaire est calculé comme étant le nombre de cessations d'emploi volontaires au cours de l'exercice, divisé par la moyenne du nombre d'employés au début et à la fin de l'exercice. Cette mesure comprend les employés réguliers (à temps plein et à temps partiel) actifs et les employés en congé rémunéré (exclusion faite des employés en congé non rémunéré, des employés qui reçoivent un maintien de salaire, des employés temporaires et des travailleurs occasionnels). On entend par mondial le Canada, les États-Unis et les marchés internationaux, exclusion faite de CIBC Caribbean et de CIBC Mellon. Le taux de roulement volontaire exclut les départs à la retraite, les cessations d'emploi attribuables à des restructurations, et les cessations d'emploi involontaires.

Nos communautés

Guidés par notre raison d'être de concrétiser les ambitions, nous nous engageons à investir 800 millions de dollars dans des initiatives communautaires et à contribuer à hauteur d'un million d'heures de bénévolat d'ici 2032 (2023-2032). Cette année, la Fondation CIBC a franchi une étape clé, soit l'atteinte d'une masse critique de 155 millions de dollars au fil du temps grâce aux dons et à la croissance des placements, pour ainsi assurer une source de fonds pérenne et créer un impact à long terme. Nous continuons à soutenir des causes qui reflètent notre engagement envers la lutte contre le cancer, les communautés inclusives et l'éducation financière, grâce à des initiatives comme le don d'un million de dollars au Club des petits déjeuners du Canada lors de la 40^e édition de la Journée du miracle CIBC, de même que la Course à la vie CIBC. Pour obtenir de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter le Rapport sur la durabilité de la Banque CIBC, disponible à l'adresse www.cibc.com.

Notre réponse aux commentaires des actionnaires

Nous continuons de répondre aux commentaires des actionnaires, en tenant compte de cette rétroaction pour établir les objectifs stratégiques de notre organisation, notre FRO et les objectifs individuels des membres de la haute direction.

Nous aimons recevoir vos commentaires, que vous pouvez nous faire parvenir à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou au Secrétariat général de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Tournés vers l'avenir

Alors que nous entamons 2026 et que nous envisageons les années à venir, la Banque CIBC est idéalement positionnée pour continuer à dégager des résultats solides et durables pour ses clients, ses équipes, ses actionnaires et ses communautés. Notre stratégie axée sur le client et notre modèle d'affaires diversifié constituent des assises solides pour propulser une croissance soutenue. La transition aux postes de haute direction réalisée en 2025 illustre notre engagement envers la continuité de notre vision et de notre culture. Nous sommes convaincus que M. Culham et notre équipe de direction continueront de faire progresser notre banque.

Nous sommes reconnaissants envers notre équipe pour son dévouement, envers nos clients pour leur confiance et envers nos actionnaires pour leur soutien. Au nom du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du conseil, nous vous remercions de la confiance que vous témoignez à la Banque CIBC.

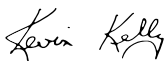
Veuillez agréer nos salutations distinguées,

La présidente du conseil,

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



Katharine B. Stevenson



Kevin J. Kelly

Analyse de la rémunération

L'Analyse de la rémunération offre un survol de la gouvernance de notre programme de rémunération des cadres supérieurs et explique la façon dont la Banque CIBC rémunère ses cadres supérieurs et dont la rémunération de ses membres de la haute direction visés a été établie pour l'exercice 2025.

Philosophie et pratiques de rémunération

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

Veiller à la conformité de la Banque CIBC à sa stratégie d'affaires, à sa tolérance au risque, à la création d'une valeur durable pour les actionnaires et au cadre réglementaire en évolution

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

Offrir une rémunération en fonction du rendement et encourager une conduite qui correspond à la raison d'être et aux valeurs de la Banque CIBC

Le tableau qui suit résume la façon dont nous tenons compte de la saine gouvernance et de l'atténuation du risque dans nos programmes de rémunération. Vous trouverez plus de renseignements dans les pages qui suivent.

Pratiques de rémunération	
Veiller à la conformité de la Banque CIBC à sa stratégie d'affaires et aux exigences réglementaires	- Harmoniser les mesures du rendement avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la Banque CIBC. - 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 les organismes de réglementation.
Gestion des risques	- Appliquer des plafonds aux primes d'encouragement individuelles. - Harmoniser l'acquisition des attributions de rémunération à l'horizon temporel des risques. - Définir des niveaux de report minimal et fixer les niveaux d'actionnariat minimal pour les preneurs de risques importants. - Établir la rémunération des employés dans des fonctions de contrôle indépendamment du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent. La rémunération de tous les employés dans des fonctions de contrôle, y compris l'audit interne, les finances, la conformité et la gestion du risque, ainsi que celle des cadres supérieurs à partir de l'échelon de vice-président à la direction, est établie en fonction des résultats d'ensemble de la Banque CIBC et du rendement individuel de la personne, et non en fonction des résultats de l'unité d'exploitation particulière à laquelle la personne appartient. - Imposer « deux événements déclencheurs » dans notre politique en cas de changement de contrôle (c'est-à-dire qu'il n'y a paiement qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi). - Avoir recours à des dispositions de récupération pour présentation erronée du rendement financier et pour inconduite, ainsi qu'aux dispositions de récupération de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC) afin que la Banque CIBC puisse récupérer de la rémunération dans les cas appropriés⁽¹⁾.
Solide cadre de rémunération	- 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, pour renforcer le lien entre le rendement et la rémunération. - Établir la rémunération réalisable et réalisée au moyen de paramètres relatifs et absolus. - S'assurer que le conseiller indépendant du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, qui fournit des conseils sur les questions de rémunération des membres de la haute direction, a le pouvoir de remettre en question les recommandations de la direction.
Pratiques interdites	- Ne pas permettre les garanties de primes, sauf pour les nouvelles recrues ou dans des circonstances exceptionnelles, ou ne pas permettre des garanties de primes pour des périodes de plus de 12 mois. - 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 pour l'employé ou l'administrateur.

(1) Des renseignements supplémentaires sur les dispositions de récupération de la Banque CIBC figurent aux rubriques « Dispositions de récupération applicables aux membres de la haute direction visés » à la page 66 et « Régimes de rémunération d'encouragement reportée – principales modalités et conditions » à la page 95.

Gouvernance de la rémunération

Composition du comité

Les membres du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, Kevin Kelly (président), Christine Larsen et Martine Turcotte, apportent des compétences et des expériences diversifiées, y compris le leadership, la gestion et la rémunération des ressources humaines, la gestion du risque et la gouvernance du risque, qui aident le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 13 et « Compétences et expérience des candidats aux postes d'administrateurs » à la page 27 de la circulaire. Pour des renseignements sur les séances de formation des administrateurs offertes aux membres du comité au cours de l'exercice 2025, voir les pages 48 et 49 de la circulaire.

Conseils indépendants

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient les services de Pay Governance LLC et des sociétés qu'elle a remplacées depuis 2006 pour qu'elle lui fournisse une analyse, une critique 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 des membres de la haute direction. De plus, les conseillers indépendants examinent et commentent les documents portant sur la rémunération en vue des réunions préparés à l'interne par les ressources humaines avant chacune des réunions du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. En outre, les conseillers indépendants assistent fréquemment aux réunions du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, fournissent des avis et des conseils et remettent en question les éléments pertinents, au besoin.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction évaluent régulièrement le rendement et l'indépendance de Pay Governance, de même que les autres consultants sur le marché. Le tableau ci-après indique les honoraires que la Banque CIBC a versés à Pay Governance pour des services rendus au comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction relativement à des travaux sur la rémunération des cadres supérieurs au cours des deux derniers exercices, et pour des services rendus au comité de gouvernance relativement à des travaux sur la rémunération des administrateurs en 2025. Pay Governance n'a pas fourni d'autres services à la Banque CIBC au cours de ces exercices. Par conséquent, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction estime que Pay Governance est un conseiller indépendant en se fondant sur les facteurs pris en compte par la SEC pour évaluer l'indépendance des conseillers.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseiller indépendant se réunissent sans la présence des membres de la direction lorsque leur rémunération fait l'objet de délibérations, et le président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction rencontre également le conseiller en privé. Ces discussions concourent à l'efficacité du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction dans la supervision de la rémunération.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction retient également 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction a étudié un rapport préparé par l'auditeur en chef sur les résultats de l'examen, et aucun problème important n'a été relevé dans le rapport au cours de l'exercice 2025.

	2025 (\$ US)	2024 (\$ US)
Rémunération des cadres supérieurs – Honoraires connexes	253 178 ⁽¹⁾	158 688 ⁽¹⁾
Autres honoraires	—	—

(1) Les honoraires de 2025 s'élèvent à 355 234 \$ CA et les honoraires de 2024 s'élèvent à 215 800 \$ CA après conversion en dollars canadiens au taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4031 \$ CA pour l'exercice 2025 et de 1,00 \$ US = 1,3599 \$ CA pour l'exercice 2024.

Analyse de la rémunération

Exigences en matière d’actionnariat pour les membres de la haute direction visés

Tous les membres de la haute direction de la Banque CIBC (y compris les membres de la haute direction visés) et les directeurs généraux doivent détenir un montant minimal de titres de capitaux propres de la Banque CIBC. L’actionnariat comprend l’ensemble des actions détenues aux termes du régime d’achat d’actions par les employés (RAAE) ou dans des comptes de placement personnels à l’extérieur de la Banque CIBC, des unités d’actions à dividende différé (UADD), des OAS et des UAR. 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 l’exigence en matière d’actionnariat minimal, tandis que les membres de la haute direction promus à un niveau supérieur ont trois ans pour respecter les exigences applicables. Les exigences en matière d’actionnariat s’appliquent même à la retraite pour tous les membres de la haute direction visés et sont indiquées dans le tableau qui suit.

Le tableau ci-après indique l’exigence minimale qui s’applique à l’actionnariat des membres de la haute direction visés. L’actionnariat de tous les membres de la haute direction visés dépasse actuellement les exigences, tel qu’il est indiqué dans les profils des membres de la haute direction visés qui commencent à la page 79.

Échelon	Exigence relative à l’actionnariat minimal (multiple du salaire)	Période de détention après le départ à la retraite (années) ⁽¹⁾
Chef de la direction	8,0	2
Membres de la haute direction visés	5,0	1

(1) Le chef de la direction et les membres de la haute direction visés doivent continuer de respecter leur exigence relative à l’actionnariat minimal pendant deux ans et un an, respectivement, après la date de leur départ à la retraite ou la date de leur nomination à un poste de vice-président du conseil ou à une fonction de conseiller avant leur départ à la retraite.

Dispositions de récupération applicables aux membres de la haute direction visés

Les dispositions de récupération de la Banque CIBC favorisent une gestion efficace des risques et permettent à la Banque CIBC de récupérer ou d’annuler la rémunération incitative attribuée aux membres de la haute direction visés. Les types de rémunération suivants peuvent être soumis à un remboursement ou à une annulation dans certaines circonstances :

- les primes d’encouragement en espèces et/ou les primes d’encouragement reportées attribuées au cours d’une période donnée;
- les options dont les droits deviennent acquis au cours d’une période donnée et les gains tirés des options dont les droits sont acquis et qui sont exercées au cours de la période donnée;
- les primes d’encouragement reportées (OAS, UAR ou UADD) dont les droits sont acquis ou non et qui sont en cours de validité à une date donnée.

On trouvera de plus amples renseignements au sujet des dispositions de récupération de la Banque CIBC, y compris les circonstances dans lesquelles un remboursement ou une annulation d’attributions peut s’appliquer, à la rubrique « Régimes de rémunération d’encouragement reportée – principales modalités et conditions » à la page 95.

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, et pour assurer la conformité à la Loi sur les banques (Canada), 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, des options de vente 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 (par exemple, une vente à découvert).

Philosophie de rémunération des cadres supérieurs

Notre programme de rémunération des cadres supérieurs harmonise la rémunération des membres de notre haute direction, lesquels comprennent le chef de la direction et les personnes qui en relèvent directement, avec le rendement opérationnel et le rendement individuel, et intègre une philosophie à risque contrôlé, axée sur la stratégie.

Principales caractéristiques de la conception



Harmonisation avec la stratégie de la Banque CIBC

La rémunération est harmonisée à notre stratégie visant à être une banque moderne axée sur les relations offrant une expérience client rehaussée et un rendement de premier ordre pour les actionnaires, tout en maintenant notre solidité financière et le contrôle du risque et en faisant progresser notre culture animée par notre raison d'être.



Rémunération en fonction du rendement

La conception de la rémunération d'encouragement renforce la notion de « une équipe CIBC », dont le rendement est aligné, grâce au FRO aux termes du régime ORS, sur le rendement global de la banque, le rendement par rapport aux pairs, le rendement des principales UES, les priorités en matière d'expérience client et de durabilité et les réalisations individuelles.



Attirer et garder des personnes de talent

Le caractère concurrentiel par rapport au marché est évalué lorsque nous fixons les cibles de rémunération.



Gestion du risque

Le respect de la tolérance au risque de la Banque CIBC et les objectifs de gestion du risque efficace sont pris en compte dans la conception de la rémunération, le financement de la rémunération d'encouragement et les paiements individuels.



Intérêts des actionnaires

La création d'une valeur durable pour les actionnaires est renforcée par la promotion de l'actionariat auprès de tous les employés et d'un report important des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction.



Saine gouvernance d'entreprise

Tous les régimes de rémunération sont conçus et offerts en vue de respecter les exigences réglementaires et de s'aligner aux pratiques de saine gouvernance.

Analyse de la rémunération

Établissement de la cible de rémunération directe globale

La RDG d'un membre de la haute direction comprend le salaire annuel et la prime d'encouragement variable. Au début de chaque exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande, après examen, la cible de RDG pour les membres de la haute direction à des fins d'approbation du conseil. Les cibles sont revues annuellement par rapport aux données du marché et aux homologues internes et rajustées au fil du temps afin de s'assurer que la progression du membre de la haute direction dans le cadre de son poste est prise en compte.

Lorsqu'il revoit les cibles de la RDG, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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, des données de comparaison internes, 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 et qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada. Pour les États-Unis, des données comparatives supplémentaires ont été obtenues auprès de Willis Towers Watson, qui possède une base de données mondiale de services financiers.

Groupe de sociétés de référence

Les cibles de rémunération des membres de la haute direction sont évaluées par rapport à des sociétés de services financiers dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la Banque CIBC. Compte tenu de ces critères, la comparaison pour les membres de la haute direction se fait par rapport aux cinq autres grandes banques canadiennes et aux trois plus importantes sociétés d'assurances canadiennes⁽¹⁾. La cible de rémunération du chef de groupe, États-Unis, et du président et chef de la direction, CIBC Bank USA, est évaluée par rapport à des sociétés de services financiers de taille semblable, en termes de produits d'exploitation et d'actifs, au moyen des résultats de sondages indépendants du marché portant sur la rémunération aux États-Unis obtenus de Willis Towers Watson. 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.

	Le plus bas	25 %	Médiane	75 %	Le plus élevé	CIBC (millions de \$)	Médiane ⁽¹⁾ (millions de \$)
Actif ⁽²⁾			43 %			1 116 938	1 460 042
Produits ⁽³⁾	14 %					29 133	40 480
Capitalisation boursière ⁽²⁾			43 %			107 682	113 728

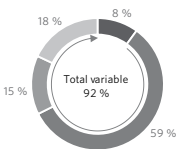
○ Position de la Banque CIBC exprimée en rang percentile par rapport au groupe de sociétés de référence

- (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 trois sociétés d'assurances canadiennes, soit Financière Manuvie, Canada Vie et Financière Sun Life.
- (2) Au 31 octobre 2025 pour les banques et au 30 septembre 2025 pour les sociétés d'assurances.
- (3) Exercice clos le 31 octobre 2025 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2025 pour les sociétés d'assurances.

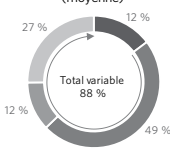
Composition de la rémunération

Les graphiques ci-après illustrent les éléments de la rémunération sous forme de pourcentage de la cible de RDG pour l'exercice 2025 du chef de la direction et des autres membres de la haute direction. Les graphiques démontrent la plus grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction responsables d'unités (y compris le chef de l'exploitation) qui sont les mieux placés pour avoir une incidence sur les résultats opérationnels à long terme comparativement aux autres membres de la haute direction qui sont chefs des groupes fonctionnels Finances, Gestion du risque, Services juridiques, Personnel, culture et marque et Technologie, infrastructure et innovation.

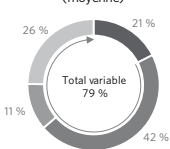
Chef de la direction



Membres de la haute direction responsables d'unités (moyenne)



Membres de la haute direction chefs de groupes fonctionnels (moyenne)

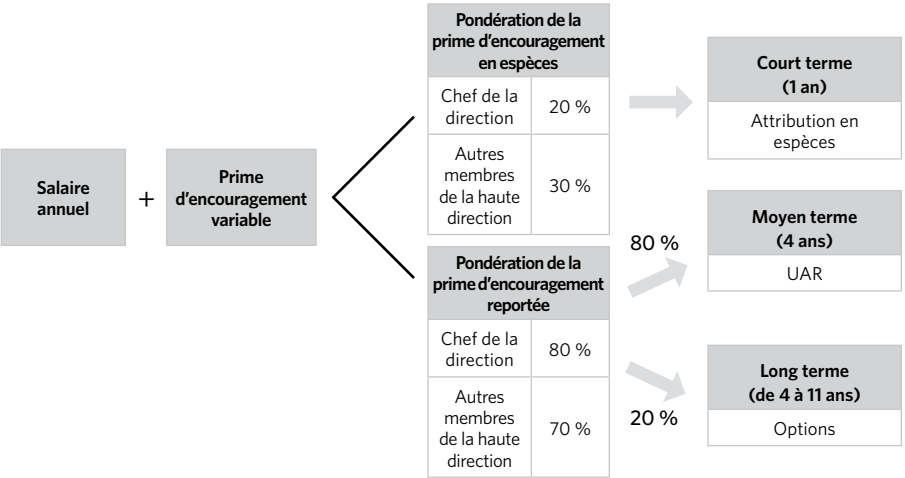


- Salaire
- UAR
- Options
- Prime d'encouragement en espèces

Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque CIBC comprend la rémunération directe (salaire annuel et primes d'encouragement variables) et la rémunération indirecte (les avantages sociaux, les avantages accessoires et les régimes de retraite). Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit ces éléments régulièrement pour évaluer leur compétitivité sur le marché et leur harmonisation continue avec notre philosophie de rémunération. Par ailleurs, les salaires annuels peuvent être augmentés si le rôle d'un membre de la direction change de manière significative ou encore pour reconnaître sa progression dans ses fonctions.

Rémunération directe



Rémunération fixe	Primes d'encouragement variables ⁽¹⁾		
Offrir une rémunération fixe concurrentielle en fonction du marché (salaire annuel) fondée sur l'ampleur des tâches, les compétences, l'expérience, l'harmonisation avec la structure salariale interne et la concurrence sur le marché.	Assurer l'harmonisation entre la rémunération et le rendement en soumettant la rémunération d'encouragement au rendement opérationnel et au rendement individuel en recourant à une combinaison d'espèces et d'attributions reportées.		
	Les composantes de la rémunération à court, moyen et long terme sont établies en fonction de pourcentages fixes préétablis pour les espèces et les titres de capitaux propres reportés.		
	Court terme – Espèces <i>Période de rendement de 1 an</i> La prime en espèces⁽²⁾ annuelle permet de récompenser l'atteinte d'objectifs opérationnels et des objectifs individuels pour l'année visée.	Moyen terme – UAR <i>Période de rendement de 4 ans</i> Le montant des attributions d'UAR est établi en fonction du rendement opérationnel et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2025). Les attributions sont ensuite soumises à un facteur de rendement fondé sur l'atteinte de mesures relatives au RTA et au RCP pour les trois exercices subséquents⁽³⁾ (2026-2028).	Long terme – Options <i>Période de rendement de 4 à 11 ans</i> Le montant des attributions d'options est établi en fonction du rendement opérationnel et du rendement individuel pour l'exercice en cours (exercice 2025). Les primes d'encouragement reportées motivent les cadres supérieurs à créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Les options de souscription d'actions ont une durée de dix ans (2026-2036).

(1) La Banque CIBC peut demander le remboursement d'espèces versées ou de toute rémunération d'encouragement reportée attribuée si un employé commet une faute qui cause une perte financière importante pour la Banque CIBC ou qui cause un retraitement important des états financiers, ou le faire aux termes de dispositions de récupération de la SEC ou encore dans certains cas lorsque des pertes imprévues surviennent.

(2) Les cadres supérieurs peuvent volontairement choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue sous forme d'UAADD qui augmentent l'actionnariat aux termes des exigences relatives à l'actionnariat de la Banque CIBC et dont le paiement se fait uniquement après la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès.

(3) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant décembre 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en décembre 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.

Primes d’encouragement reportées

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. Les mécanismes de primes d’encouragement reportées de la Banque CIBC sont décrits ci-après. Des renseignements supplémentaires sont fournis à partir de la page 95.

Mécanisme des primes d’encouragement reportées	Description																
UAR (moyen terme)	- Le montant des attributions d’UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l’entreprise pour l’exercice précédant l’attribution⁽¹⁾, puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d’exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à des critères d’acquisition en fonction du rendement sur une période de trois ans après l’attribution, qui sont mesurés en fonction du RTA et du RCP. - Les UAR s’acquièrent et sont réglées en espèces à la fin de la période de rendement de trois ans. - Le pourcentage d’UAR acquises est établi selon une formule et varie de 75 % à 125 % en fonction du RTA de la Banque CIBC au cours de la période de trois ans par rapport à la Banque de Montréal, à la Banque de Nouvelle-Écosse, à la Banque Nationale du Canada, à la Banque Royale du Canada et à la Banque Toronto-Dominion et en fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible⁽²⁾. - Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d’apporter d’autres ajustements au 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. - Le RTA de la Banque CIBC et de chaque banque de référence est classé de un (meilleur rendement) à six (plus faible rendement). Sur la base du classement de la Banque CIBC, sur la période de trois ans, un facteur de rendement du RTA est attribué selon l’échelle suivante : <table><tr><th>Rang</th><th>Facteur de rendement</th></tr><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><tr><td>Au gré du conseil⁽³⁾</td><td>0 % à 74 %</td></tr></table> - Le facteur de rendement du RCP est mis en moyenne avec le facteur de rendement du RTA afin d’établir le pourcentage d’acquisition final. Si le RCP ajusté réel correspond à 50 % de la cible ou moins pour une année donnée au cours de la période de rendement, le facteur de rendement du RCP pour cette année-là correspondrait à 0 %. - Le pourcentage d’acquisition final 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’acquièrent et sont payées selon la valeur de l’action de la Banque CIBC à ce moment-là. (Voir « Acquisition des UAR en 2022 » à la page 91 pour obtenir des renseignements sur les calculs réels pour les attributions dont les droits sont devenus acquis en 2025.)	Rang	Facteur de rendement	1	125 %	2	115 %	3	105 %	4	95 %	5	85 %	6	75 %	Au gré du conseil ⁽³⁾	0 % à 74 %
Rang	Facteur de rendement																
1	125 %																
2	115 %																
3	105 %																
4	95 %																
5	85 %																
6	75 %																
Au gré du conseil ⁽³⁾	0 % à 74 %																

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l’exercice.

(2) La composante du RTA servant au calcul de l’acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant décembre 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en décembre 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l’acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.

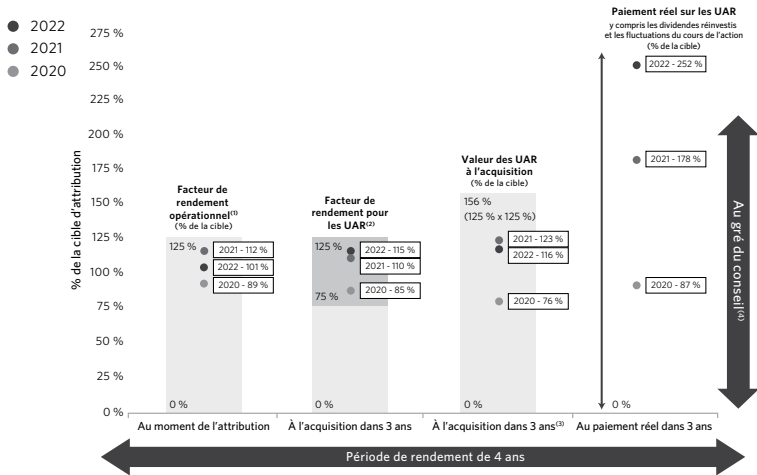
(3) Notre fourchette de paiement à l’acquisition des UAR varie de 75 % à 125 %; toutefois, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d’apporter d’autres ajustements au facteur de rendement pour ramener le paiement dans une fourchette de 0 % à 125 %.

Mécanisme des primes d'encouragement reportées	Description
Options (long terme)	- Les options récompensent le rendement à long terme. - Le montant de l'attribution est déterminé en fonction du multiplicateur de rendement de fin d'exercice composé du FRO et du rendement individuel⁽¹⁾. - Les options s'acquièrent à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de dix ans. - La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires.
UADD (long terme)	- Les UADD dont les droits sont acquis sont réglées en espèces après que le membre de la haute direction 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 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.

(1) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.

Facteur influençant la valeur des UAR au fil du temps

Le graphique et le tableau suivants indiquent la façon dont la valeur des UAR est établie pour l'année où elles sont attribuées en fonction du rendement opérationnel et du rendement individuel⁽¹⁾, et ensuite au moment de l'acquisition après l'écoulement de la période d'évaluation du rendement de trois ans. À la fin de la période d'acquisition de trois ans, l'attribution est soumise au facteur de rendement des UAR fondé sur le RCP⁽²⁾ et le RTA, les dividendes réinvestis et les fluctuations du cours de l'action entre le prix d'attribution et le prix d'acquisition. Les données pour les trois derniers cycles achevés (2020, 2021 et 2022) sont présentées.



Attribution d'UAR (tel qu'il est illustré ci-dessus)	Valeur au moment de l'attribution (% de la cible)	Facteur de rendement pour l'acquisition des UAR ⁽²⁾	Valeur à l'acquisition ⁽³⁾ (% de la cible) (FRO à l'attribution x facteur de rendement pour l'acquisition des UAR)	Valeur au paiement réel (% de la cible) (y compris les dividendes réinvestis et les fluctuations du cours de l'action)
2022	101 %	115 %	116 %	252 %
2021	112 %	110 %	123 %	178 %
2020	89 %	85 %	76 %	87 %

(1) La taille de l'attribution dépend du FRO, qui tient compte des questions de durabilité, de l'expérience client, du RPA dilué ajusté, du levier d'exploitation ajusté et de la croissance des produits ajustés. Cette illustration ne tient pas compte du rendement individuel, mais cette donnée peut aussi avoir une incidence sur la taille de l'attribution, qui est plafonnée à 150 % de la cible.

Analyse de la rémunération

- (2) Pour les attributions octroyées avant décembre 2023, le multiplicateur de rendement appliqué pour établir la valeur des attributions à l'acquisition des droits était fondé sur le RCP et le RTA relatifs comparativement à celui du groupe de sociétés de référence de la Banque CIBC. Pour les attributions octroyées à compter de décembre 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement est fondée sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible, et le rendement du RTA demeure fondé sur le rendement relatif.
- (3) Le pourcentage à l'acquisition démontre l'incidence du rendement sur la valeur à l'acquisition des UAR et exclut les dividendes réinvestis.
- (4) Notre fourchette de paiement à l'acquisition des UAR varie de 75 % à 125 %; toutefois, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'apporter d'autres ajustements au facteur de rendement pour ramener le paiement dans une fourchette de 0 % à 125 %.

Rémunération indirecte

Composante	Objectif	Forme
Avantages sociaux	Investir dans la santé et le bien-être des membres de nos équipes.	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.	Régimes de retraite et d'épargne ⁽¹⁾ Régime de retraite à prestations déterminées

(1) Des arrangements concurrentiels relatifs au revenu de retraite sont offerts à tous les employés. Un régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS) est offert à certains cadres à partir de l'échelon de vice-président principal (décrit à la page 98). Pour les cadres supérieurs qui ont adhéré au RRCCS ou qui ont été promus 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 promus 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.

Établir des objectifs individuels

Au début de chaque exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction approuve les objectifs et les mesures annuels pour les autres membres de la haute direction 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.

Les objectifs et les mesures annuels des membres de la haute direction sont conformes aux priorités stratégiques de la Banque CIBC et comprennent le rendement financier (atteinte des résultats financiers et commerciaux clés, croissance des bénéfices grâce à la croissance de la franchise, initiatives de simplification et d'efficacité), les mesures de l'expérience client et les priorités en matière de durabilité pertinentes par rapport à leur rôle. Chaque membre de la haute direction a la responsabilité de favoriser l'interconnectivité à tous les échelons de la banque pour faire progresser la culture axée sur la raison d'être de la Banque CIBC. L'équipe de haute direction partage l'engagement de développer et de protéger la banque et de simplifier ses processus en créant des efficacies opérationnelles et en améliorant notre résilience opérationnelle et notre capacité à nous défendre de manière proactive contre les principaux risques. Le rendement réalisé au titre de ces objectifs a une incidence directe sur la rémunération au rendement. Les faits saillants du rendement de chaque membre de la haute direction visé sont présentés dans les profils des membres de la haute direction visés qui commencent à la page 79.

Évaluation du rendement et de la rémunération individuels

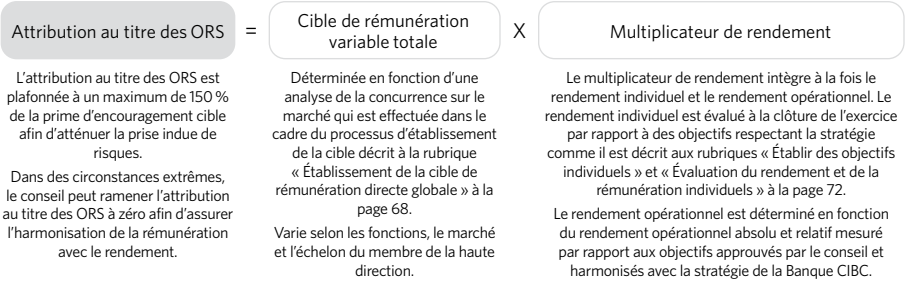
À la fin de chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction évalue le rendement individuel des membres de la haute direction et fait ses recommandations au conseil sur le rendement individuel du chef de la direction aux fins d'approbation. En plus des évaluations du rendement de ce groupe, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les risques, la conformité, la conduite ou les préoccupations en matière d'audit afin de déterminer si des ajustements doivent être apportés à l'évaluation du rendement individuel et des primes d'encouragement variables qui en découlent. Dans le cas du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque, le comité d'audit et le comité de gestion du risque, respectivement, formulent également leurs commentaires dans l'évaluation du rendement individuel par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. À la suite de l'évaluation du rendement individuel, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande au conseil d'approuver les primes d'encouragement variables pour les membres de la haute direction. 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), pour tous les hauts dirigeants, y compris les membres de la haute direction, assure une transparence quant 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 :

- La cible de rémunération variable totale, exprimée en pourcentage du salaire de base gagné au cours de l'exercice;
- Le multiplicateur de rendement, qui comprend à la fois le rendement opérationnel et le rendement individuel, pondérés également.

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 :



Le conseil approuve le multiplicateur de rendement et les attributions au titre des ORS pour les membres de la direction. Le conseil a le pouvoir d'apporter des ajustements à son gré et de ramener les attributions à zéro.

Multiplicateur de rendement

Le multiplicateur de rendement comprend à la fois le rendement opérationnel et le rendement individuel. Le FRO peut varier de 0 % à 125 % et est déterminé en fonction du rendement par rapport à des paramètres qui sont harmonisés avec les priorités stratégiques de la Banque CIBC, en particulier le rendement financier et le rendement par rapport aux sociétés comparables, l'expérience client et les priorités en matière de durabilité.

Les mesures du rendement et les pondérations relatives ayant servi à déterminer le FRO pour l'exercice 2025 sont présentées ci-après :

Mesure du rendement		Pondération	Pondération de l'évaluation du rendement	
Mesures financières 65 %	RPA dilué ajusté	35 %	25 %	Rendement par rapport aux sociétés comparables
	Levier d'exploitation ajusté	15 %	75 %	Rendement par rapport aux objectifs
	Croissance des produits ajustés	15 %		
Mesures relatives à l'expérience client et à la durabilité 35 %	Indice CX	25 %	5 %	Mesures à l'échelle de l'entreprise
			42 %	Mesures pour Services bancaires personnels et PME
			22 %	Mesures pour Groupe Entreprises au Canada et Gestion des avoirs
			16 %	Mesures pour Marchés des capitaux
			15 %	Mesures pour les services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs aux États-Unis
	Indice de durabilité	10 %	30 %	Renforcer l'intégrité et la confiance
			36 %	Ouvrir des possibilités
			34 %	Accélérer la lutte contre les changements climatiques
Pondération totale		100 %		

Analyse de la rémunération

Depuis 2021, nous avons intégré le rendement par rapport aux cinq banques de notre groupe de référence directement dans le calcul de notre FRO. L'intégration du rendement relatif dans la formule nous permet de renforcer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. Les mesures financières, qui sont fondées sur les résultats ajustés, représentent 65 % du FRO et, au sein de cette mesure, le rendement relatif représente 25 % de chacune de nos mesures financières (constituées du RPA dilué, du levier d'exploitation et de la croissance des produits), les 75 % restants étant liés au rendement absolu de chaque mesure par rapport aux cibles.

Les 35 % restants de notre FRO sont déterminés par le rendement par rapport à nos indices établis de l'expérience client (CX) (25 %) et de durabilité (10 %), qui suivent tous deux nos progrès et nous permettent d'évaluer notre rendement par rapport aux priorités stratégiques en matière d'expérience client et de durabilité.

L'**indice CX** est un tableau de bord à l'échelle de l'entreprise composé de 20 indicateurs, dont le pointage net de recommandation et d'autres indicateurs clés relatifs aux clients. Chaque indicateur est associé à une cible. Chaque année, nous examinons cinq composantes pour chacun des indicateurs de l'indice CX dans le cadre de la définition des cibles annuelles : la pondération par UES, les indicateurs inclus pour chaque UES, la gouvernance de chaque indicateur, la pondération de chaque indicateur individuel et les cibles propres à chacun des indicateurs.

L'objectif de l'indice CX est de focaliser les efforts des dirigeants et des employés sur les activités qui auront le plus d'impact sur l'expérience des clients à l'échelle de la Banque CIBC. Il s'agit d'un indice composé qui met en équilibre des indicateurs internes et externes, y compris le pointage net de recommandation, les mesures de connectivité entre les secteurs d'activité et d'autres mesures pertinentes axées sur le client dans toutes les UES.

L'**indice du durabilité** permet de quantifier les progrès réalisés dans l'atteinte de nos principales priorités de durabilité, notamment quant au climat. Il s'agit d'un indice composé regroupant des indicateurs alignés sur notre stratégie élaborée en consultation avec nos parties prenantes, et il reflète les activités menées par les UES et les groupes fonctionnels.

Conformément à notre grille de pointage publique, voici quelques exemples d'indicateurs issus de l'indice 2025 et leur part de la pondération de 10 % attribuée à nos priorités stratégiques :

- Renforcer l'intégrité et la confiance (30 %) – paramètres axés sur l'amélioration des compétences en matière d'IA et de données, la protection des renseignements personnels et le traitement des plaintes des clients.
- Accélérer la lutte contre les changements climatiques (34 %) – paramètres axés sur la finance durable⁽¹⁾ et nos cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de nos activités d'exploitation (émissions absolues des champs d'application 1 et 2).
- Ouvrir des possibilités (36 %) – paramètres axés sur la mobilisation des employés, l'inclusion au travail, les services bancaires commerciaux aux communautés autochtones, les investissements communautaires et les heures de bénévolat par l'Équipe CIBC.

Dans chacune des trois composantes présentées ci-dessus, l'indice comprend également des indicateurs internes liés à des initiatives stratégiques.

Nous sommes convaincus que le fait que notre FRO soit lié directement au rendement contribue à assurer l'imputabilité, ce qui est renforcé par les objectifs individuels et les évaluations du rendement de nos cadres supérieurs et les grilles de pointage pour nos UES.

En plus de ces mesures du rendement, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil peuvent rajuster davantage le FRO calculé en fonction des facteurs qualitatifs décrits ci-après :

- un impact accru en fonction du rendement relatif comparativement à celui des sociétés de référence;
- le risque, afin de s'assurer que la rémunération s'harmonise avec notre tolérance au risque et nos objectifs en tenant compte des résultats en matière de risque;
- 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil jugent pertinents.

(1) Nous vous invitons à consulter la Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC (disponible à l'adresse www.cibc.com) pour de plus amples détails sur les activités écologiques, de décarbonisation et sociales admissibles et les critères d'admissibilité, les produits commerciaux et la méthodologie de mesure correspondants employés dans la classification d'une opération comme opération de finance durable. Les renseignements figurant dans la Méthodologie de finance durable ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire.

Évaluation du rendement financier et établissement de la rémunération

Dans l'évaluation du rendement financier, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil procèdent à l'évaluation des résultats tant conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS ou PCGR) que sur une base ajustée. Les deux approches sont considérées comme utiles pour comprendre le rendement. Les mesures ajustées 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.

Comme il est indiqué à la page précédente pour l'exercice 2025, le RPA dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés ont été les principaux éléments ayant servi à déterminer le FRO. Les autres paramètres ajustés examinés par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil comprennent les suivants : le total des produits ajusté, le bénéfice net ajusté, le RCP ajusté et le résultat avant impôt et provisions ajusté. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Les mesures non conformes aux PCGR n'ont pas de signification normalisée en vertu des IFRS et ne peuvent donc pas être comparées à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Les résultats ajustés excluent les éléments d'importance des résultats présentés et sont utilisés pour calculer nos mesures ajustées. Les ratios non conformes aux PCGR peuvent être composés d'une ou de plusieurs mesures ajustées. La rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » de la présente circulaire, qui commence à la page 103, présente certains rapprochements concernant les mesures non conformes aux PCGR employées dans la présente circulaire.

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

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 au sujet de l'harmonisation du rendement opérationnel avec la tolérance au risque de la Banque CIBC, ce qui comprend certains facteurs de durabilité comme la conduite et la culture, les mesures de risque liées aux clients et les mesures de gestion des talents, et établissent si tout rajustement au risque est requis pour le FRO.

En outre, à la fin de l'exercice, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le comité de gestion du risque se réunissent pour examiner l'harmonisation du rendement opérationnel avec l'appétit pour le risque de la Banque CIBC. Ils examinent également des rapports comprenant des renseignements relatifs à des questions particulières sur le risque et la conformité soulevées pendant l'année et l'incidence recommandée sur l'évaluation du rendement individuel et la rémunération individuelle. Après quoi, le cas échéant, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction recommande, aux fins d'approbation du conseil, toutes modifications des évaluations du rendement individuel et de la rémunération des membres de la haute direction.

Rendement et rémunération en 2025

Facteur de rendement opérationnel en 2025

Le FRO de la Banque CIBC pour l'exercice 2025 s'est établi à 115 %, en fonction des résultats réels par rapport à la cible tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous. Outre les résultats décrits ci-dessous, le rendement par rapport aux sociétés du groupe de référence a représenté 25 % pour chacune des trois mesures financières.

Mesure du rendement		Pondération	Cible 2025	Réel 2025	Résultat (réel par rapport à la cible)
Mesures financières 65 %	RPA dilué ajusté ⁽¹⁾	35 %	7,99 \$	8,61 \$	0,62 \$ au-dessus
	Levier d'exploitation ajusté ⁽¹⁾	15 %	2,1 %	3,1 %	100 points de base au-dessus
	Croissance des produits ajustés ⁽¹⁾	15 %	6,3 %	13,8 %	750 points de base au-dessus
Mesures relatives à l'expérience client et à la durabilité 35 %	Indice CX	25 %	100 %	111 %	11 % au-dessus
	Indice de durabilité	10 %	100 %	108 %	8 % au-dessus

(1) Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 103.

L'exercice 2025 a été une année record pour la Banque CIBC. Nous avons dégagé de solides résultats financiers, qui reflètent l'impact des investissements ciblés que nous avons consentis et notre exécution stratégique rigoureuse. Le RPA dilué ajusté s'est établi à 8,61 \$, ce qui est supérieur à la cible et représente une hausse de 16 % par rapport à l'exercice précédent. Les produits ajustés ont augmenté de 14 % pour atteindre un record de 291 milliards de dollars, propulsés par une croissance dans chacun de nos secteurs d'activité et soutenus par une amélioration robuste des marges, une croissance d'éléments précis du bilan et une hausse des produits tirés d'honoraires. La Banque CIBC a affiché pour une troisième année consécutive un levier d'exploitation ajusté positif de 3,1 %, soit 190 points de base de plus qu'à l'exercice précédent, grâce à des investissements stratégiques continus et à une exécution rigoureuse de notre stratégie axée sur le client. Le rendement par rapport aux sociétés comparables, qui représente 25 % de chacun des trois indicateurs financiers, a eu un effet modérateur sur le FRO de l'exercice 2025.

Fidèles à notre raison d'être, soit d'aider nos clients à réaliser leurs ambitions, nous nous efforçons de continuer à améliorer leur expérience avec nous.

Nous avons su maintenir un élan soutenu au chapitre de notre pointage net de recommandation interne pour les Services bancaires personnels au Canada. Nous avons également continué à enregistrer des résultats exceptionnels pour notre Groupe Entreprises et la Gestion des avoirs au Canada et aux États-Unis. Ces résultats démontrent le succès de notre stratégie pour améliorer l'expérience de nos clients, faciliter leurs opérations bancaires avec la Banque CIBC, améliorer leur parcours numérique et approfondir nos relations et l'interconnectivité à l'échelle de la banque.

Notre dynamisme en matière d'expérience client a été récompensé par les prix et réalisations suivants :

- La Banque CIBC a remporté le prix de la meilleure initiative en matière de technologie d'IA générative pour sa plateforme d'IA interne, IA CIBC (IAC), dans le cadre des Global Transaction Banking Innovation Awards de 2025 décernés par The Digital Banker.
- La Banque CIBC a remporté le prix de la meilleure utilisation de l'IA pour l'expérience client lors de la remise des prix Digital CX Award de 2025 décernés par The Digital Banker en reconnaissance de l'aspect novateur de l'assistant vocal alimenté par l'IA de la banque.
- La Banque CIBC a obtenu la cote de satisfaction de la clientèle la plus élevée parmi les applications de services bancaires en ligne et mobiles offertes par les cinq grandes banques du Canada, selon les études sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires numériques et des cartes de crédit 2025 de J.D. Power au Canada.
- La Banque CIBC a été nommée lauréate du prix Customer-Obsessed Enterprise Award de Forrester pour 2025; il s'agit de la seule banque de détail en Amérique du Nord à avoir reçu cette reconnaissance.
- La plateforme mobile de la Banque CIBC a été classée comme étant la meilleure expérience de services mobiles offerte aux consommateurs pour la huitième fois en neuf ans par Survivisor Inc.

Nous avons par ailleurs continué à nous concentrer sur la mise en œuvre de nos priorités en matière de durabilité. La liste ci-dessous présente les faits saillants de notre rendement en matière de durabilité pour l'exercice 2025 :

- Nous avons donné aux membres de nos équipes les moyens d'agir grâce à de la formation sur la plateforme IAC, en leur permettant d'acquérir les connaissances nécessaires pour exploiter de manière responsable et efficace l'intelligence artificielle, afin de stimuler la performance et l'innovation.
- Nous avons contribué à hauteur de 45,0 milliards de dollars à des activités de finance durable, atteignant ainsi une progression cumulative de 81,6 % (soit 244,7 milliards de dollars) vers l'atteinte de notre cible de 300 milliards de dollars d'ici 2030 (2018-2030)⁽⁹⁾.

- Nous avons atteint notre cible de réduction de 30 % des émissions absolues de GES provenant de nos activités d'exploitation des champs d'application 1 et 2 en 2024 (par rapport à l'année de référence 2018) pour nos activités au Canada et aux États-Unis, et nous réaffirmons notre engagement à poursuivre nos initiatives visant à gérer et à réduire les émissions de GES⁽²⁾.
- Nous avons versé des sommes totalisant 144 millions de dollars⁽³⁾ en investissements communautaires, ce qui se traduit par des investissements cumulatifs de 304 millions de dollars en vue de l'atteinte de notre cible de 800 millions de dollars sur 10 ans (2023-2032).
- Nous avons enregistré une croissance de 21 % de nos services bancaires pour entreprises liées à la clientèle autochtone⁽⁴⁾.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre rendement en 2025, veuillez consulter le Rapport sur la durabilité de 2025 de la Banque CIBC, disponible à l'adresse www.cibc.com.

- (1) Nous vous invitons à consulter la Méthodologie de finance durable de la Banque CIBC (disponible à l'adresse www.cibc.com) pour en savoir plus sur les activités écologiques, de décarbonation et sociales admissibles, ainsi que les critères d'admissibilité, les produits pour les clients PME et la méthodologie de mesure connexes utilisés pour la classification d'une opération en tant qu'opération de finance durable. Les renseignements figurant dans la Méthodologie de finance durable ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire.
- (2) Les émissions des champs d'application 1 et 2 sont calculées et présentées selon la norme suivante : Le Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (édition révisée) mise au point par le World Resources Institute et le World Business Council for Sustainable Development, publiée en mars 2004.
- (3) Comprend les contributions en espèces et en nature (y compris les commandites), les heures de bénévolat des employés, les coûts de gestion et les dons et les collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Pour obtenir de plus amples renseignements et les définitions pertinentes aux investissements communautaires, veuillez vous reporter au Rapport sur la durabilité de 2025 de la Banque CIBC, à la rubrique « Ouverture de possibilités – Relations communautaires ».
- (4) Les clients autochtones s'identifient au moyen d'une divulgation volontaire (actes constitutifs ou certificat de statut, selon le cas). La croissance reflète la différence d'un exercice à l'autre entre les dépôts mensuels moyens et les soldes des prêts détenus par Groupe Entreprises. Les soldes des prêts sont indiqués avant déduction des provisions.

Gestion des compétences et planification de la relève

L'investissement dans les compétences et la planification de la relève sont au cœur d'une croissance durable, de la résilience de notre entreprise et du maintien d'une main-d'œuvre hautement performante. Nous avons continué à faire de la relève au sein de la haute direction une priorité afin de placer notre banque en position proactive pour saisir les occasions futures.

Cette pratique s'est révélée inestimable lors de la transition au poste de chef de la direction et de l'implantation d'une nouvelle structure de haute direction. Nous pouvons compter aujourd'hui sur une équipe de haute direction solide et stable, prête à guider efficacement nos équipes, à relever de nouveaux défis et à créer de la valeur pour nos clients et nos actionnaires.

Notre approche en matière de gestion du capital humain renforce notre raison d'être et favorise la constitution d'équipes hautement performantes, tout en encourageant le développement professionnel de nos employés. Les dirigeants jouent un rôle actif pour repérer des candidats à fort potentiel qui ont fait leurs preuves, ce qui permet de mettre en place des plans de perfectionnement ciblés. En sélectionnant des candidats solides pour la relève, nous renforçons la stabilité organisationnelle, réduisons les risques au minimum et positionnons notre banque pour une réussite durable.

Tout au long de la dernière année, nous avons approfondi notre vivier de leaders en faisant régulièrement évoluer les dirigeants dans des postes nouveaux et élargis, en leur offrant une vision d'ensemble de notre banque et en favorisant une culture cohésive. De plus, nous avons recruté des candidats externes ciblés pour renforcer nos effectifs et rehausser notre expertise en vue de soutenir notre croissance future.

L'attention portée aux compétences et à la relève constitue une priorité absolue pour notre organisation et nous permet de nous assurer que nos initiatives en matière de gestion des compétences sont directement alignées sur nos stratégies commerciales. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction tient les membres de la haute 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'évaluation du rendement individuel et dans la détermination de la rémunération des membres de la haute direction à la fin de l'exercice.

Tout au long de l'année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a formulé des commentaires précieux sur nos initiatives en matière de gestion des compétences, à mesure que notre organisation poursuivait sa croissance et sa transformation. Les membres du conseil ont également eu plusieurs possibilités d'interagir directement avec les collaborateurs clés, ce qui crée des occasions de visibilité utiles tant pour le conseil que pour notre équipe.

Chaque année, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le conseil procèdent à un examen approfondi des plans de relève pour les membres de la haute direction, afin de s'assurer de pouvoir compter sur un bassin robuste et diversifié de candidats aux postes de direction. Ce processus comprend une discussion approfondie entre le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et la direction au sujet des candidats internes ayant le potentiel, à long terme, de progresser vers des postes de haute direction au sein de la Banque CIBC, de même que la prise en compte de candidats externes attrayants.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction se tient informé des initiatives stratégiques liées à nos employés en étudiant des sujets comme la mobilisation des employés, les taux de roulement, l'inclusion, les reconnaissances externes de notre milieu de travail et d'autres questions importantes concernant nos effectifs. La Banque CIBC est régulièrement reconnue pour son environnement de travail positif, en particulier pour son engagement en faveur de l'inclusion. Notre stratégie en matière de ressources humaines vise à attirer, à fidéliser et à mobiliser des employés et des dirigeants compétents, capables d'impulser des initiatives transformatrices et d'incarner la raison d'être de la Banque CIBC.

Analyse de la rémunération

Cet engagement continu en faveur du perfectionnement des compétences et de la planification de la relève contribue au succès, à la stabilité et à la croissance à long terme de notre organisation en nous dotant de dirigeants compétents et d'employés motivés, prêts à relever les défis futurs.

Inclusion

À la Banque CIBC, nous savons qu'en attirant, en fidélisant et en formant les meilleurs candidats, issus d'un vivier aussi large que possible, nous renforçons notre banque. Il en résulte des effectifs mobilisés capables de concevoir des idées novatrices, de consolider les relations avec les clients et ultimement d'aider notre banque à réaliser sa raison d'être.

Pour ce faire, nous nous attaquons aux préjugés inconscients et aux obstacles systémiques, pour ainsi renforcer l'équité des systèmes fondés sur le mérite et instaurer un milieu de travail qui crée un sentiment d'appartenance pour tous. Nous créons plus qu'un simple ensemble d'initiatives; en faisant de la sensibilisation, en offrant des formations et en soulignant les comportements inclusifs, nous faisons de ces valeurs la pierre angulaire de la culture de notre banque.

Au cours de l'exercice 2025, nous avons continué de réaliser des progrès vers l'atteinte de nos objectifs pluriannuels, notamment la mise en œuvre des recommandations issues de la première phase de notre évaluation de l'équité raciale, qui a mis de l'avant notre approche proactive pour faire de l'inclusion une partie intégrante des pratiques en matière de capital humain de la Banque CIBC et favoriser un fort sentiment d'appartenance chez les personnes de couleur et les membres des communautés autochtones au sein de nos équipes. La deuxième phase de notre évaluation de l'équité raciale, axée sur les pratiques commerciales de la Banque CIBC, sera achevée en 2026 et nous fournira des perspectives plus approfondies sur la façon dont l'équité raciale peut être pleinement intégrée dans tous les aspects de notre banque.

Au sein de l'équipe de haute direction de 13 personnes de la Banque CIBC, 100 % des membres parlent couramment l'anglais, 31 % des membres parlent couramment le français, et 15 % des membres parlent couramment au moins une autre langue.

À la fin de l'exercice 2025, 38 % des postes de direction approuvés par le conseil étaient occupés par des femmes. Nous nous engageons à atteindre notre ligne directrice d'au moins 40 % de femmes dans nos postes de direction approuvés par le conseil d'ici 2030 (au Canada et à l'étranger⁽¹⁾).

(1) À l'étranger comprend les régions de l'Europe et de l'Asie-Pacifique.

Rémunération des membres de la haute direction visés en 2025

Les membres de la haute direction visés de la Banque CIBC sont notre ancien chef de la direction, notre chef des services financiers, et les trois membres de notre haute direction les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2025.

Victor Dodig



M. Dodig a occupé les fonctions de président et chef de la direction de la Banque CIBC jusqu'au 31 octobre 2025, date à laquelle il est devenu conseiller spécial. À titre de président et chef de la direction, M. Dodig était 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 l'entreprise.

Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a évalué le rendement de M. Dodig en fonction de ses objectifs pour l'exercice 2025 et a déterminé qu'il avait atteint ses principaux livrables en continuant de faire la promotion d'une culture fondée sur la raison d'être, axée sur le client et hautement interconnectée dans tous les secteurs de la Banque CIBC. Au cours des derniers mois de son mandat à titre de président et chef de la direction, M. Dodig a travaillé en étroite collaboration avec M. Harry Culham en préparation de sa nomination au poste de président et chef de la direction le 1^{er} novembre 2025, afin d'assurer une transition harmonieuse et de positionner la banque pour une réussite durable. Ensemble, MM. Dodig

et Culham ont rencontré des centaines de clients et des milliers de membres de l'équipe, et ont eu de nombreuses conversations productives avec des investisseurs et des leaders dans nos collectivités.

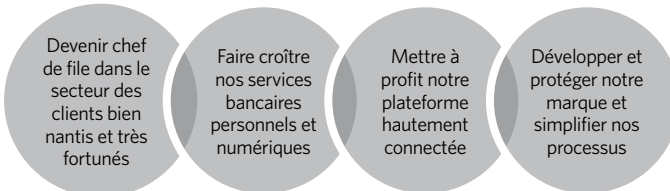
M. Dodig a joué un rôle déterminant en maintenant l'élan et la constance de la Banque CIBC tout au long de l'année, malgré l'incertitude persistante liée au commerce mondial et à la conjoncture macroéconomique, et a su continuer à dégager des résultats remarquables pour l'ensemble des parties prenantes. Grâce à son leadership, il a orienté l'équipe dans la recherche d'occasions de simplifier davantage notre banque et d'améliorer son efficacité. Sous la direction de M. Dodig, la banque a continué de faire progresser sa culture de gestion du risque et de renforcer sa résilience opérationnelle pour assurer une défense proactive contre les menaces. M. Dodig a dirigé l'équipe dans la poursuite de notre processus de modernisation, notamment par la mise à niveau des plateformes et la rationalisation des processus numériques afin de permettre à nos équipes d'offrir une expérience client accélérée et simplifiée. M. Dodig a maintenu l'accent sur la mise à profit de notre plateforme connectée pour répondre aux besoins de nos clients des deux côtés de la frontière et dans l'ensemble de nos secteurs d'activité, ce qui a permis d'établir des relations approfondies et diversifiées qui consolident notre engagement à aider nos clients à réaliser leurs ambitions. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les réalisations de notre banque dans le « Message de la présidente du conseil et du président du comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction », qui commence à la page 59.

Grâce au leadership de M. Dodig, la Banque CIBC a dégagé de solides résultats dans tous ses secteurs d'activité, ce qui témoigne de l'engagement indéfectible de M. Dodig à mettre en œuvre notre stratégie axée sur le client. Notre banque a notamment affiché un rendement financier exceptionnel et un RTA de premier plan relativement à ses sociétés comparables, et réalisé des produits et un bénéfice net records, tout en générant un levier d'exploitation ajusté positif pour une troisième année consécutive. Sous la direction de M. Dodig, tant l'expérience client que l'expérience employé se sont améliorées, comme en fait foi le pointage de notre indice CX, qui a dépassé de 11 % la cible, et un pointage de mobilisation des employés qui a surpassé la norme mondiale pour le secteur des services financiers⁽¹⁾, comme il est indiqué dans les Principaux faits saillants et résultats présentés ci-dessous.

De plus, M. Dodig a continué de présider le Conseil des leaders de l'inclusion de la Banque CIBC et de promouvoir personnellement le bien-être à la Banque CIBC, où il a mis l'accent sur l'importance du bien-être pour aider les membres de l'équipe à s'épanouir dans tous les aspects de leur vie personnelle et professionnelle.

Dans le cadre de son examen de la rémunération du chef de la direction, le conseil a procédé à un examen approfondi du rendement de M. Dodig par rapport à ses priorités stratégiques clés, dont les faits saillants sont présentés ci-dessous.

Priorités stratégiques :



Analyse de la rémunération

Principaux faits saillants et résultats :

- RTA de 39 %;
- Hausse de 14 % des produits ajustés, qui s'élèvent à 29,1 milliards de dollars⁽²⁾;
- Hausse de 16 % du RPA dilué ajusté, qui s'élève à 8,61 \$⁽²⁾;
- Résultat avant impôt et provisions ajusté en hausse de 18 % pour atteindre 13,3 milliards de dollars⁽²⁾;
- Atteinte de pointages de mobilisation des employés de premier plan de 84 %⁽¹⁾ (soit 4 points de plus que l'an passé et 9 points de plus que la norme mondiale pour le secteur des services financiers);
- Reconnaissance de la banque comme milieu de travail exemplaire pour l'inclusion des personnes handicapées, ce qui souligne l'engagement permanent de la banque à associer talent et occasions et à promouvoir un milieu de travail au sein duquel tous les membres d'équipe peuvent s'épanouir;
- Fidèles à notre longue tradition de promotion de l'inclusion économique, nous avons établi davantage de partenariats dans le cadre du programme de prêts résidentiels pour Autochtones pour soutenir l'aménagement de logements dans les réserves et élargi les solutions de services bancaires personnels destinées aux communautés autochtones du Canada;
- La Banque CIBC a continué à soutenir la prospérité économique en concrétisant notre engagement envers les petites et moyennes entreprises (PME), ayant accordé 5,7 milliards de dollars en nouvelles autorisations de crédit ou en autorisations de crédit accrues à des PME⁽³⁾;
- Déploiement élargi de notre plateforme interne d'IA générative, IAC, pour stimuler davantage la productivité à l'échelle de la banque et permettre aux membres de l'équipe de mettre en œuvre notre stratégie axée sur le client; cette plateforme a remporté le titre de meilleure initiative d'IA générative selon The Digital Banker pour sa capacité à fournir des solutions évolutives;
- Contribution de sommes totalisant 144 millions de dollars⁽⁴⁾ en investissements communautaires, ce qui se traduit par des investissements cumulatifs de 304 millions de dollars en vue de l'atteinte de notre cible de 800 millions de dollars sur 10 ans (2023-2032);
- Atteinte de notre cible de réduction de 30 % des émissions absolues de GES provenant de nos activités d'exploitation des champs d'application 1 et 2 en 2024 (par rapport à l'année de référence 2018 pour le Canada et les États-Unis); nous réaffirmons ainsi notre engagement à poursuivre nos initiatives visant à gérer et à réduire les émissions de GES⁽⁵⁾;
- Reconnaissance de la Banque CIBC comme l'un des employeurs les plus écologiques au Canada par MediaCorp Canada Inc. pour une quatrième année consécutive.

(1) La Banque CIBC mesure la mobilisation générale des employés au moyen de son sondage annuel auprès des employés, qui s'est déroulé cette année du 12 mai 2025 au 26 mai 2025. Nos employés réguliers (à temps plein et à temps partiel) actifs étaient admissibles à participer au sondage. Le sondage ne s'adressait pas aux employés temporaires, aux travailleurs occasionnels, aux employés retraités ni aux employés de CIBC Mellon et de CIBC Caribbean. Plus de 42 000 employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse global de 90 %. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez vous reporter au Rapport sur la durabilité de 2025 de la Banque CIBC, à la rubrique « Ouverture de possibilités – Mobilisation des employés ».

(2) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 103.

(3) Le terme « petites entreprises » désigne habituellement les entreprises dont les produits sont inférieurs à 5 millions de dollars, et le terme « moyennes entreprises », celles dont les produits sont supérieurs à 5 millions de dollars, mais inférieurs à 20 millions de dollars. En 2025, les nouvelles autorisations de crédit ou les autorisations de crédit accrues se sont élevées à 1,34 milliard de dollars pour les petites entreprises et à 4,34 milliards de dollars pour les moyennes entreprises. Nous faisons le suivi de ces autorisations en établissant une donnée mensuelle pour les entreprises clientes des segments Services bancaires aux PME, Privabanque et Groupe Entreprises – Entreprises indépendantes.

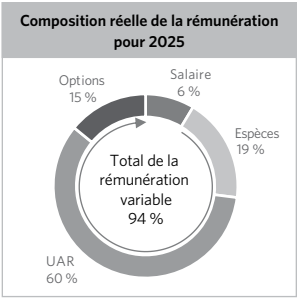
(4) Comprend les contributions en espèces et en nature (y compris les commandites), les heures de bénévolat des employés, les coûts de gestion et les dons et les collectes de fonds des employés (Équipe CIBC). Pour obtenir de plus amples renseignements et les définitions pertinentes aux investissements communautaires, veuillez vous reporter au Rapport sur la durabilité de 2025 de la Banque CIBC (publié en mars 2026), à la rubrique « Ouverture de possibilités – Relations communautaires ».

(5) Les émissions des champs d'application 1 et 2 sont calculées et présentées selon la norme suivante : Le Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (édition révisée) mise au point par le World Resources Institute et le World Business Council for Sustainable Development, publiée en mars 2004.

Analyse de la rémunération

Compte tenu de notre FRO de 115 % et de l'évaluation par le conseil de son rendement individuel, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2025 pour M. Dodig de 15,59 millions de dollars. Il s'agit d'une attribution qui correspond à 130 % de sa possibilité de prime d'encouragement cible, ce qui est conforme au FRO et au rendement global de la Banque CIBC, et qui est supérieure de 29 % à sa prime d'encouragement de 2024. Le pourcentage de son attribution au titre des ORS qui est différé est demeuré à 80 %. Des précisions sur l'attribution de l'exercice 2025 sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (\$)	2025	2024
Salaire (fixe)	1 000 000	1 000 000
Prime d'encouragement en espèces	3 118 800	2 419 200
UAR	9 980 160	7 741 440
Options	2 495 040	1 935 360
Total au titre des ORS (variable)	15 594 000	12 096 000
% de la cible aux termes des ORS	130,0	121,0
RDG	16 594 000	13 096 000
% de la RDG cible	127,6	119,1



Actionnariat

M. Dodig est tenu d'avoir la propriété d'actions (ou d'équivalents d'actions) dont la valeur marchande correspond à 8 fois son salaire de base, soit 8,00 millions de dollars⁽¹⁾. L'actionnariat personnel de M. Dodig de 20,96 millions de dollars, combiné au montant de 8,12 millions de dollars en UADD qu'il a choisi de reporter, représente un multiple de 29,1 fois son salaire de base, et son actionnariat total correspond à un multiple de 66,7 fois son salaire de base. Son actionnariat total excède donc largement son exigence en matière d'actionnariat, et correspond à 5,1 fois sa RDG cible de 13,00 millions de dollars et à 4,0 fois sa RDG réelle. Des renseignements détaillés au sujet des exigences relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 66.

L'actionnariat au 31 octobre 2025 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 116,21 \$.

	UADD		UAR		Actionnariat direct	Actionnariat total		Multiple de propriété
	Unités	Valeur	Unités	Valeur		Unités	Valeur	
Titres dont les droits sont acquis	69 874	8 120 090 \$	-	-	20 961 345 \$	250 249	29 081 435 \$	29,1
Titres dont les droits ne sont pas acquis	-	-	324 114	37 665 298 \$	-	324 114	37 665 298 \$	37,7
Total	69 874	8 120 090 \$	324 114	37 665 298 \$	20 961 345 \$	574 363	66 746 733 \$	66,7

(1) M. Dodig doit maintenir ce niveau d'actionnariat pendant deux ans à compter de la date de sa nomination à titre de conseiller spécial.

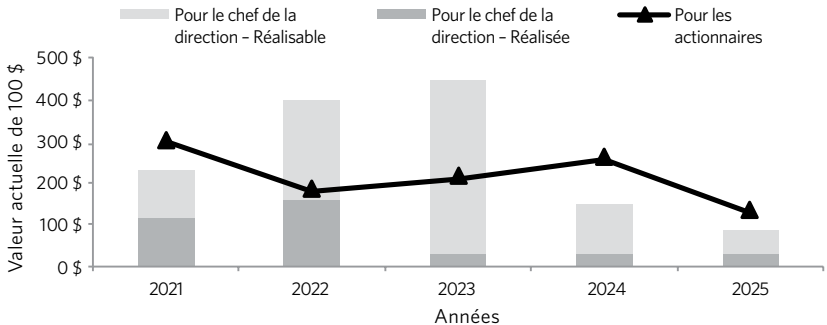
Analyse de la rémunération

Lien entre le rendement et la rémunération pour le chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après comparent la valeur actuelle de la rémunération attribuée au chef de la direction de la Banque CIBC depuis l'exercice 2021 à la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période. Le tableau présente l'information sous-jacente au graphique, notamment la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction pour chaque année. La rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction a fluctué au cours des cinq dernières années en fonction du rendement des actions de la Banque CIBC, puisque la majeure partie de la rémunération directe du chef de la direction est reportée et liée au rendement de la Banque CIBC.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction au 31 décembre 2025 pour les exercices indiqués représente le total :

- (1) de la rémunération réalisée reçue par le chef de la direction (la rémunération réelle provenant des attributions 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 attribuée (\$)	A Rémunération réalisée ⁽¹⁾ (\$)	B Rémunération réalisable ⁽²⁾ (\$)	A + B = C Valeur actuelle (\$)	Période	Pour le chef de la direction ⁽³⁾ (\$)	Pour les actionnaires ⁽⁴⁾ (\$)
2021	Dodig	11 684 800	14 348 222	15 248 152	29 596 374	31/10/2020 au 31/12/2025	253	320
2022	Dodig	10 362 700	17 830 926	23 402 888	41 233 814	31/10/2021 au 31/12/2025	398	202
2023	Dodig	10 700 000	2 940 000	44 448 585	47 388 585	31/10/2022 au 31/12/2025	443	234
2024	Dodig	13 096 000	3 419 200	18 717 815	22 137 015	31/10/2023 au 31/12/2025	169	279
2025	Dodig	16 594 000	4 118 800	10 390 763	14 509 563	31/10/2024 au 31/12/2025	87	149
Moyenne pondérée							248	221

(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.

(3) Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée en RDG pour l'exercice indiqué, arrêtée à la fin de la période, le 31 décembre 2025.

(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.

Robert Sedran



En qualité de premier vice-président à la direction, chef des services financiers et Stratégie de l'entreprise, M. Sedran est responsable des relations avec les investisseurs de la Banque CIBC, de la stratégie et de l'expansion de l'entreprise, de la planification et de l'analyse financières, de la gestion financière et de la production de rapports réglementaires, de la tenue des registres comptables, de la planification et de l'observance fiscales, de la gestion de la trésorerie et du bilan.

M. Sedran a grandement contribué au rendement financier de la Banque CIBC pour l'exercice 2025, en faisant progresser la banque vers l'atteinte de ses priorités clés en matière de finance et en mettant l'accent sur l'excellence opérationnelle et l'attribution disciplinée des ressources à l'échelle de l'entreprise pour permettre à la banque d'assurer une croissance soutenue de ses bénéfices, dans un contexte d'exigences réglementaires resserrées et de demandes commerciales croissantes. Sous sa direction en 2025, et en partenariat avec l'équipe de direction, la banque a maintenu de solides positions au chapitre des fonds propres, du levier et de la liquidité, dépassant systématiquement les exigences réglementaires et les cibles opérationnelles établies par la direction. Tout au long de l'exercice, M. Sedran a su renforcer

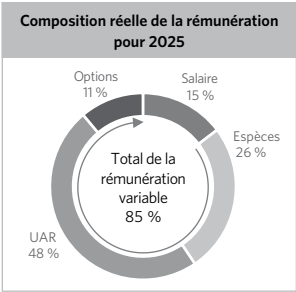
sa structure pour soutenir les efforts de modernisation et consolider son équipe de direction.

Grâce à son leadership, M. Sedran a réalisé les initiatives clés suivantes cette année :

- En partenariat avec l'équipe de direction, il s'est assuré que tous les indicateurs liés aux fonds propres et à la liquidité et au financement ont atteint ou surpassé les cibles réglementaires et les cibles définies dans l'énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque tout au long de l'exercice.
- Il a piloté des initiatives continues en matière d'efficacité et d'automatisation, pour ainsi renforcer les contrôles, améliorer la qualité des données et réaliser des économies de temps et de coûts mesurables à tous les échelons de l'équipe des finances.
- Il a supervisé avec succès la transition de la banque vers un nouveau système de grand livre comptable pour la première fois sur une période d'environ 30 ans.
- Il a joué un rôle déterminant au soutien du processus harmonieux de transition au poste de chef de la direction, en étant à l'écoute de nos parties prenantes et en insufflant confiance et stabilité au sein de la communauté des investisseurs.
- Il a maintenu l'accent sur la gestion prudente des dépenses à l'échelle de l'entreprise, contribuant ainsi à l'atteinte d'un levier d'exploitation positif (sur une base ajustée) pour la troisième année consécutive.

Compte tenu de notre FRO de 115 % et de l'évaluation de son rendement individuel, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2025 pour M. Sedran de 3,64 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible et reflète une augmentation de sa rémunération cible globale pour l'exercice 2025 pour s'harmoniser aux données du marché et tenir compte du rendement opérationnel et de son rendement individuel. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2025 ⁽²⁾	2024
Salaire (fixe) ⁽¹⁾	623 288	458 470
Prime d'encouragement en espèces	1 093 449	748 955
UAR	2 041 105	1 163 082
Options	510 276	290 771
Total au titre des ORS (variable)	3 644 830	2 202 807
RDG	4 268 118	2 661 277



- (1) Au cours de l'exercice 2025, le salaire de M. Sedran a été haussé avec prise d'effet le 5 janvier 2025 pour en assurer l'harmonisation avec le marché et ses homologues au sein de l'entreprise, et représente ainsi deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 650 000 \$. Au cours de l'exercice 2024, le salaire de M. Sedran a été haussé avec prise d'effet le 1^{er} avril 2024, et représente ainsi cinq mois à 400 000 \$ et sept mois à 500 000 \$.
- (2) En sus de la RDG indiquée ci-dessus, M. Sedran a également reçu une prime exceptionnelle de leadership et de transition de 500 000 \$ dans le cadre du processus de transition au poste de chef de la direction, visant à renforcer la pérennité et la profondeur de notre équipe de direction. Plusieurs facteurs ont été pris en compte pour déterminer le montant de la prime, notamment le niveau de rémunération de M. Sedran par rapport au marché et le rôle important que les membres de la haute direction sont appelés à jouer à l'avenir. La prime a été attribuée en 2025 sous la forme d'un OAS qui s'acquiert en bloc sur trois ans.

Actionnariat

M. Sedran est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 10,0 fois, ce qui dépasse son exigence en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des exigences relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 66.

L'actionnariat au 31 octobre 2025 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 116,21 \$.

	UADD	OAS	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	917 245 \$	912 047 \$	4 207 337 \$	489 030 \$	6 525 659 \$	10,0

Analyse de la rémunération

Harry Culham



M. Culham a été nommé au poste de chef de l'exploitation le 1^{er} avril 2025 et a assumé la responsabilité de l'ensemble des activités d'exploitation de la Banque CIBC, avec la volonté affirmée de placer nos clients au cœur de nos actions et de renforcer l'interconnectivité et les possibilités à l'échelle de la banque. Pendant son mandat à titre de chef de l'exploitation, M. Culham a travaillé en étroite collaboration avec M. Dodig pour assurer une transition fluide pour nos clients et les membres de nos équipes en prévision de sa nomination au poste de président et chef de la direction à compter du 1^{er} novembre 2025. M. Culham a occupé les fonctions de premier vice-président à la direction et chef de groupe de Marchés des capitaux et de Services financiers directs pendant les cinq premiers mois de l'exercice 2025, et a eu en outre la responsabilité de supervision de CIBC Caribbean et CIBC Mellon tout au long de l'exercice. De plus, M. Culham agit comme coprésident de la Fondation CIBC et comme président exécutif du conseil de la Journée du miracle CIBC.

Le segment Marchés des capitaux de la Banque CIBC propose des produits intégrés pour les marchés mondiaux, des services bancaires d'investissement et des solutions bancaires aux grandes entreprises, de même que des services de recherche de premier plan aux clients du monde entier. Ce segment met à profit sa plateforme unique pour offrir des solutions de paiement multidevises novatrices aux clients de la Banque CIBC. Sous la direction de M. Culham, la Banque CIBC a poursuivi l'expansion de ses activités aux États-Unis, en ajoutant des capacités pour nos clients entreprises, institutions et capital privé, tout en maintenant une croissance de plus de 10 % des produits d'exploitation aux États-Unis. Au Canada, M. Culham a su maintenir la solide part de marché du segment Marchés des capitaux auprès des clientèles stratégiques et ciblées dans un environnement hautement concurrentiel.

Sous la direction de M. Culham en qualité de chef de l'exploitation, les secteurs d'exploitation de la Banque CIBC ont connu un élan soutenu et permis de dégager de solides résultats pour nos parties prenantes tout au long de l'exercice. Notre Groupe Entreprises, région du Canada, a enregistré une croissance solide avec un risque maîtrisé, tout en approfondissant nos relations dans un contexte macroéconomique exigeant, tandis que nos services de Gestion privée de patrimoine au Canada ont réalisé de solides rendements et amélioré la productivité de nos conseillers grâce à des investissements continus dans la technologie. Notre segment Services bancaires personnels et PME, région du Canada, a réalisé un jalon majeur, soit l'atteinte de 10 millions de clients inscrits aux services bancaires numériques, et a développé une version actualisée de notre application de services bancaires mobiles primée pour améliorer l'expérience client. Aux États-Unis, notre segment Groupe Entreprises et Gestion des avoirs a poursuivi ses efforts d'expansion des relations dans tous les domaines, générant de nouvelles activités commerciales et davantage de services à l'échelle de la banque pour nos clients existants.

Sous la direction de M. Culham, le segment Services bancaires personnels et PME, région du Canada, le segment Marchés des capitaux à l'échelle mondiale, et le segment Groupe Entreprises et Gestion des avoirs, tant au Canada qu'aux États-Unis, ont atteint les résultats suivants :

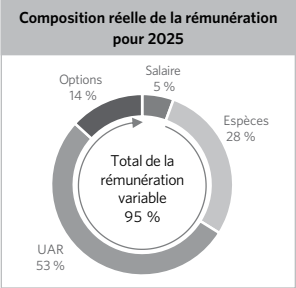
- Le segment Marchés des capitaux a connu une solide croissance des produits de 28 % par rapport à l'exercice précédent, grâce à l'excellent rendement des équipes de Services financiers aux entreprises et services de Banque d'investissement et de Marchés CIBC, réseau mondial, et le segment Marché des capitaux aux États-Unis a connu une croissance des produits de 39 %.
- Une croissance de 14 % des produits a été enregistrée à l'échelle de la banque, portée par une croissance vigoureuse globale dans toutes les unités d'exploitation de la Banque CIBC.
- Grâce à une robuste hausse du RPA, la banque a atteint un RCP ajusté de 14,4 %, soit une augmentation de 70 points de base par rapport à l'an passé.
- Nous avons été désignés comme la meilleure banque d'investissement au Canada pour la troisième année consécutive par le magazine Global Finance, qui a également reconnu notre leadership en financement de la durabilité environnementale et sociale en nous récompensant trois fois lors de la remise de ses prix Sustainable Finance Awards, notamment à titre de meilleure banque au Canada en matière de finance durable.
- Nous avons renforcé notre réputation de chef de file dans le secteur des énergies renouvelables aux États-Unis, en figurant au sixième rang des banques d'investissement pour le financement de projets d'énergie renouvelable selon le classement établi par Infralogic et IJ Global.
- Nous nous sommes classés au sixième rang dans le classement des 100 meilleures sociétés de conseils en placement inscrites établi par Barron's, demeurant ainsi parmi les 10 premières sociétés pour la sixième année consécutive.
- Pro-Investisseurs CIBC a été classé au premier rang parmi les cinq grandes banques dans le cadre de l'étude de J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle des services de placements autogérés.
- Nous avons été classés au premier rang des services bancaires mobiles au Canada, grâce à l'obtention de la cote la plus élevée parmi les six grandes banques dans le cadre de l'examen de l'expérience bancaire mobile canadienne mené par Survivor en 2025.

Analyse de la rémunération

Compte tenu de notre FRO de 115 % et de l'évaluation de son rendement individuel, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2025 pour M. Culham de 11,62 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible, laquelle avait été augmentée à la lumière de sa nomination au poste de chef de l'exploitation et pour tenir compte du rendement opérationnel et de son rendement individuel. M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces pour l'exercice 2025, soit environ 1,74 million de dollars, en UADD qui sont payables à son départ de la Banque CIBC.

Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$)	2025	2024
Salaire (fixe)	650 000	600 000
Prime d'encouragement en espèces	3 486 108	2 855 442
UAR	6 507 401	5 330 158
Options	1 626 850	1 332 540
Total au titre des ORS (variable)	11 620 359	9 518 140
RDG	12 270 359	10 118 140



Actionnariat

M. Culham était tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base au cours de l'exercice 2025 dans ses fonctions de premier vice-président à la direction et chef de groupe de Marchés des capitaux et de Services financiers directs et de chef de l'exploitation; son multiple de 78,9 fois dépasse largement son exigence en matière d'actionnariat, et correspond en outre à 4,2 fois sa RDG réelle de 12,27 millions de dollars. De plus, l'actionnariat personnel de M. Culham de 3,5 millions de dollars, combiné au montant de 21,75 millions de dollars en UADD qu'il a choisi de reporter, représente un multiple de 38,9 fois son salaire de base. Des renseignements détaillés au sujet des exigences relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 66.

L'actionnariat au 31 octobre 2025 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 116,21 \$.

	UADD	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	21 753 196 \$	26 024 220 \$	3 521 062 \$	51 298 478 \$	78,9

Analyse de la rémunération

Shawn Beber



M. Beber a occupé les fonctions de premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis et de président et chef de la direction de CIBC Bank USA jusqu'au 31 octobre 2025, après quoi il a été nommé conseiller spécial au soutien de la nomination du nouveau responsable de la région des États-Unis. M. Beber prendra sa retraite de la banque le 1^{er} juillet 2026. Au cours de l'exercice 2025, M. Beber a dirigé les activités de la Banque CIBC aux États-Unis, qui comprennent les services bancaires commerciaux sur le marché intermédiaire, la gestion de patrimoine, les services bancaires privés, les services bancaires aux particuliers et les services bancaires numériques, en plus d'assurer la surveillance de toutes les activités de Marchés des capitaux aux États-Unis. M. Beber a chapeauté une équipe chargée de développer nos activités aux États-Unis et de renforcer la connectivité au sein de la banque dans le cadre de notre solide plateforme nord-américaine.

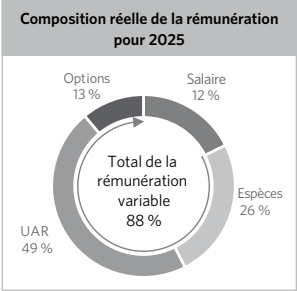
Sous la direction de M. Beber, l'entreprise a enregistré une croissance généralisée des dépôts et des prêts commerciaux et industriels, et a poursuivi sur sa lancée en continuant à générer de nouvelles activités commerciales et une croissance des actifs sous gestion. M. Beber a su diriger l'équipe pour établir une solide interconnectivité avec notre segment Marché des capitaux pour offrir une gamme élargie de solutions financières à nos clients des services bancaires commerciaux et de gestion des avoirs aux États-Unis. Les investissements stratégiques réalisés dans les activités américaines, combinés à une gestion rigoureuse des dépenses et des risques sous la direction de M. Beber, soutiennent l'élan et la croissance de la banque pour l'avenir.

Sous la direction de M. Beber, les membres de l'équipe ont fait la preuve de notre stratégie éprouvée en matière de relations avec les clients et ont continué à renforcer les capacités de la Banque CIBC aux États-Unis pour faire croître notre entreprise, notamment par les réalisations suivantes :

- Le segment CIBC Private Wealth est demeuré le cabinet de gestion d'actifs privée le plus récompensé de l'industrie depuis 15 ans selon Private Asset Management.
- Nous avons amélioré la plateforme primée de Gestion privée CIBC, ce qui nous a permis d'offrir une meilleure expérience client.
- Nous avons maintenu une croissance à risque contrôlé dans Groupe Entreprises en affectant stratégiquement le capital en vue d'offrir de nouveaux produits et services.
- Nous avons élargi le service de collecte des dépôts en attirant de nouveaux clients sur notre plateforme de services bancaires numériques CIBC Agility qui offre des services bancaires en ligne souples.
- Nous avons continué d'investir dans la modernisation de notre banque, dont des améliorations à notre plateforme de virement, développé les outils de gestion des relations avec la clientèle et renforcé les capacités de lutte contre le blanchiment d'argent, contribuant ainsi à transformer la banque pour soutenir la croissance future.

Compte tenu de notre FRO de 115 % et de l'évaluation de son rendement individuel, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2025 pour M. Beber de 4,47 millions de dollars américains, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après :

Élément de la rémunération (\$ US) ⁽¹⁾	2025 ⁽²⁾	2024
Salaires (fixe)	600 000	548 388
Prime d'encouragement en espèces	1 341 050	1 210 802
UAR	2 503 292	2 260 164
Options	625 823	565 041
Total au titre des ORS (variable)	4 470 165	4 036 007
RDG	5 070 165	4 584 396



(1) La rémunération de M. Beber a été établie et lui a été versée en dollars américains. Le salaire de M. Beber s'est établi à 600 000 \$ en dollars américains au 1^{er} mars 2024.

(2) En sus de la RDG indiquée ci-dessus, M. Beber a reçu une attribution de titres de capitaux propres exceptionnelle de 1 000 000 \$ CA (712 708 \$ US en fonction du taux de change moyen WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4031 \$ CA pour l'exercice 2025) en reconnaissance du rôle clé qu'il assumera dans la transition harmonieuse au poste de responsable de nos activités aux États-Unis. L'attribution a été octroyée en 2025 sous la forme d'un OAS qui s'acquiert en bloc sur trois ans.

Actionnariat

M. Beber est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 16,9 fois, ce qui dépasse son exigence en matière d'actionnariat⁽¹⁾. Des renseignements détaillés au sujet des exigences relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 66.

L'actionnariat au 31 octobre 2025 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 116,21 \$.

	UADD	OAS	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	404 405 \$	1 447 116 \$	11 947 470 \$	418 239 \$	14 217 230 \$	16,9

(1) M. Beber doit maintenir ce niveau d'actionnariat pendant un an à compter de la date de sa nomination à titre de conseiller spécial.

Hratch Panossian



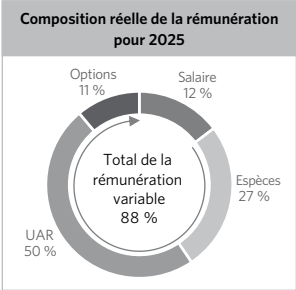
En qualité de premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, Canada, M. Panossian dirige l'équipe qui offre aux particuliers et aux entreprises des conseils, des solutions et des services financiers par l'entremise de centres bancaires, de même qu'au moyen de canaux numériques et mobiles, pour les aider à faire de leurs ambitions une réalité. Depuis le 1^{er} novembre 2025, M. Panossian assume des fonctions élargies qui comprennent désormais les centres de contact et le marketing auprès de la clientèle.

Sous la direction de M. Panossian, l'équipe des Services bancaires personnels et PME, Canada continue de réaliser des progrès tangibles vers l'atteinte de nos priorités clés, comme en témoignent les solides avancées et les excellents résultats enregistrés en 2025 grâce à la prestation continue de services de grande qualité en matière de planification, de conseils et de soutien, tant auprès de notre clientèle de détail qu'auprès des clients de notre Service Impérial, ce qui nous a permis d'aider nos clients à traverser des périodes de volatilité et d'incertitude accrues sur les marchés. M. Panossian a dirigé l'équipe dans le lancement de l'outil CIBC Expérience client en temps réel (CIBC eXCTR^{MC}) qui, grâce à l'IA et à des fonctions d'analytique avancée, permet d'offrir des conseils et des expériences bancaires personnalisés qui améliorent globalement les relations avec les clients. Sous la direction de M. Panossian, notre engagement envers nos clients a été de nouveau souligné cette année par de fortes hausses dans les résultats de nos enquêtes internes de satisfaction de la clientèle, en plus d'avoir été validé par des études externes.

- Classement de la Banque CIBC au premier rang des plateformes de services bancaires en ligne et mobiles dans le cadre des études menées par J.D. Power sur la satisfaction à l'égard des services numériques en 2025.
- Lancement de la nouvelle carte de crédit novatrice CIBC Adapta Mastercard sans frais annuels qui s'adapte automatiquement aux habitudes de dépenses et offre des primes plus généreuses sur les achats quotidiens.
- Atteinte d'un pointage net de recommandation sans précédent au chapitre des Services bancaires personnels et de Service Impérial, un reflet du niveau de satisfaction exceptionnel de notre clientèle.
- Ouverture d'un nouveau centre bancaire à l'Aéroport international Pearson de Toronto accueillant une clientèle diversifiée, dont de nouveaux arrivants et des étudiants étrangers.
- Lancement du Programme des métiers spécialisés de Services bancaires aux PME de la Banque CIBC, qui offre aux propriétaires d'entreprise des solutions complètes, des offres exclusives et des conseils d'experts; cette initiative s'appuie sur le succès de notre tout premier programme de services bancaires personnels destiné aux professionnels des métiers spécialisés.

Compte tenu de notre FRO de 115 % et de l'évaluation de son rendement individuel, le conseil a approuvé une attribution au titre des ORS pour l'exercice 2025 pour M. Panossian de 4,99 millions de dollars, ce qui était supérieur à sa possibilité de prime d'encouragement cible et reflète une augmentation de sa rémunération cible globale pour l'exercice 2025 pour s'harmoniser aux données du marché et pour tenir compte du rendement opérationnel et de son rendement individuel. Des précisions sont fournies dans le tableau ci-après.

Élément de la rémunération (\$)	2025 ⁽¹⁾	2024
Salaire (fixe)	650 000	600 000
Prime d'encouragement en espèces	1 499 784	1 223 602
UAR	2 799 597	2 284 058
Options	699 899	571 014
Total au titre des ORS (variable)	4 999 280	4 078 674
RDG	5 649 280	4 678 674



(1) En sus de la RDG indiquée ci-dessus, M. Panossian a également reçu une prime exceptionnelle de leadership et de transition de 2 000 000 \$ dans le cadre du processus de transition au poste de chef de la direction, visant à renforcer la pérennité et la profondeur de notre équipe de direction. Plusieurs facteurs ont été pris en compte pour déterminer le montant de la prime, notamment le niveau de rémunération de M. Panossian par rapport au marché et le rôle important que les membres de la haute direction sont appelés à jouer à l'avenir. La prime a été attribuée en 2025 sous la forme d'un OAS qui s'acquiert en bloc sur trois ans.

Actionnariat

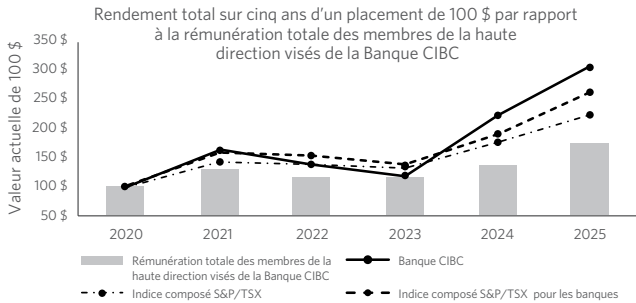
M. Panossian est tenu d'avoir la propriété de 5 fois son salaire de base; son multiple est actuellement de 21,5 fois, ce qui dépasse son exigence en matière d'actionnariat. Des renseignements détaillés au sujet des exigences relatives à l'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés sont présentés à la page 66.

L'actionnariat au 31 octobre 2025 a été calculé en utilisant le cours de l'action de la Banque CIBC de 116,21 \$.

	UADD	OAS	UAR	Actionnariat direct	Actionnariat total	Multiple de propriété
Total	269 603 \$	2 560 659 \$	10 128 069 \$	1 013 719 \$	13 972 050 \$	21,5

Analyse rétroactive de la rémunération totale des membres de la haute direction 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 2020 au 31 octobre 2025 au RTA cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la rémunération totale annuelle des membres de la haute direction visés au cours de cette même période illustre l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC avec le rendement de la Banque CIBC.



Rendement cumulatif ⁽¹⁾ (%)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Banque CIBC	100,00	158,03	136,61	114,95	215,61	299,81
Indice composé S&P/TSX	100,00	138,77	131,98	132,55	175,04	225,35
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	155,52	149,18	136,16	189,54	259,12
Rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC ⁽²⁾	100,00	125,19	113,67	111,05	134,94	172,48

- (1) Avec le réinvestissement des dividendes.
- (2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC est exprimée comme suit : 100 \$ pour l'exercice 2020 comme référence par rapport à la rémunération totale pour les années ultérieures. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des attributions d'encouragement en 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 89 de la présente circulaire. La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC pour 2024 indiquée ci-dessus comprend les données pour le chef de la direction, l'actuel chef des services financiers et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés (les données présentées pour l'exercice 2024 comprenaient les données pour six membres de la haute direction visés pour tenir compte des données de l'ancien chef des services financiers).

Ratio du coût de gestion (RCG)

Le tableau ci-après résume la rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC exprimée en pourcentage du bénéfice net déclaré pour les trois derniers exercices. La composition du groupe des membres de la haute direction 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 membres de la haute direction visés ⁽¹⁾ (en millions de dollars)	Bénéfice net déclaré (en millions de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net déclaré ⁽²⁾
2025	50 947	8 454	0,60
2024	39 858	7 154	0,56
2023	32 801	5 039 ⁽³⁾	0,65

- (1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC comprend le salaire, la prime d'encouragement en espèces, la valeur à la date d'attribution des attributions d'encouragement en 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 89 de la présente circulaire, pour le chef de la direction, le chef des services financiers et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés.
- (2) Le RCG fondé sur la rémunération totale des membres de la haute direction visés sous forme de pourcentage du bénéfice net ajusté s'établissait à 0,60 % pour l'exercice 2025, à 0,55 % pour l'exercice 2024, et à 0,51 % pour l'exercice 2023. Les résultats ajustés sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 103.
- (3) Le bénéfice net déclaré pour 2023 a été retraité pour tenir compte de l'adoption de la Norme IFRS 17.

Information sur la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération gagnée au cours des exercices 2025, 2024 et 2023 par les cinq membres de la haute direction visés de la Banque CIBC pour l'exercice 2025.

Nom et principale fonction	Année	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾ (\$)	Attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions ⁽³⁾ (\$)	Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Victor Dodig Chef de la direction (jusqu'au 31 octobre 2025)	2025	1 000 000	9 980 160	2 495 040	3 118 800	582 000	2 250	17 178 250
	2024	1 000 000	7 741 440	1 935 360	2 419 200	510 000	2 250	13 608 250
	2023	1 000 000	6 208 000	1 552 000	1 940 000	504 000	2 250	11 206 250
Robert Sedran ⁽⁶⁾ Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	2025	623 288	2 541 105	510 276	1 093 449	134 000	2 250	4 904 368
	2024	458 470	1 163 082	290 771	748 955	214 000	2 250	2 877 528
	2023	400 000	785 544	158 886	529 620	122 000	2 250	1 998 300
Harry Culham Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Marchés des capitaux et Services financiers directs (jusqu'au 31 mars 2025) / Chef de l'exploitation (à compter du 1 ^{er} avril 2025)	2025	650 000	6 507 401	1 626 850	3 486 108	176 000	2 250	12 448 609
	2024	600 000	5 330 158	1 332 540	2 855 442	150 000	2 250	10 270 390
	2023	600 000	4 274 652	1 068 663	2 289 992	143 000	2 250	8 378 557
Shawn Beber Premier vice-président à la direction et chef de groupe, région des États-Unis, et président et chef de la direction, CIBC Bank USA (jusqu'au 31 octobre 2025) ⁽⁷⁾	2025	841 860	4 512 370	878 092	1 881 627	148 000	431 170	8 693 119
	2024	745 758	3 073 616	768 404	1 646 580	121 000	407 894	6 763 252
	2023	600 000	2 021 225	505 306	1 082 799	106 000	183 111	4 498 441
Hratch Panossian Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires personnels et PME, Canada	2025	650 000	4 799 597	699 899	1 499 784	71 000	2 250	7 722 530
	2024	600 000	2 284 058	571 014	1 223 602	37 000	2 250	4 717 924
	2023	600 000	1 638 314	409 578	877 668	52 000	2 250	3 579 810

- (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. La valeur des attributions fondées sur des actions de M. Sedran comprend une attribution de titres de capitaux propres (OAS) exceptionnelle de transition et de leadership d'un montant de 500 000 \$ octroyée en 2025 et un OAS unique de 150 000 \$ attribué en 2023. La valeur des attributions fondées sur des actions de M. Beber comprend une attribution de titres de capitaux propres (OAS) exceptionnelle de 1 000 000 \$ octroyée en 2025. La valeur des attributions fondées sur des actions de M. Panossian comprend une attribution de titres de capitaux propres (OAS) exceptionnelle de transition et de leadership d'un montant de 2 000 000 \$ octroyée en 2025. La valeur à la date d'attribution d'un OAS correspond au cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la Banque CIBC à la TSX pour les 10 jours de bourse précédant la date déterminée dans les dispositions du programme.
- (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 2025 pour l'exercice 2025	Octrois effectués en décembre 2024 pour l'exercice 2024	Octrois effectués en décembre 2023 pour l'exercice 2023
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans)
Taux sans risque (%)	3,42	2,98	3,43
Rendement en dividendes (%)	3,39	4,11	6,37
Volatilité du cours des actions (%)	18,73	19,13	18,85
Durée (en années)	10	10	10
Valeur de rémunération (\$)	12,87	7,59	3,67

Nom	2025		2024		2023	
	JVC (15,99 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (7,43 \$ par option)	Écart (\$)	JVC (4,01 \$ par option)	Écart (\$)
Victor Dodig	3 100 317	(605 277)	1 896 583	38 777	1 696 293	(144 294)
Robert Sedran	634 066	(123 790)	284 950	5 821	173 658	(14 772)
Harry Culham	2 021 507	(394 657)	1 305 839	26 701	1 168 019	(99 357)
Shawn Beber	1 092 816	(214 724)	775 197	(6 793)	552 286	(46 980)
Hratch Panossian	869 693	(169 794)	559 574	11 440	447 659	(38 080)

Information sur la rémunération

- (3) Les attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions sont composées entièrement des primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement. Les membres de la haute direction peuvent choisir volontairement de reporter en totalité ou en partie leur prime d'encouragement annuelle en UADD. Pour 2025, 2024 et 2023, M. Culham a choisi de reporter 50 % de sa prime d'encouragement en espèces de 3 486 108 \$, 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 855 442 \$, et 20 % de sa prime d'encouragement en espèces de 2 289 992 \$, respectivement, en UADD. Les montants ont été convertis en UADD en fonction du cours moyen de l'action au cours des 10 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre de chacune des années respectives. Toutes les primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement sont présentées intégralement dans la colonne Attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions, qu'elles aient été reçues en espèces ou sous forme d'UADD sur décision volontaire de leur destinataire.
- (4) Les montants indiqués représentent la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre du régime de retraite au cours des exercices indiqués et tiennent compte de l'incidence de la modification apportée au régime de retraite de la Banque CIBC entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2023 qui impose un plafond aux gains ouvrant droit à pension, le cas échéant. La valeur rémunératoire pour M. Sedran pour 2023 a été calculée en fonction des mêmes paramètres que les autres membres de la haute direction visés, et tient compte de sa promotion au poste de vice-président à la direction et trésorier. La valeur de son régime de retraite pour 2024 tient compte de sa promotion au poste de premier vice-président à la direction et chef des services financiers.
- (5) Les montants indiqués pour MM. Dodig, Sedran, Culham, Beber et Panossian représentent les cotisations versées par la Banque CIBC à leurs comptes du RAAE. Pour tous les membres de la haute direction visés, les montants indiqués excluent le coût supplémentaire, pour la Banque CIBC, 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/ou les UADD octroyés au cours des années antérieures, puisque les équivalents de dividendes prévus 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 2025, 2024 et 2023 sont les suivants : 1 493 041 \$, 1 405 645 \$ et 1 240 182 \$, respectivement, pour M. Dodig; 183 305 \$, 149 994 \$ et 122 699 \$, respectivement, pour M. Sedran; 1 558 000 \$, 1 415 966 \$ et 1 236 961 \$, respectivement, pour M. Culham; 426 634 \$, 317 584 \$ et 233 082 \$, respectivement, en dollars canadiens, pour M. Beber, et 372 126 \$, 304 183 \$ et 239 752 \$, respectivement, pour M. Panossian. Les montants pour M. Beber comprennent une somme de 431 170 \$, de 405 644 \$ et de 180 861 \$, respectivement, relative à son détachement aux États-Unis, en dollars canadiens, pour l'exercice 2025, l'exercice 2024 et l'exercice 2023.
- (6) M. Sedran a été nommé premier vice-président à la direction et chef des services financiers le 1^{er} avril 2024. Le salaire de M. Sedran pour l'exercice 2024 représente cinq mois à 400 000 \$ et sept mois à 500 000 \$, et son salaire pour l'exercice 2025 représente deux mois à 500 000 \$ et dix mois à 650 000 \$.
- (7) La rémunération de M. Beber a été déterminée et lui a été versée en dollars américains pour 2025 et pour 2024, à l'exception de ses prestations de retraite, qui s'accumulent en dollars canadiens. Le salaire de M. Beber est de 600 000 \$ en dollars américains en date du 1^{er} mars 2024. Toutes les données relatives à la rémunération pour l'exercice 2025, sauf la valeur du régime de retraite, ont été converties en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4031 \$ CA pour l'exercice 2025.

Attributions en vertu de régimes incitatifs – 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 incitatifs acquise ou gagnée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2025.

Nom	Valeur des attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾⁽²⁾ (\$)	Valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis et qui ont été payées au cours de l'exercice ⁽³⁾ (\$)	Valeur des attributions aux termes du régime incitatif variable non fondées sur des actions gagnée au cours de l'exercice ⁽⁴⁾ (\$)
Victor Dodig	7 973 489	10 893 329	3 118 800
Robert Sedran	701 334	1 046 421	1 093 449
Harry Culham	5 605 573	7 519 423	3 486 108
Shawn Beber	1 480 152	2 360 435	1 881 627
Hratch Panossian	1 678 602	2 622 706	1 499 784

- (1) Les valeurs indiquées 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 membres de la haute direction 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 membres de la haute direction visés.
- (2) La valeur est fondée sur le nombre d'options dont les droits ont été acquis multiplié par la différence 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.
- (3) Les valeurs indiquées se rapportent à l'acquisition et au paiement des UAR pour l'exercice 2025. En ce qui concerne les UAR, le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées en décembre 2021 pour l'exercice 2021 pour déterminer le montant final payé aux participants en décembre 2024 correspondait à 110 %, d'après le RCP et le RTA de la Banque CIBC pour la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2024.
- (4) Les valeurs indiquées correspondent à la somme des primes d'encouragement en espèces annuelles fondées sur le rendement pour l'exercice 2025 présentées dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 89. L'attribution de prime en espèces annuelle de M. Beber lui a été versée en dollars américains et a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4031 \$ CA pour l'exercice 2025.

Acquisition des UAR en 2022

Le pourcentage d'acquisition des UAR attribuées en 2022 dont les droits ont été acquis en décembre 2025 était de 115 % en fonction de la moyenne du facteur de rendement du RCP ajusté de 105 % et du facteur de rendement du RTA de 125 %, découlant du classement au troisième rang pour le RCP ajusté et au premier 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 « Primes d'encouragement reportées » à partir de la page 70 pour obtenir l'échelle.

Calcul de l'acquisition des UAR de la Banque CIBC dans le cadre des octrois d'UAR pour 2022							Acquisition
	2023	2024	2025	Moyenne	Classement CIBC	Rendement	
RCP ajusté ⁽¹⁾	13,4 % ⁽²⁾	13,7 %	14,4 %	13,8 %	3	105 %	
RTA sur 3 ans ⁽³⁾	123 %				1	125 %	

- (1) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR. Pour plus de précisions et un rapprochement des résultats comme présentés et des résultats ajustés, s'il y a lieu, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » à la page 103.
- (2) Le RCP ajusté pour 2023 a été retraité pour tenir compte de l'adoption de la Norme IFRS 17.
- (3) Le RTA pour la période de rendement sur trois exercices est fondé sur un cours de clôture moyen sur 10 jours des actions ordinaires à la TSX (plus précisément, le cours de clôture moyen des actions ordinaires pour les 10 jours de bourse précédant le début de l'exercice 2023 et les 10 derniers jours de bourse de l'exercice 2025).

Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions en cours

Le tableau ci-après présente des renseignements précis sur les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions déjà octroyées aux membres de la haute direction visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2025.

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾⁽²⁾					Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾⁽³⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercés (N ^m)	Prix d'exercice des options ⁽⁴⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercés (\$)	Valeurs des options exercées ⁽⁵⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (N ^m)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽¹¹⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Victor Dodig	2016	—	55,845	8 déc. 2026	—	6 644 031	UADD	—	—	8 120 090
	2017	156 542	60,01	13 déc. 2027	8 797 660	—	—	—	—	—
	2018	195 402	55,75	2 déc. 2028	11 814 005	—	—	—	—	—
	2019	188 718	54,935	8 déc. 2029	11 563 695	—	—	—	—	—
	2020	230 896	55,395	6 déc. 2030	14 041 940	—	—	—	—	—
	2021	286 108	70,05	5 déc. 2031	13 206 745	—	—	—	—	—
	2022	359 824	59,39	4 déc. 2032	20 445 200	—	UAR	108 835	9 485 814	—
	2023	422 877	56,55	3 déc. 2033	25 228 842	—	UAR	126 527	11 027 735	—
2024	255 132	94,35	8 déc. 2034	5 577 186	—	UAR	88 752	7 735 426	—	
Robert Sedran	2016	—	—	—	—	—	UADD	—	—	843 943
	2020	—	55,395	6 déc. 2030	—	817 210	—	—	—	—
	2021	24 616	70,05	5 déc. 2031	1 136 275	—	—	—	—	—
	2022	32 788	59,39	4 déc. 2032	1 863 014	—	UAR	9 917	864 359	—
	2023	43 292	56,55	3 déc. 2033	2 582 801	—	OAS	3 057	355 275	—
							UAR	12 953	1 128 964	—
							UADD	631	73 301	—
	2024	38 332	94,35	8 déc. 2034	837 938	—	UADD	13 334	1 162 179	—
2025	—	—	—	—	—	OAS	4 791	556 772	—	
Harry Culham	2015	—	—	—	—	—	UADD	—	—	4 602 132
	2016	—	55,845	8 déc. 2026	—	—	UADD	—	—	2 325 314
	2017	—	60,01	13 déc. 2027	—	—	UADD	—	—	3 392 904
	2018	—	55,75	2 déc. 2028	—	5 752 614	UADD	—	—	3 337 122
	2019	—	54,935	8 déc. 2029	—	7 613 946	UADD	—	—	2 745 124
	2020	150 000	55,395	6 déc. 2030	9 122 250	834 869	UADD	—	—	1 586 501
	2021	164 640	70,05	5 déc. 2031	7 599 782	1 387 096	UADD	—	—	975 790
	2022	250 310	59,39	4 déc. 2032	14 222 614	—	UADD	—	—	942 680
	2023	291 181	56,55	3 déc. 2033	17 371 858	—		75 711	6 598 763	—
						UADD	—	—	1 084 769	
						UAR	87 123	7 593 385	—	
	2024	175 664	94,35	8 déc. 2034	3 840 015	—		UADD	—	760 860
						UAR	61 108	5 326 017	—	

Information sur la rémunération

Nom	Année de la rémunération	Attributions fondées sur des options ⁽¹⁾⁽²⁾					Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾⁽³⁾			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (N°)	Prix d'exercice des options ⁽⁴⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeurs des options dans le cours non exercées (\$)	Valeurs des options exercées (5)(6)(7)(8)(9)(10) (\$)	Régime	Unités ou actions dont les droits n'ont pas été acquis (N°)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽¹¹⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Shawn Beber	2015	—	48,905	6 déc. 2025	—	216 475	UADD	3 480	404 405	—
	2016	—	55,845	8 déc. 2026	—	682 136				
	2017	—	60,01	13 déc. 2027	—	1 093 992				
	2018	—	55,75	2 déc. 2028	—	1 245 322				
	2019	—	54,935	8 déc. 2029	—	1 266 606				
	2020	37 320	55,395	6 déc. 2030	2 269 616	—	UAR	25 339	2 208 441	—
	2021	61 996	70,05	5 déc. 2031	2 861 735	—				
	2022	83 773	59,39	4 déc. 2032	4 759 982	—				
	2023	137 682	56,55	3 déc. 2033	8 214 108	—				
	2024	104 281	94,35	8 déc. 2034	2 279 583	—				
	2025	—	—	—	—	—				
	2025	—	—	—	—	—	OAS	12 453	1 447 116	—
Hratch Panossian	2015	—	48,905	6 déc. 2025	—	414 802	UADD	2 230	269 603	—
	2016	12 272	55,845	8 déc. 2026	740 799	—				
	2017	12 322	60,01	13 déc. 2027	692 496	—				
	2018	18 352	55,75	2 déc. 2028	1 109 562	—				
	2019	18 614	54,935	8 déc. 2029	1 140 573	—				
	2020	43 214	55,395	6 déc. 2030	2 628 059	—	UAR	27 577	2 403 510	—
	2021	68 884	70,05	5 déc. 2031	3 179 685	—				
	2022	91 172	59,39	4 déc. 2032	5 180 393	—				
	2023	111 599	56,55	3 déc. 2033	6 657 996	—				
	2024	75 275	94,35	8 déc. 2034	1 645 512	—				
	2025	—	—	—	—	—				
	2025	—	—	—	—	—	OAS	22 035	2 560 659	—

- (1) Le 7 avril 2022, les actionnaires de la Banque CIBC ont approuvé le fractionnement des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque CIBC (le fractionnement d'actions), à raison de deux actions pour une. Chaque actionnaire inscrit à la fermeture des bureaux le 6 mai 2022 (la date de clôture des registres) a reçu une action supplémentaire le 13 mai 2022 (la date de paiement) pour chaque action détenue à la date de clôture des registres. Le nombre d'actions ordinaires et les montants par action ordinaire ont été rajustés pour refléter le fractionnement d'actions, comme s'il avait été appliqué de manière rétroactive au cours de toutes les périodes présentées.
- (2) Les options visent des actions ordinaires de la Banque CIBC. Les options sont généralement acquises à raison de 50 % au troisième anniversaire et de 50 % au quatrième anniversaire de la date de l'octroi.
- (3) Les UAR sont acquises et réglées en espèces à la fin d'une période de trois ans. Pour les attributions octroyées avant décembre 2023, le nombre d'unités dont les droits sont acquis est 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. Pour les attributions octroyées à compter de décembre 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement est fondée sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible, et le rendement du RTA demeure fondé sur le rendement relatif. Les UADD indiquées pour MM. Dodig, Sedran (octroyées en 2016) et Culham tiennent compte des primes d'encouragement fondées sur le rendement annuelles qui ont été reportées en UADD. Ces UADD sont entièrement acquises, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès. Les UADD indiquées pour MM. Sedran (octroyées en 2024), Beber et Panossian seront acquises à la fin d'une période de cinq ans, mais ne sont pas payables avant la fin d'emploi, la retraite ou le décès.
- (4) 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.
- (5) Valeur des options exercées au cours de l'exercice 2025 qui ont été octroyées au cours des années antérieures. Les montants correspondent au produit 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.
- (6) Le montant indiqué pour M. Dodig concerne la vente en décembre 2024 de 172 750 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du Régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) de 2016.
- (7) Le montant indiqué pour M. Sedran concerne la vente en décembre 2024 de 20 652 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2020.
- (8) Les montants indiqués pour M. Culham concernent la vente en décembre 2024 de 149 200 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2018 et la vente de 46 642 actions à l'exercice partiel de son attribution au titre du ROSAE de 2019, et la vente en septembre 2025 de 100 000 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2019, la vente de 14 602 actions à l'exercice partiel de son attribution au titre du ROSAE de 2020, et la vente de 32 854 actions à l'exercice partiel de son attribution au titre du ROSAE de 2021.
- (9) Les montants indiqués pour M. Beber concernent la vente en juin 2025 de 4 736 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2015 et la vente de 18 172 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2016, et la vente en septembre 2025 de 21 130 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2017, la vente de 23 836 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2018 et la vente de 23 002 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2019.
- (10) Le montant indiqué pour M. Panossian concerne la vente en juin 2025 de 9 006 actions à l'exercice de son attribution restante au titre du ROSAE de 2015.
- (11) Les montants indiqués correspondent aux valeurs de paiement seuil de 75 % des unités applicables.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après présente des renseignements en date du 31 octobre 2025 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du ROSAE et des régimes d'options de PrivateBancorp a été autorisée, soit les seuls régimes de rémunération en actions de la Banque CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions.

	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 fondés sur des titres de capitaux propres ⁽²⁾ (N ^{bres})
Approuvés par les porteurs de titres	15 505 430	64,88	4 138 495
Non approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	15 942	31,61	Néant
Total	15 521 372	64,84	4 138 495

- (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. en juin 2017 ne nécessitait pas l'approbation des porteurs de titres aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables et des règles des bourses.
- (2) Exclut les actions qui étaient initialement disponibles aux fins d'attribution dans le cadre de l'acquisition et que nous ne prévoyons plus attribuer.

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2025

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

	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total	
Régime	(N ^{bres})	% des actions ordinaires en circulation	(N ^{bres})	% des actions ordinaires en circulation	(N ^{bres})	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE ⁽¹⁾	15 591 359	1,69	2 388 105	0,26	17 979 464	1,94
Régimes de PrivateBancorp ⁽²⁾	12 232	0,00	Néant	Néant	12 232	0,00
Total	15 603 591	1,69	2 388 105	0,26	17 991 696	1,94

- (1) Au 31 octobre 2025, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options en cours de validité était de 15 505 430, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes d'options pouvant être octroyées était de 4 138 495 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 926 614 164.
- (2) À l'acquisition de PrivateBancorp, Inc. en juin 2017, 2 238 422 actions ordinaires de la Banque CIBC ont été réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité 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 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. En outre, le nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC qui étaient réservées à des fins d'émission pour régler les attributions d'options en cours de validité de PrivateBancorp a été retraité pour refléter le fractionnement d'actions.

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	Année	ROSAE	Régimes de PrivateBancorp
Taux de dilution⁽¹⁾			
▪ nombre d'options octroyées mais non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2025	1,67 %	0,00 %
	2024	1,68 %	0,01 %
	2023	1,56 %	0,02 %
Taux de dilution excédentaire⁽¹⁾			
▪ (nombre d'options pouvant être octroyées + options octroyées mais non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2025	2,12 %	0,03 %
	2024	2,37 %	0,04 %
	2023	2,67 %	0,05 %
Taux de dilution possible⁽²⁾			
▪ nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	2025	0,26 %	—
	2024	0,42 %	—
	2023	0,38 %	—

(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 est exprimé sous forme de pourcentage obtenu en divisant le nombre d'options octroyées au cours de l'exercice (par exemple, ROSAE : 2 422 512 pour l'exercice 2025) par le nombre moyen pondéré des actions ordinaires en circulation pour l'exercice (par exemple, 935 373 825 pour l'exercice 2025).

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. Dans les cas où des OAS sont attribués, les principales modalités et conditions sont semblables à celles du régime d'UAR décrites à la page 97, sauf que l'acquisition des droits dépend seulement de l'écoulement du temps (acquisition en bloc sur 3 ans) et n'est pas soumise à un multiplicateur de rendement. Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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	Tout employé à temps plein de la Banque CIBC (ou d'une de ses filiales) que le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction peut désigner.
Durée	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	Les octrois en cours de validité s'acquiescent à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi.
Prix d'exercice	- Fixé par le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction ne désigne une date ultérieure.
Titres réservés à des fins d'émission	Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 105 269 000. Sous réserve de l'approbation des actionnaires, le conseil a approuvé une augmentation de 10 000 000 d'actions du nombre d'actions ordinaires de la Banque CIBC réservées aux fins d'émission, pour atteindre 115 269 000 actions. Veuillez consulter la rubrique « Modification du Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC » en vue de l'approbation des actionnaires à la page 1.
Limites individuelles et des initiés	- 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction. - Aucune option n'est octroyée à un participant si cette attribution peut donner lieu à un 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, dépassant 10 % des actions ordinaires de la Banque CIBC émises et en circulation.
Fin de l'emploi	- 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'acquiescent, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant le délai de préavis de cessation d'emploi de l'employé. - À la retraite : les options continuent de s'acquiescent et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans et compte au moins deux ans d'ancienneté au moment de son départ à la retraite.
Prolongation pour période d'interdiction des opérations	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)	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	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.

Information sur la rémunération

Modifications	- Les actionnaires doivent approuver les modifications suivantes (à moins qu'elles ne découlent de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : - 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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). Dans le cadre de l'établissement et de la modification des modalités des régimes d'options de souscription d'actions de la Banque CIBC, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue les modalités et conditions de tout nouveau régime ou tout changement apporté aux modalités et conditions d'un régime existant et les recommande aux fins d'approbation par le conseil.
Récupération	Les octrois peuvent être récupérés en cas d'inconduite⁽¹⁾ et advenant qu'un retraitement soit nécessaire en raison d'un non-respect important de toute obligation de présentation de l'information financière prévue par les lois américaines sur les valeurs mobilières⁽²⁾.

- (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 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.
- (2) À compter de 2023, la Banque CIBC récupérera auprès d'un « membre de la haute direction » actuel ou antérieur, conformément à la politique de récupération de la SEC, le montant de toute rémunération attribuée sous forme d'options pour l'exercice auquel s'applique le retraitement qui dépasse le montant de toute rémunération attribuée sous forme d'options que le membre de la haute direction aurait autrement reçue si cette rémunération avait été déterminée sur la base des états financiers retraités.

Le ROSAE a été modifié en date du 8 décembre 2025 pour y apporter certaines modifications approuvées par le conseil qui ne nécessitaient pas l'approbation des actionnaires aux termes des dispositions de modification du ROSAE, dont les modifications suivantes :

- (1) une modification visant à soumettre l'acquisition des droits des options à des conditions de non-concurrence et de non-sollicitation, qui s'appliquent aux participants qui quittent leurs fonctions au sein de la Banque CIBC et qui répondent aux critères de la définition de « Retraite » (au sens du ROSAE);
- (2) des révisions aux termes définis pour refléter les régimes d'attribution de titres de capitaux propres existants, y compris la définition de « Retraite »;
- (3) l'ajout de nouvelles rubriques pour harmoniser le régime aux documents de régime et processus d'attribution existants;
- (4) certaines autres modifications d'ordre administratif.

Veuillez également consulter la rubrique « Ordre du jour – 5. Modification du Régime d'options de souscription d'actions des employés de la Banque CIBC » à la page 1 de la circulaire pour une modification supplémentaire proposée au ROSAE.

Régime d'UAR⁽¹⁾⁽²⁾

Octrois	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. - Le nombre d'UAR octroyées est fonction : - 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 fixe.
Équivalents de dividendes	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	Les UAR sont assujetties au respect, au moment de l'acquisition, de critères de rendement fondés sur le RTA de la Banque CIBC comparativement aux données des sociétés du groupe de référence de la Banque CIBC et sur le RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible ⁽¹⁾ .
Période de rendement	Le montant des attributions d'UAR est établi tant en fonction du rendement individuel que du rendement de l'entreprise pour l'exercice précédant l'attribution ⁽³⁾ , puisque ce montant dépend du multiplicateur de rendement de fin d'exercice, lequel est composé du FRO et du rendement individuel. Les UAR sont ensuite soumises à une période de rendement de trois ans postérieure à l'octroi qui est mesurée en fonction du RTA relatif et du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible ⁽¹⁾ pour les trois exercices subséquents.
Acquisition	L'acquisition survient à la fin de la période de trois ans.
Paie ment	- 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	- Les octrois sont soumis : - à une récupération en cas d'inconduite⁽⁴⁾; - à une récupération advenant qu'un retraitement des états financiers de la Banque CIBC soit nécessaire en raison d'un non-respect important de toute obligation de présentation de l'information financière prévue par les lois américaines sur les valeurs mobilières⁽⁵⁾; - à une annulation pour rendement dans certains cas lorsque des pertes imprévues se produisent⁽⁶⁾.

Régime d'UADD⁽²⁾

Octrois	- Les octrois sont habituellement attribués sous forme de montant en dollars. - Le nombre d'UADD octroyées est fonction : - 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 fixe.
Équivalents de dividendes	Les équivalents de dividendes sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.
Report	Les UADD permettent un report de versement plus long que la limite habituelle de trois ans au Canada.
Acquisition	- 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.
Paie ment	- 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 de chaque UADD correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque CIBC à la TSX au cours des dix jours de bourse ayant précédé la date du paiement.
Récupération	- Les octrois sont soumis : - à une récupération en cas d'inconduite⁽⁴⁾; - à une récupération advenant qu'un retraitement des états financiers de la Banque CIBC soit nécessaire en raison d'un non-respect important de toute obligation de présentation de l'information financière prévue par les lois américaines sur les valeurs mobilières⁽⁵⁾; - à une annulation pour rendement dans certains cas lorsque des pertes imprévues se produisent⁽⁶⁾.

- (1) La composante du RTA servant au calcul de l'acquisition des droits des UAR est fonction du RTA relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. Pour les attributions octroyées avant décembre 2023, la composante RCP est également fonction du RCP relatif de la Banque CIBC par rapport à celui des sociétés de son groupe de référence. À compter des attributions octroyées en décembre 2023, la composante RCP du multiplicateur de rendement aux fins de l'acquisition des droits est fonction du RCP ajusté de la Banque CIBC par rapport à la cible.
- (2) 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.
- (3) Les attributions pour un exercice donné (du 1^{er} novembre au 31 octobre) sont accordées au mois de décembre suivant immédiatement la clôture de l'exercice.
- (4) 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) acquises dans les 12 mois seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (1) à la page précédente.

Information sur la rémunération

- (5) À compter de 2023, la Banque CIBC récupérera auprès d'un « membre de la haute direction » actuel ou antérieur, conformément à la politique de récupération de la SEC, le montant de toute rémunération attribuée sous forme d'UAR ou d'UADD pour l'exercice auquel s'applique le retraitement qui dépasse le montant de la rémunération attribuée sous forme d'UAR ou d'UADD que le membre de la haute direction aurait autrement reçue si cette rémunération avait été déterminée sur la base des états financiers retraités.
- (6) Si la Banque CIBC conclut qu'elle-même ou ses UES ou ses principaux segments commerciaux ont subi une importante perte imprévue dont le montant est égal ou supérieur au total du résultat net avant impôt des trois derniers exercices, et que la négligence de la personne, son non-respect des politiques ou des procédures applicables, son non-respect des obligations légales ou réglementaires applicables, son omission d'assurer une surveillance appropriée de la conduite d'autres personnes, ou d'autres actes ou omissions semblables, ont contribué de façon significative à la perte imprévue, la Banque CIBC peut annuler jusqu'à 100 % des UAR et des UADD de la personne (cette mesure s'applique aux UADD octroyées et non aux UADD que la personne a choisi de recevoir) dont les droits doivent devenir acquis au cours de l'exercice suivant celui où survient la perte imprévue.

Prestations de retraite

Tous les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite au même titre que les autres employés de la Banque CIBC au Canada, qui sont soumis à des restrictions définies dans la Loi de l'impôt sur le revenu.

Des prestations de retraite à prestations déterminées supplémentaires pour les membres de la haute direction visés sont versées dans le cadre d'un RRCCS. Pour M. Culham, qui a été promu avant le 1^{er} janvier 2016, le RRCCS prévoit une prestation de retraite basée sur les gains moyens de fin de carrière pour chaque année de service ouvrant droit à pension lorsque les gains comprennent une partie de la rémunération incitative jusqu'à un plafond. Cela signifie que les prestations aux termes du RRCCS n'augmentent pas en fonction des gains. Pour les membres de la haute direction visés promus depuis le 1^{er} janvier 2016, soit MM. Sedran, Beber et Panossian, le RRCCS prévoit l'accumulation d'une rente uniforme, indépendamment des gains, pour le service uniquement à partir de la nomination au RRCCS.

Les dispositions du RRCCS confèrent à MM. Dodig et Culham des prestations déterminées supplémentaires entièrement acquises établies en fonction de la donnée la plus élevée entre les prestations de retraite fondées sur les gains moyens de fin de carrière et la rente uniforme, tel qu'il est décrit ci-dessous dans les tableaux respectifs. Quelle que soit la formule appliquée, les prestations annuelles globales de M. Dodig sont assujetties à un plafond de 1 250 000 \$.

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

Les principales dispositions du RRCCS visant les gains moyens de fin de carrière applicables à MM. Dodig et Culham sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	2 % des gains moyens 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.
Gains moyens de fin de carrière	- La somme de : - 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. - Sous réserve d'une limite de 2 300 000 \$ pour M. Dodig et de 913 500 \$ pour M. Culham.
Réduction en cas de retraite anticipée	- Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour M. Dodig. - Pour M. Culham, les prestations de retraite 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	Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.
Forme de prestations	Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du membre de la haute direction. 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.

Les principales dispositions du RRCCS visant la rente uniforme applicables à tous les membres de la haute direction visés sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Calcul des prestations de retraite	- Un taux d'accumulation fixe par année pour les années de service ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS seulement (jusqu'à un maximum de 35 années de service), établi en fonction du niveau hiérarchique : 52 000 \$ pour M. Dodig; 12 500 \$ pour MM. Sedran, Culham, Beber et Panossian.
Réduction en cas de retraite anticipée	Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans.
Forme de prestations	- Les prestations de retraite ne sont versées que jusqu'au décès du membre de la haute direction. - D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.
Acquisition	Les prestations au titre du RRCCS sont acquises dès l'âge de 55 ans et 5 années de service.

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après présente des renseignements supplémentaires relativement aux obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées pour les membres de la haute direction visés :

Régimes 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 ⁽⁶⁾ (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées ⁽⁷⁾ (\$)
		Au 31 octobre 2025 ⁽²⁾	À 65 ans ⁽³⁾				
Victor Dodig	20,3	1129 000	1 250 000	10 963 000	582 000	396 000	11 941 000
Robert Sedran	15,3	128 000	299 000	847 000	134 000	98 000	1 079 000
Harry Culham	17,2	212 000	337 000	1 871 000	176 000	95 000	2 142 000
Shawn Beber	22,9	249 000	422 000	2 099 000	148 000	173 000	2 420 000
Hratch Panossian	13,9	198 000	534 000	781 000	71 000	97 000	949 000

- (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 les gains moyens de fin de carrière pour M. Culham seront égaux ou supérieurs à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCCS. Les prestations de retraite de M. Dodig accumulées jusqu'au 31 octobre 2025 sont fondées sur la formule à rente uniforme du RRCCS. Outre sa participation au RRCCS qui a pris effet le 1^{er} septembre 2015, M. Culham compte sept années de service décomptées aux termes du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre de son RRCCS. 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. MM. Sedran, Beber et Panossian comptent 9,7 années de service décomptées, 9,9 années de service décomptées et 2,3 années de service décomptées, respectivement, au titre du régime de retraite de la Banque CIBC qui ne sont pas comptabilisées au titre du RRCCS. Pour M. Culham, les prestations de retraite aux termes du RRCCS seront compensées par le montant des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada à partir de l'âge de 65 ans.
- (2) Les montants indiqués sont entièrement acquis pour tous les membres de la haute direction visés, sauf MM. Sedran, Beber et Panossian. Les prestations annuelles acquises payables à MM. Sedran, Beber et Panossian au 31 octobre 2025 s'élèvent à 58 000 \$, à 86 000 \$ et à 52 000 \$, respectivement. Les prestations de retraite de MM. Sedran, Beber et Panossian sont acquises conformément aux modalités du RRCCS.
- (3) Tous les membres de la haute direction visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 65 ans. Les prestations du régime de retraite de la Banque CIBC ont été déterminées en utilisant les limites de la Loi de l'impôt sur le revenu applicables en 2025. En ce qui concerne M. Culham, les prestations de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans ne tiennent pas compte de sa nomination au poste de président et chef de la direction, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2025.
- (4) Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2024. 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 4,82 %;
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés 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 2025 des prestations, l'incidence des modifications au régime et des promotions 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 4,88 % conformément aux charges au titre des régimes de retraite pour l'exercice 2025 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 et les changements dans les hypothèses actuarielles.
- (7) Ces montants représentent la valeur actualisée des prestations de retraite projetées des membres de la haute direction visés gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2025. 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 4,78 %;
 - un taux d'augmentation annuel de la rémunération qui varie selon l'âge et le mandat du membre de la haute direction compte non tenu des limites aux gains moyens de fin de carrière;
 - aucune provision quant aux hausses futures des plafonds de rémunération ou quant aux différents traitements fiscaux des régimes de retraite enregistrés par rapport aux prestations supplémentaires de retraite;
 - des dates de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la Banque CIBC.

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 membres de la haute direction visés et les membres de la haute direction, 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 de la rémunération et des ressources du personnel de direction 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	Certains hauts dirigeants de la Banque CIBC, notamment chacun des membres de la haute direction visés.
Période visée	24 mois suivant la date du changement de contrôle.
Événements déclencheurs (c.-à-d. deux événements déclencheurs)	- La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ et 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 : (1) un changement de contrôle; et (2) la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-après (lesquelles sont considérées comme des « motifs valables »), comme il est indiqué dans la politique : - une réduction importante des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant; - une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si le nouveau poste est essentiellement de même rang; - une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail sur une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles / 80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou - toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes du droit applicable.
Indemnités de départ	- Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir : (1) 2 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 ou la prime en espèces cible moyenne des trois exercices précédents⁽¹⁾; ou (2) le 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 ⁽⁴⁾ du tableau des Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle à la page 101) ou du droit applicable.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	Lorsque les 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'acquerraient 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	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 paramètres mondiaux de transition professionnelle des membres de la haute direction 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 serait par ailleurs payable au cours de la période de préavis.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾

Le tableau ci-après résume les paiements, les sommes payables et les avantages estimatifs auxquels chacun des membres de la haute direction 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 2025 ⁽⁴⁾	
		Cessation d'emploi sans motif valable ⁽⁵⁾ (\$)	Changement de contrôle ⁽⁶⁾ (\$)
Robert Sedran	Espèces	2 314 717	2 741 667
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	130 000
	Total des paiements	2 314 717	2 871 667
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	71 000 ⁽⁷⁾
Harry Culham	Espèces	5 996 294	6 332 008
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	130 000
	Total des paiements	5 996 294	6 462 008
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	0 ⁽⁷⁾
Hratch Panossian	Espèces	2 734 242	3 390 408
	Valeur supplémentaire de la rémunération reportée	0	0
	Avantages sociaux	0	130 000
	Total des paiements	2 734 242	3 520 408
	Prestations de retraite annuelles supplémentaires	0	171 000 ⁽⁷⁾

- (1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités de départ qui ont été convenues par contrat et ne comprend pas les droits éventuels plus élevés en vertu de la common law découlant de la cessation d'emploi sans motif valable. Au moment de la démission ou de la cessation d'emploi pour motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.
- (2) Le tableau ci-dessus ne présente pas de données pour M. Dodig. M. Dodig est devenu conseiller spécial à compter du 1^{er} novembre 2025, date à laquelle il a cessé de faire partie de la haute direction, et il prendra sa retraite de la banque après le 30 avril 2026. À son départ à la retraite, M. Dodig sera assujéti aux modalités et conditions indiquées à la note (4) ci-dessous.
- (3) Le tableau ci-dessus ne présente pas de données pour M. Beber. M. Beber est devenu conseiller spécial à compter du 1^{er} novembre 2025, date à laquelle il a cessé de faire partie de la haute direction, et il prendra sa retraite de la banque le 1^{er} juillet 2026. Conformément au contrat qu'il a conclu avec la banque, M. Beber recevra des paiements supplémentaires totalisant 10 458 720 \$ au cours d'une période se prolongeant jusqu'en 2028.
- (4) Aucun montant supplémentaire n'est payable, aux termes de tout contrat, en cas de départ à la retraite, de démission (sauf pour les motifs précisés à la rubrique « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 100 de la circulaire) 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 fondées sur des options et des actions en cours au 31 octobre 2025, veuillez consulter « Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions en cours » à la page 91.
- (5) Les montants indiqués pour Espèces pour MM. Sedran, Culham et Panossian représentent le droit de recevoir un paiement en espèces tenant lieu de préavis. Pour MM. Sedran, Culham et Panossian, le paiement en espèces est calculé en fonction du salaire annuel, de la prime en espèces annuelle moyenne pour les trois années antérieures et de l'allocation automobile annuelle pour la durée de la période d'indemnité de départ. Pour tous les membres de la haute direction 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.
- (6) Pour des renseignements sur les paiements en espèces, voir « Contrats relatifs à un changement de contrôle » à la page 100 de la circulaire. Les montants indiqués comme Avantages sociaux sont des paiements 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.
- (7) Le montant indiqué comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires pour M. Panossian correspond au montant des prestations de retraite viagères annuelles supplémentaires payables dès l'âge de sa retraite anticipée sans réduction (65 ans) en raison du droit à deux années de service décomptées supplémentaires. Comme MM. Sedran et Culham ont adhéré au RRCCS après le 27 mai 2015, soit la date à laquelle la politique en cas de changement de contrôle a été modifiée pour supprimer la disposition accordant des années de service décomptées supplémentaires en cas de changement de contrôle, ils ne sont pas admissibles à l'application des deux années de service décomptées supplémentaires. Pour MM. Sedran et Panossian, les montants indiqués comme Prestations de retraite annuelles supplémentaires comprennent également la valeur de la renonciation à toutes exigences d'acquisition restantes puisque leurs droits aux termes du RRCCS ne sont pas acquis au 31 octobre 2025.

Les valeurs actualisées au 31 octobre 2025 des montants de Prestations de retraite annuelles supplémentaires sont de 594 000 \$ pour M. Sedran et de 918 000 \$ pour M. Panossian. Les hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer les valeurs actualisées sont cohérentes avec les hypothèses utilisées pour les passifs des régimes de retraite à la fin de l'exercice clos le 31 octobre 2025, qui sont divulguées dans les états financiers de la Banque CIBC, à l'exception du fait que l'âge présumé de la retraite est fondé sur la première date d'admissibilité à la retraite. 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.

Information sur la rémunération

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

Les tableaux ci-après présentent des renseignements exigés aux termes de la norme 15 des principes et 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 l'expression « hauts dirigeants » du CSF les hauts dirigeants qui sont des membres de la haute direction visés et autres preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants comprennent certaines personnes occupant un poste de premier vice-président ou un poste supérieur et certains directeurs généraux, ainsi que d'autres « employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » précis, d'après une évaluation de chaque rôle.

Au moins 40 %, et jusqu'à 80 %, de leur rémunération incitative totale est différée.

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 millions de dollars)	2025		2024	
	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants	Membres de la haute direction visés	Autres preneurs de risques importants
Nombre d'employés	5	145	6	138
Rémunération fixe (salaire)	3,8	54,9	4,1	50,6
Rémunération variable				
- espèces	11,1	143,6	10,6	117,6
- fondée sur des actions ⁽²⁾	28,3	139,1	22,8	120,6
- fondée sur des options	6,2	13,4	5,7	10,3
Rémunération variable totale	45,6	296,1	39,1	248,5
Rémunération totale	49,4	351,0	43,2	299,1
Rémunération reportée versée ⁽³⁾				
Versée au cours de l'exercice ⁽⁴⁾	52,5	156,7	20,8	85,7
Rémunération reportée en cours ⁽⁵⁾⁽⁶⁾				
Acquise	107,9	133,5	74,5	73,4
- espèces	-	0,7	-	1,2
- fondée sur des actions	30,7	44,1	21,6	35,4
- fondée sur des options	77,2	88,7	52,9	36,8
Non acquise	232,6	830,6	160,4	565,7
- espèces	-	9,9	-	8,5
- fondée sur des actions	96,5	552,4	77,7	408,3
- fondée sur des options	136,1	268,3	82,7	148,9
Total ⁽⁶⁾	340,5	964,1	234,9	639,1

- (1) Les montants octroyés au titre d'un exercice donné sont indiqués pour l'exercice en question, même si une telle attribution a pu avoir été reçue après la fin de l'exercice.
- (2) Les valeurs présentées pour la rémunération fondées sur des actions des membres de la haute direction visés comprennent des OAS exceptionnels attribués en 2025, au montant de 500 000 \$ pour M. Sedran, de 1 000 000 \$ pour M. Beber, et de 2 000 000 \$ pour M. Panossian.
- (3) Montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices indiqués et versée au cours de ces exercices aux termes des régimes de rémunération reportée en vigueur. Les paiements comprennent les gains réalisés sur les options (soit l'écart entre la valeur marchande et le prix d'exercice).
- (4) Comprend, dans l'exercice 2025, des montants versés en décembre 2024 relativement à l'exercice 2023 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2024, des montants versés en décembre 2023.
- (5) Toutes les formes de rémunération reportée qui demeurent en cours et qui n'étaient pas expirées à la fin des exercices indiqués. Les périodes de report sont précisées dans les conditions du régime pertinent et, dans le cas des UADD, elles peuvent s'étendre jusqu'à la cessation d'emploi, à la retraite ou au décès. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.
- (6) Toute la rémunération reportée en cours est soumise à des rajustements implicites et explicites. Les rajustements implicites découlent de l'évolution de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la Banque CIBC, et les rajustements explicites découlent de l'application de récupérations ou de rajustements liés au rendement. Aucun rajustement explicite ni implicite, à l'exception des fluctuations du cours de l'action et du facteur applicable aux UAR, n'a été apporté à la rémunération reportée au cours des exercices 2025 et 2024.

Autre rémunération versée

Il n'y a eu aucune attribution de rémunération incitative garantie octroyée au cours de l'exercice 2025 pour les membres de la haute direction visés et les autres preneurs de risques importants (870 000 \$ attribués aux preneurs de risques importants au cours de l'exercice 2024). Des primes à la signature versées en espèces⁽¹⁾ totalisant 950 000 \$ ont été attribuées au cours de l'exercice 2025 à quatre preneurs de risques importants (1 860 000 \$ au cours de l'exercice 2024). Aucune prime à la signature versée en espèces n'a été accordée au cours de l'exercice 2025 ni de l'exercice 2024 aux membres de la haute direction visés. Aucune indemnité de départ n'a été versée pour les membres de la haute direction visés au cours des exercices 2025 ou 2024. Les paiements⁽²⁾ au cours de l'exercice 2025 à dix preneurs de risques importants ont totalisé 5171 000 \$. Au cours de l'exercice 2024⁽²⁾, les paiements à cinq preneurs de risques importants ont totalisé 1 309 000 \$.

- (1) Les versements effectués dans le cadre de primes en espèces accordées à de nouvelles recrues à la signature au cours des exercices indiqués peuvent avoir été effectués en totalité ou en partie au cours de l'exercice donné ou d'un exercice ultérieur. Les primes à la signature reportées sont incluses à la rubrique « Rémunération reportée en cours » du tableau de la page 102.
- (2) Les « paiements » représentent le montant total des indemnités de départ réellement versées par la Banque CIBC au cours de l'exercice applicable. Le montant le plus élevé d'une indemnité de départ précise versée au cours de l'exercice 2025 s'est établi à 1 759 000 \$. Un paiement pour l'exercice 2025 a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,4031 \$ CA. Un paiement pour l'exercice 2024 a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de WM/Reuters de 1,00 \$ AU = 0,9020 \$ CA.

Mesures non conformes aux PCGR

Nous avons recours à différentes mesures financières pour évaluer le rendement de nos secteurs d'activité, tel qu'il est décrit ci-après. Certaines mesures sont calculées conformément aux PCGR (IFRS), tandis que d'autres n'ont pas de signification normalisée en vertu des PCGR et ne peuvent donc pas être comparées à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés. Ces mesures non conformes aux PCGR, qui comprennent des mesures financières non conformes aux PCGR et des ratios non conformes aux PCGR décrits dans le *Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières*, peuvent permettre aux investisseurs de mieux comprendre la façon dont la direction évalue le rendement des activités sous-jacentes.

Mesures ajustées

La direction évalue les résultats sur la base des résultats déclarés et des résultats ajustés, et considère les deux comme des mesures utiles de la performance. Les mesures ajustées, qui comprennent le total des produits ajusté, la dotation à la provision pour pertes sur créances ajustée, les charges autres que d'intérêts ajustées, le résultat avant impôt sur le résultat ajusté, l'impôt sur le résultat ajusté et le résultat net ajusté, qui s'ajoutent aux mesures ajustées décrites ci-après, excluent les éléments d'importance des résultats comme présentés aux fins du calcul de nos résultats ajustés. Les éléments d'importance comprennent l'amortissement des immobilisations incorporelles et certains éléments d'importance qui surviennent de temps à autre et qui ne reflètent pas, selon la direction, le rendement des activités sous-jacentes. Nous sommes d'avis que les mesures ajustées permettent au lecteur de mieux comprendre la façon dont la direction évalue le rendement des activités sous-jacentes tout en facilitant une analyse plus éclairée des tendances. Bien que nous croyions que ces mesures ajustées permettent de faciliter les comparaisons entre nos résultats et ceux des autres banques canadiennes qui font des ajustements similaires dans leurs informations publiques, il faut préciser qu'il n'y a pas de signification normalisée des mesures ajustées selon les PCGR.

Résultat dilué par action ajusté

Nous ajustons le résultat dilué par action comme présenté pour éliminer l'incidence des éléments d'importance, nette de l'impôt sur le résultat, aux fins du calcul du résultat dilué par action ajusté.

Levier d'exploitation ajusté

Nous ajustons les produits et les charges autres que d'intérêts comme présentés pour éliminer l'incidence des éléments d'importance.

RCP ajusté

Nous ajustons notre résultat net déclaré applicable aux porteurs d'actions ordinaires pour exclure l'incidence des éléments importants, nette de l'impôt sur le résultat, afin de calculer le rendement des capitaux propres (RCP) applicables aux porteurs d'actions ordinaires ajusté.

Information sur la rémunération

Résultat avant impôt et provisions

Le résultat avant impôt et provisions correspond aux produits, nets des charges autres que d'intérêts, et fournit aux lecteurs une évaluation de notre capacité à dégager un résultat pour couvrir les pertes de crédit au cours du cycle de crédit, ainsi qu'une base supplémentaire aux fins de la comparaison du rendement des activités sous-jacentes entre les périodes, en excluant l'incidence de la dotation à la provision pour pertes sur créances, ce qui nécessite que des jugements soient posés et que des estimations soient faites à l'égard de questions qui sont incertaines et qui peuvent varier de façon importante d'une période à l'autre. Nous ajustons le résultat avant impôt et provisions pour éliminer l'incidence des éléments d'importance aux fins du calcul du résultat avant impôt et provisions ajusté. Comme il a été énoncé précédemment, nous sommes d'avis que les mesures ajustées permettent au lecteur de mieux comprendre la façon dont la direction évalue le rendement des activités sous-jacentes tout en facilitant une analyse plus éclairée des tendances.

Le tableau ci-après présente un rapprochement entre les résultats (comme présentés) conformes aux PCGR et les résultats (ajustés) non conformes aux PCGR sur une base consolidée.

En millions de dollars, pour les exercices clos les 31 octobre	2025	2024
Résultats d'exploitation - comme présentés		
Total des produits	29 133 \$	25 606 \$
Dotation à la provision pour pertes sur créances	2 342	2 001
Charges autres que d'intérêts	15 852	14 439
Résultat (perte) avant impôt sur le résultat	10 939	9 166
Impôt sur le résultat	2 485	2 012
Résultat net (perte nette)	8 454	7 154
Résultat net applicable aux participations ne donnant pas le contrôle	25	39
Porteurs d'actions privilégiées et d'autres instruments de capitaux propres	364	263
Porteurs d'actions ordinaires	8 065	6 852
Résultat net (perte nette) applicable aux actionnaires	8 429	7 115
Résultat dilué par action (\$)	8,57 \$	7,28 \$
Incidence des éléments d'importance⁽¹⁾		
Charges autres que d'intérêts		
Amortissement et dépréciation d'immobilisations incorporelles liées aux acquisitions	(45)	(56)
Charge en lien avec la cotisation spéciale imposée par la FDIC	-	(103)
Incidence des éléments d'importance sur les charges autres que d'intérêts	(45)	(159)
Total de l'incidence avant impôt des éléments d'importance sur le résultat net	45	159
Impôt sur le résultat		
Amortissement et dépréciation d'immobilisations incorporelles liées aux acquisitions	12	15
Charge en lien avec la cotisation spéciale imposée par la FDIC	-	26
Incidence des éléments d'importance sur l'impôt sur le résultat	12	41
Total de l'incidence après impôt des éléments d'importance sur le résultat net	33 \$	118 \$
Incidence des éléments d'importance sur le résultat dilué par action (\$)⁽²⁾	0,04 \$	0,12 \$
Résultats d'exploitation - ajustés⁽³⁾		
Total des produits - ajusté	29 133 \$	25 606 \$
Dotation à la provision pour pertes sur créances - ajustée	2 342	2 001
Charges autres que d'intérêts - ajustées	15 807	14 280
Résultat (perte) avant impôt sur le résultat - ajusté(e)	10 984	9 325
Impôt sur le résultat - ajusté	2 497	2 053
Résultat net (perte nette) - ajusté(e)	8 487	7 272
Résultat net applicable aux participations ne donnant pas le contrôle - ajusté	25	39
Porteurs d'actions privilégiées et d'autres instruments de capitaux propres - ajusté	364	263
Porteurs d'actions ordinaires - ajusté	8 098	6 970
Résultat net (perte nette) applicable aux actionnaires - ajusté(e)	8 462	7 233
Résultat dilué par action ajusté (\$)	8,61 \$	7,40 \$

(1) Les éléments d'importance sont exclus des résultats comme présentés aux fins du calcul des résultats ajustés.
(2) Tient compte de l'incidence des écarts découlant de l'arrondissement entre le résultat dilué par action et le résultat dilué par action ajusté.
(3) Montant ajusté pour ne pas tenir compte de l'incidence des éléments d'importance. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR.

Information sur la rémunération

Le tableau ci-après présente un rapprochement entre le résultat net (comme présenté) conforme aux PCGR et le résultat avant impôt et provisions (ajusté) non conforme aux PCGR, sur une base consolidée.

En millions de dollars, pour les exercices clos les 31 octobre	2025	2024
Résultat net (perte nette)	8 454 \$	7 154 \$
Ajouter : dotation à la provision pour pertes sur créances	2 342	2 001
Ajouter : impôt sur le résultat	2 485	2 012
Résultat (perte) avant impôt et provisions (reprises de provisions) ⁽¹⁾	13 281	11 167
Incidence avant impôt des éléments d'importance ⁽²⁾	45	159
Résultat (perte) avant impôt et provisions (reprises de provisions) ajusté(e) ⁽³⁾	13 326 \$	11 326 \$

- (1) Mesure non conforme aux PCGR.
- (2) Les éléments d'importance sont exclus des résultats comme présentés aux fins du calcul des résultats ajustés.
- (3) Montant ajusté pour ne pas tenir compte de l'incidence des éléments d'importance. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR.

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires seront appelés à voter sur sept propositions d'actionnaires du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, numéro de téléphone : 514 286-1155, courriel : medactionnaires@gmail.com.

- 1. MÉDAC – Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)**

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail.

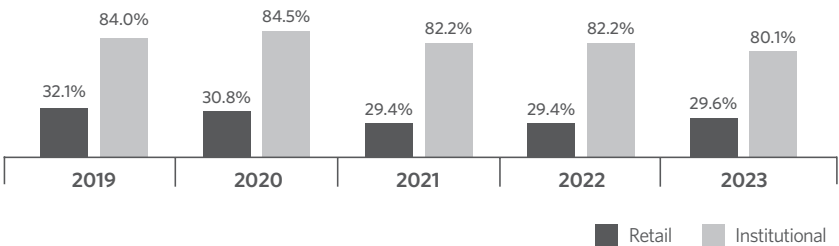
 - Amélioration de l'expérience de vote
 - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
 - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
 - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
 - Modernisation des communications
 - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
 - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
 - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
 - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
 - Mobilisation thématique et intergénérationnelle
 - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
 - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
 - Documentation de la participation
 - Divulguer en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
 - le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
 - le quorum,
 - le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
 - le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/ NOBO]) présents et :
 - le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du Broadridge Proxy Pulse Canada¹ révèlent :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé², crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouvernance (*gouvernance*) moderne et inclusive.

¹ https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf

² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC encourage tous les actionnaires à prendre des décisions de vote éclairées et à participer à notre assemblée générale annuelle. Nous avons à cœur d'offrir à tous nos actionnaires des droits de participation égaux et d'assurer la tenue de notre assemblée générale annuelle d'une manière accessible, uniforme sur toutes les plateformes et en tous points conforme à nos règlements administratifs, à la *Loi sur les banques* ainsi qu'aux autres exigences réglementaires applicables. Pour ce faire, nous avons recours à une plateforme de vote en ligne moderne, nous offrons des méthodes de vote supplémentaires, comme le courrier postal ou le téléphone, et nous tenons une assemblée annuelle hybride qui offre des options de participation en personne et virtuelle.

Nous échangeons chaque année avec notre agent des transferts et notre fournisseur de technologies pour passer en revue le processus de vote et le déroulement de l'assemblée générale annuelle, notamment pour évaluer les améliorations possibles grâce à l'amélioration des technologies. Bien que les plateformes de vote en ligne et les options de participation virtuelle se soient considérablement perfectionnées au cours des dernières années, la sécurité, la fiabilité et l'intégrité du processus de notre assemblée générale annuelle et de toute solution technologique demeurent pour nous des priorités essentielles.

Nos communications destinées aux actionnaires sont conçues pour assurer un haut degré de rigueur, de fiabilité et de clarté. La circulaire présente un ordre du jour complet et facile à suivre pour l'assemblée générale annuelle, fournit des instructions claires pour la participation tant virtuelle qu'en personne, et contient les propositions des actionnaires reproduites telles qu'elles ont été soumises pour en assurer l'exactitude et la conformité à la *Loi sur les banques*. Des ressources d'aide, telles qu'une ligne d'assistance et la possibilité de demander des copies papier des documents relatifs à l'assemblée, sont également offertes aux personnes moins familières ou moins à l'aise avec les technologies numériques ou le processus de vote. De plus, notre circulaire est conforme à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario, et tant nos options de participation en personne que de participation virtuelle offrent le service de sous-titres.

Pour encourager la participation, des rappels de vote annuels sont envoyés aux actionnaires non inscrits par l'entremise de Broadridge, notre intermédiaire, ainsi qu'aux employés de la Banque CIBC qui détiennent des actions dans le cadre de notre régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE). Par ailleurs, nous nous conformons à nos obligations réglementaires et nous veillons à l'accessibilité pour tous par la publication chaque année de renseignements logistiques sur notre assemblée générale annuelle dans les journaux et en ligne.

Bien que l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle soit fixe, des sujets d'intérêt pour la Banque CIBC et pour les actionnaires — notamment des questions stratégiques, des tendances pertinentes ainsi que les perspectives de la banque — sont souvent abordés. De plus, tous les actionnaires sont invités à poser des questions au conseil et à la direction de la Banque CIBC durant la période de questions de l'assemblée générale annuelle, et tout actionnaire ayant soumis une proposition d'actionnaire a la possibilité de présenter sa proposition lors de l'assemblée générale annuelle.

Enfin, la Banque CIBC fournit déjà des renseignements sur la participation et le vote dans l'ensemble de ses documents d'information publics, notamment le nombre total de votes exprimés pour chaque point à l'ordre du jour, les exigences en matière de quorum et le nombre d'actions avec droit de vote en circulation.

2. MÉDAC - Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Propositions d'actionnaires

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouvernance d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La politique sur la diversité au sein du conseil de la Banque CIBC décrit le processus appliqué par le conseil à la relève des administrateurs, qui met l'accent sur la recherche des meilleurs candidats possédant le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent et à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC.

Le conseil cherche également à accroître la mesure dans laquelle ses membres reflètent les effectifs de la Banque CIBC, de même que les clients et les collectivités que la Banque CIBC sert, tout en s'assurant que les compétences, l'expertise et l'expérience collectives des membres du conseil permettent de répondre aux exigences réglementaires, notamment que le secteur financier soit correctement représenté et qu'il existe une expertise en gestion des risques. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs à la page 27 de la présente circulaire. Parmi ces candidats, 46 % s'identifient comme des femmes, 8 % s'identifient comme membres des peuples autochtones, 15 % s'identifient comme des personnes de couleur et 8 % s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ+.

L'âge n'est pas un facteur d'exclusion pour les nominations aux postes d'administrateurs; cependant, la complexité et le caractère hautement réglementé de nos activités exigent que les administrateurs possèdent une vaste expérience dans diverses compétences essentielles, expérience qui est généralement acquise au terme de carrières prolongées et de l'exercice de fonctions de haute direction. Le comité de gouvernance évalue d'ailleurs régulièrement les compétences et l'expertise de nos administrateurs pour veiller à ce que la composition du conseil soit alignée tant sur les besoins actuels que sur les priorités stratégiques à long terme de la banque. Dans le cadre de notre processus d'évaluation annuelle du conseil, chaque administrateur et membre de la haute direction remplit un questionnaire portant notamment sur l'évaluation de la diversité des points de vue au sein du conseil, l'âge pouvant constituer un facteur contributif à cet égard.

Bien que la Banque CIBC ne souscrive pas à l'établissement d'une cible de représentation des personnes de 35 ans et moins au sein de son conseil, diverses mesures sont en place pour veiller à ce que le conseil et la direction se tiennent au courant de la perspective des générations plus jeunes, dont les suivantes :

- En 2025, le conseil a reçu une formation sur l'approche de la Banque CIBC en matière de planification stratégique de la main-d'œuvre, laquelle nous permet de prévoir les besoins futurs en personnel en fonction du bassin de candidats disponibles. Ce cadre permet à la Banque CIBC d'être bien positionnée pour atteindre ses priorités stratégiques et de demeurer agile face à l'accélération du rythme des changements dans l'environnement externe, notamment les avancées technologiques et l'évolution des préférences de la clientèle et des employés.
- Les membres du conseil ont également pris part à une séance de formation portant sur la gestion des enjeux de transformation des effectifs dans le contexte de l'évolution des attentes d'une main-d'œuvre multigénérationnelle, qui a mis en lumière les facteurs de valeur propres aux générations plus jeunes ainsi que l'importance d'investir de manière ciblée dans les talents.
- Le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine chaque année les résultats du sondage annuel auprès des employés de la Banque CIBC pour faire connaître les perspectives propres à divers segments de la main-d'œuvre, notamment selon les groupes d'âge, et d'identifier les tendances et les besoins à combler en matière d'expérience.

Nous soutenons également le perfectionnement professionnel des aspirants administrateurs de sociétés au moyen de nos activités internes de développement des talents, ainsi que par l'aide aux frais de scolarité offerte aux employés qui souhaitent suivre une formation officielle. Notre engagement global envers nos équipes est d'ailleurs reconnu par la distinction de la Banque CIBC comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens en 2026, une reconnaissance que nous nous méritons pour la 14^e année consécutive.

Globalement, nos pratiques permanentes nous permettent de prendre en compte les perspectives et les priorités des générations plus jeunes dans nos mécanismes de gouvernance et nos processus décisionnels, tout en assurant un juste équilibre avec la nécessité de compter sur une expérience approfondie au sein du conseil d'administration.

3. MÉDAC – Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque.

Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
 - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
 - la croissance médiane des salaires des employés;
 - l'évolution du dividende versé par action.
 - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
 - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
 - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
 - la croissance salariale médiane des employés;
 - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Notre programme de rémunération comprend un salaire de base annuel et des primes d'encouragement variables. Notre structure interne applicable au salaire de base définit la fourchette salariale à chaque échelon, et notre régime d'encouragement variable est uniforme pour la grande majorité de nos employés, y compris les membres de notre haute direction, et assure l'harmonisation entre la rémunération incitative et le rendement global de la Banque CIBC. La philosophie de rémunération de la banque repose sur le principe de la rémunération au rendement, le traitement équitable de tous et l'harmonisation de la rémunération incitative à tous les échelons avec les priorités stratégiques et le rendement financier de la banque, grâce au régime incitatif Objectifs Rendement Succès (ORS).

Notre philosophie de rémunération est renforcée par le fait que notre chef de la direction, tous les membres de notre haute direction à l'échelle mondiale, de même que la majorité de nos employés (89 %) ⁽¹⁾, participent au même régime incitatif, le régime ORS. Le régime ORS met l'accent sur la rémunération au rendement et repose autant sur le facteur de rendement opérationnel (FRO) que sur le rendement individuel. Notre FRO se compose de paramètres financiers clés – dont le résultat par action (RPA) dilué ajusté, le levier d'exploitation ajusté et la croissance des produits ajustés – ainsi que de priorités en matière d'expérience client et de durabilité, dont la pondération varie de 0 % à 125 %. Les paramètres financiers, qui représentent 65 % de notre FRO, permettent de calculer dans quelle mesure nous réalisons notre stratégie. Notre formule tient compte directement du rendement absolu par rapport à nos objectifs (75 %) et du rendement par rapport à nos pairs (25 %) pour chacun des paramètres financiers. Cette structure permet de veiller à ce que le calcul de la rémunération versée aux membres de la haute direction et aux employés repose sur l'application d'une formule plutôt que d'un pouvoir discrétionnaire. Les primes d'encouragement sont liées, de façon systématique et transparente, au rendement réel de la banque ainsi qu'au rendement individuel, ce qui s'inscrit dans l'objectif de rémunération responsable, alignée sur la performance, mis de l'avant dans la proposition.

La Banque CIBC estime que ces mesures financières sont les bons paramètres pour lui permettre d'évaluer le rendement global, de mesurer les progrès réalisés dans la concrétisation de sa stratégie, et de démontrer l'harmonisation entre le rendement et la rémunération. La direction procède chaque année à une analyse comparative sur la conception du FRO, et le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction l'examine régulièrement pour en assurer l'alignement continu sur les priorités stratégiques et maintenir un lien clair avec notre rendement financier. De plus, dans des circonstances extrêmes, le conseil peut user de son pouvoir discrétionnaire pour ramener le FRO, ou une attribution au titre des ORS, à zéro afin d'assurer l'harmonisation de la rémunération avec le rendement. Cet exercice d'évaluation continu, combiné à la possibilité d'exercer un pouvoir discrétionnaire, soutient directement l'application de pratiques de rémunération responsables, qui reflètent le rendement réel et les conditions du marché.

Propositions d'actionnaires

La Banque CIBC maintient une structure salariale interne qui définit les fourchettes du salaire de base pour la majorité de ses employés, y compris les membres de sa haute direction. Cette structure offre des possibilités de rémunération cohérentes aux employés exerçant des fonctions de valeur comparable, ainsi qu'une distinction appropriée entre les postes de différents niveaux, et est alignée sur les possibilités de rémunération sur le marché pour des fonctions similaires. La Banque CIBC suit de près l'équité interne, en veillant à ce que les salaires de base pour les membres de la haute direction n'augmentent pas à un rythme supérieur à celui des employés. En outre, depuis 2022, nous avons investi environ 60 millions de dollars dans nos équipes, par la mise à jour de nos échelles salariales à tous les échelons professionnels et l'atteinte de notre engagement audacieux d'augmenter le taux de rémunération minimal des employés admissibles à une augmentation au mérite au Canada et aux États-Unis à 25 \$ l'heure en 2025. Ces investissements témoignent de notre appui aux principes de salaire décent et de notre engagement envers l'équité interne et une juste rémunération.

Pour les membres de la haute direction, une proportion accrue de la rémunération est variable et à risque, et ce, pour tenir compte de leur capacité à influencer sur le rendement global de la banque. Cette approche renforce l'importance du FRO dans le calcul des attributions de rémunération incitative, qui sont alignées sur le rendement de la Banque CIBC et les intérêts des actionnaires. D'ailleurs, par le passé, la Banque CIBC a parfois appliqué un pouvoir discrétionnaire à la baisse à la rémunération des dirigeants lorsque les circonstances le justifiaient, ce qui s'est traduit par des primes d'encouragement réduites (en espèces et en actions) pour les dirigeants, y compris les membres de la haute direction. De plus, le comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction passe en revue chaque année le ratio de rémunération médian et moyen entre la rémunération des employés canadiens équivalents temps plein et la rémunération du chef de la direction, de même que les tendances historiques et les écarts par rapport à cette mesure, pour déterminer la rémunération du chef de la direction. Cette approche variable et fondée sur le risque nous permet de nous assurer que la rémunération des dirigeants demeure sensible tant au rendement qu'aux réalités économiques plus larges, ce qui fait écho aux notions de modération salariale et de responsabilité mises de l'avant dans la proposition.

La direction procède à des analyses comparant le rendement financier de la Banque CIBC à la rémunération des dirigeants et en présente les résultats dans la rubrique Analyse de la rémunération de la présente circulaire. Le ratio du coût de gestion (RCG) résume la rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Banque CIBC en tant que pourcentage du bénéfice net ajusté et déclaré pour les trois derniers exercices. Ce ratio est demeuré inférieur à 1 % de façon constante. L'analyse rétroactive de la rémunération totale des membres de la haute direction visés comparativement au rendement total pour les actionnaires (RTA) permet de comparer le rendement de nos actions (avec le réinvestissement des dividendes) à celui de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques, de même qu'à la rémunération des membres de la haute direction visés, pour démontrer l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction visés au rendement de la Banque CIBC tout au long de la période de mesure. De plus, les renseignements que nous énonçons dans la présente circulaire indiquent la comparaison de notre rendement financier d'une année à l'autre et un historique sur trois ans des données pour chacun des membres de la haute direction visés. Nos pratiques rigoureuses en matière de présentation de l'information font directement écho aux demandes formulées dans la proposition, soit une transparence accrue et une communication claire des résultats en matière de rémunération par rapport au rendement.

La Banque CIBC remplit toutes les obligations de déclaration de la rémunération dans les territoires qui en imposent et se conforme aux normes réglementaires et aux normes d'information de chaque région. Nous assurons une surveillance continue pour répondre aux changements réglementaires à venir en matière de présentation de l'information sur la rémunération, de manière à nous assurer en tout temps de respecter les exigences applicables. En maintenant une conformité rigoureuse et en nous adaptant à l'évolution de la réglementation, nous appuyons les principes de gouvernance responsable et de transparence mis de l'avant dans la proposition.

La Banque CIBC estime que sa philosophie et son cadre de gouvernance en matière de rémunération, tels qu'ils sont énoncés dans la présente circulaire et dans les autres déclarations obligatoires sur la rémunération, offrent des explications claires et complètes sur notre approche en matière de rémunération, dont les paramètres de rendement financier et non financier compris dans notre régime incitatif ORS, sur la façon dont ils assurent le lien entre les priorités stratégiques de la banque et les intérêts de nos actionnaires, et sur la manière dont nous rémunérons annuellement nos membres de la haute direction visés.

(1) Donnée calculée en fonction des employés réguliers actifs admissibles à toucher une attribution de rémunération incitative annuelle au 31 octobre 2025.

4. MÉDAC – Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Argumentaire

Cette politique prévoira notamment

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
 - Le climat et la durabilité;
 - L'équité sociale et raciale;
 - Les relations avec les peuples autochtones;
 - L'éthique de l'intelligence artificielle;
 - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.

3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance d'entreprise (*governance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

Le processus de renouvellement du conseil de la Banque CIBC met l'accent sur la recherche des meilleurs candidats possédant le complément souhaité de compétences, d'expertise, d'expérience et de perspectives pour aider le conseil à remplir les obligations qui lui incombent, à surveiller efficacement les priorités stratégiques de la Banque CIBC et à assurer la conformité aux obligations réglementaires.

Dans le cadre de ce processus, il incombe au comité de gouvernance d'établir les compétences et l'expérience recherchées chez les éventuels candidats aux postes d'administrateurs pour approfondir les connaissances collectives du conseil et appuyer la surveillance par le conseil de la réalisation de la stratégie de la Banque CIBC. Le comité de gouvernance examine aussi la mesure dans laquelle le conseil reflète les effectifs de la Banque CIBC et les clients et les communautés que sert la Banque CIBC, et veille à ce que le processus de renouvellement du conseil permette d'ajouter au bassin de talents des candidats aux postes d'administrateurs issus de ces communautés. Notre engagement envers le renouvellement continu s'est traduit par le recrutement de six nouveaux administrateurs au cours des cinq dernières années, qui ont tous été recrutés parmi un large éventail de profils personnels et professionnels, ce qui permet de veiller à ce que la composition du conseil évolue en parallèle avec les priorités stratégiques et l'encadrement voulu au sein de la Banque CIBC.

Chaque année, nous présentons dans notre circulaire la grille de compétences des administrateurs, laquelle énonce les champs de compétences précis représentés par chacun des candidats au conseil. Ces données sont le résultat d'une autoévaluation annuelle, dont le comité de gouvernance se sert pour identifier toute nouvelle occasion de relever les compétences collectives du conseil. En outre, le comité de gouvernance passe en revue régulièrement la grille de compétences comme telle pour veiller à ce qu'elle reflète les besoins actuels et à long terme du conseil. L'an passé, en réponse à l'intérêt manifesté par nos parties prenantes pour cette information, la Banque CIBC a rehaussé l'information au sujet de sa grille de compétences en y ajoutant des définitions pour chaque catégorie.

À titre de mécanisme supplémentaire favorisant l'efficacité du conseil, nous menons chaque année une évaluation du rendement du conseil, de ses comités et de chacun de ses administrateurs. Cette évaluation permet de recueillir les commentaires des administrateurs et des membres de la haute direction au sujet des domaines à cibler, de l'efficacité à aborder les enjeux critiques, et du caractère suffisant des compétences et de l'expérience représentées au sein du conseil. Cette évaluation a notamment permis de se pencher sur la surveillance exercée par le conseil au sujet des technologies émergentes et de l'intelligence artificielle, et sur la mesure dans laquelle la composition du conseil soutient la stratégie de croissance à long terme et les valeurs fondamentales de la Banque CIBC. Les résultats de cet exercice, de même que des entretiens individuels entre la présidente du conseil et chacun des administrateurs, servent à appuyer la planification de la relève au sein du conseil et de ses comités et à cerner les possibilités de perfectionnement continu des administrateurs.

Pour compléter davantage les compétences représentées au sein du conseil, le programme de perfectionnement des administrateurs de la Banque CIBC propose des occasions de formation continue pour aider les administrateurs à se tenir au courant des questions nouvelles et émergentes en matière de gouvernance et des faits nouveaux, notamment au chapitre de la réglementation, qui sont pertinents pour l'exercice de leurs responsabilités. Ce programme a ainsi permis de dispenser en 2025 des séances de formation sur des sujets comme la gestion des complexités de la transition énergétique, l'inclusion au travail et les occasions et la gouvernance en matière d'IA agentique. De plus, nous avons fait évoluer notre approche en matière de gouvernance et de supervision afin de suivre le rythme des développements rapides dans les domaines de la technologie et des capacités d'intelligence artificielle, en créant le comité de la technologie, lequel assiste le conseil dans la supervision des stratégies et de la gouvernance de la Banque CIBC en matière de technologie, de données et d'intelligence artificielle.

Ces pratiques exhaustives permettent à la Banque CIBC de veiller à ce que le conseil maintienne un ensemble diversifié et pertinent de compétences et de perspectives, ce qui favorise une supervision efficace des priorités stratégiques de la banque et témoigne de la capacité d'adaptation du conseil face à l'émergence des défis complexes en matière de gouvernance auxquels sont confrontés les conseils d'administration des institutions financières modernes.

Propositions d'actionnaires

5. MÉDAC – Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
 - Les inégalités économiques;
 - L'accès à la propriété;
 - Le climat et la transition énergétique;
 - La stabilité sociale et territoriale;
 - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance (*governance*) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle *systémique*, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa *governance*) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un *leadership* crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC a à cœur de créer une valeur durable pour l'ensemble de ses parties prenantes. Nous appliquons d'ailleurs des mécanismes permettant de définir les responsabilités et gérons les risques et les occasions d'importance pour la Banque CIBC et nos parties prenantes, y compris en ce qui concerne les enjeux systémiques d'envergure.

La Banque CIBC applique un cadre environnemental et social mondial et un cadre de gouvernance des facteurs ESG bien établis, qui, respectivement, énoncent la façon dont la Banque CIBC déploie ses initiatives de durabilité et définit les responsabilités à tous les échelons, que ce soit au niveau du conseil d'administration, des membres de la direction ou des équipes responsables des opérations quotidiennes de l'entreprise.

Au niveau du conseil, le comité de gouvernance supervise la conformité de la Banque CIBC à sa raison d'être, de même que sa stratégie globale en matière de durabilité, ce qui comprend sa stratégie climatique, et approuve chaque année son rapport intitulé *La Banque CIBC et les droits de la personne : énoncé sur l'esclavage moderne et la traite de personnes*. Les autres comités du conseil assurent la surveillance d'aspects précis de nos priorités de durabilité : par exemple, le comité de gestion du risque assure la supervision de la détection, de la mesure, de la surveillance et de l'atténuation des principaux risques commerciaux auxquels la Banque CIBC est exposée, comme les risques environnementaux, les risques à la réputation, les risques découlant de tiers, les risques liés à l'information et les risques de cybersécurité. Nous vous invitons à consulter la rubrique *Supervision des questions de durabilité par le conseil*, à la page 53 de la présente circulaire, pour obtenir de plus amples renseignements sur le rôle de chaque comité du conseil.

Au niveau de la direction, le Conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG assure le rayonnement de notre programme de durabilité, et fournit des orientations sur des enjeux tels que le climat, l'équité raciale et l'inclusion, ainsi que la finance durable. Cette instance est appuyée par des organes de gouvernance supplémentaires, dont notre Comité sur la gestion mondiale du risque, un comité de haute direction qui sert de mécanisme de discussion des risques, y compris la prise en compte des risques environnementaux, climatiques ou sociaux pertinents.

Par ailleurs, la Fondation CIBC, établie en 2021, est un organisme de bienfaisance enregistré et une entité juridique distincte qui verse des dons et soutient des partenariats et des initiatives favorisant les possibilités économiques pour tous, en mettant particulièrement l'accent sur le soutien à la lutte contre le cancer, les programmes destinés aux enfants et l'investissement dans la santé et le bien-être financiers des personnes issues de collectivités à faible revenu ou mal desservies.

La Banque CIBC publie déjà chaque année des données sur ses priorités en matière de durabilité, guidée par une évaluation formelle de l'importance relative entreprise en 2024. Ce processus a permis d'identifier des enjeux présentant une importance relative élevée du point de vue financier et du point de vue des retombées, comme les changements climatiques, les relations avec les collectivités, les services bancaires inclusifs et les droits de la personne, et oriente notre approche à la gestion des retombées, des risques et des possibilités liés à ces enjeux. Nous sommes déterminés à poursuivre notre dialogue avec les parties prenantes et nous continuerons de surveiller et d'évaluer régulièrement l'importance relative de ces questions.

Nos données annuelles comprennent également notre grille de pointage publique et nos tableaux de données sur la durabilité, lesquels font état des progrès réalisés vers l'atteinte d'un certain nombre de paramètres et cibles clés qui s'inscrivent dans nos priorités de durabilité. Ces données comprennent les progrès réalisés au chapitre des investissements communautaires, de la réduction des émissions de gaz à effet de serre financées d'ici 2030 et des objectifs de finance durable. De plus, notre Rapport sur les répercussions des émissions de financement durable met en lumière les retombées des projets et des entreprises auxquels le produit des émissions durables de la Banque CIBC a été attribué.

Notre approche en matière d'information est guidée par la réglementation et les normes applicables, en mettant l'accent sur la gouvernance et sur les retombées, les risques et les possibilités liés aux enjeux d'importance. Nous cherchons à assurer un juste équilibre entre la transparence concernant nos activités et leurs retombées, et le respect des obligations réglementaires changeantes.

Nous vous invitons à consulter notre Rapport sur la durabilité de 2025, qui sera publié au printemps 2026, de même que notre Rapport annuel de 2025, disponibles sur notre site Web au www.cibc.com, pour obtenir de plus amples renseignements.

6. MÉDAC – Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions (*% en 2023), la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes⁽¹⁾ de la Global Reporting Initiative (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13⁽²⁾ du Cadre inclusif⁽³⁾ OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices⁽⁴⁾), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Or, selon le baromètre Edelman⁽⁵⁾ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Cette proposition a reçu l'appui de 10,42 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

¹ https://www.edelman.ca/sites/g/files/aaatus376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC s'engage à respecter des normes élevées de transparence et d'intégrité dans ses pratiques fiscales. Nous nous conformons aux obligations fiscales légales de tous les territoires où nous exerçons nos activités, et nous appliquons de rigoureux processus de gouvernance et de conformité fiscales pour gérer les risques fiscaux conformément à notre intérêt global à l'égard du risque. La supervision de notre gouvernance fiscale est assurée par le comité d'audit du conseil d'administration.

Nous suivons de près les développements ayant trait au Cadre inclusif OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices) et nous nous conformons aux exigences adoptées au Canada et dans les autres pays où nous exerçons nos activités. Depuis son exercice 2025, la Banque CIBC se conforme au régime de l'impôt minimum mondial de 15 % prévu par le Pilier II de l'OCDE, lequel a été édicté au Canada et dans d'autres pays ayant adopté ce régime. Conformément aux dispositions de l'Action 13 du Cadre sur les BEPS portant sur la déclaration pays par pays, la Banque CIBC dépose chaque année une déclaration pays par pays au Canada, auprès de l'Agence du revenu du Canada.

Propositions d'actionnaires

Aux termes d'arrangements établis en matière d'échange de renseignements, cette déclaration est partagée avec les autorités fiscales des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. À mesure que d'autres pays adoptent des lois qui exigent la déclaration publique de certaines données pays par pays, la Banque CIBC se conformera à ces obligations. Nous en sommes actuellement à évaluer le régime de déclaration publique pays par pays de l'Union européenne, de même que la législation de déclaration publique pays par pays de l'Australie, pour déterminer les obligations et les échéances de déclaration de la Banque CIBC.

Enfin, la Banque CIBC a pour objectif d'offrir à ses employés une rémunération équitable et concurrentielle par rapport au marché. Elle fournit déjà des données précises sur ses pratiques et sa gouvernance en matière de rémunération dans ses déclarations publiques. Pour en apprendre davantage sur notre approche en matière de rémunération, y compris les principales caractéristiques de la conception de notre rémunération, veuillez consulter la rubrique intitulée Analyse de la rémunération de la présente circulaire, ainsi que notre réponse à la proposition d'actionnaire n° 3. Notre Rapport sur la durabilité annuel présente également d'autres renseignements sur nos pratiques de rémunération équitable. Vous le trouverez sur notre site Web à l'adresse www.cibc.com.

7. MÉDAC – Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards \$ US, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards \$ US.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouvernance d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible aux préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouvernance d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer **un appui mesuré**, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie **un signal de bonne gouvernance d'entreprise (gouvernance)**, qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent **un signal clair, mais raisonnable**, en faveur d'une gouvernance d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression **réglementaire ou politique** plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'**acceptabilité** sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 16,26 % des votes à la dernière assemblée annuelle

¹ <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

Le conseil recommande que vous votiez contre cette proposition.

La Banque CIBC reste déterminée à maintenir la dynamique de la transition énergétique, et elle continue à intégrer les risques et les possibilités liés au climat à sa stratégie d'entreprise et à sa stratégie de gestion du risque, mais elle demeure d'avis qu'un vote consultatif annuel sur sa stratégie climatique n'est pas le mécanisme approprié pour régir ses plans et activités connexes et pour solliciter l'avis des parties prenantes à cet égard.

Comme en fait état son Rapport sur la durabilité, publié chaque année, la Banque CIBC a établi un cadre de gouvernance qui favorise la responsabilisation et l'harmonisation des activités liées aux changements climatiques à l'échelle de l'entreprise. Bien que de nature non contraignante, un vote consultatif annuel sur notre stratégie climatique serait incompatible avec le rôle et la responsabilité du conseil d'approuver et de superviser la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise globale de la banque, laquelle comprend la stratégie climatique. Nous considérons toujours que cette harmonisation et cette cohésion à tous les niveaux de l'entreprise relèvent des responsabilités de la direction, et que la surveillance de ces activités relève des fonctions du conseil.

À mesure que nous procédons à la mise en œuvre de notre stratégie climatique, nous estimons que la reddition de comptes au moyen de solides mécanismes de gouvernance, de la communication publique de l'information et de la mobilisation continue des parties prenantes fait partie intégrante de nos plans. À ce titre, nous poursuivons nos efforts par les initiatives suivantes :

- Nous faisons régulièrement rapport au conseil et à ses comités en plus de fournir de la formation aux administrateurs en vue d'aider le conseil à assurer sa fonction de surveillance, et nous lions les progrès réalisés sur les priorités climatiques à la rémunération incitative au moyen de notre indice de durabilité.
- Nous publions chaque année un Rapport sur la durabilité, qui suit les recommandations de la Ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) – Gestion des risques climatiques, et présentons des détails supplémentaires sur notre structure de gouvernance climatique, notre stratégie climatique, notre approche à la gestion des risques et les progrès accomplis vers l'atteinte de cibles et de paramètres établis.
- Nous sollicitons toute l'année la rétroaction de nos actionnaires et autres parties prenantes pour obtenir leurs commentaires sur nos progrès et nos plans en matière de climat, les résultats de ces initiatives étant communiqués au Conseil des membres de la direction sur les questions d'ESG et au comité de gouvernance du conseil.

En outre, nous continuerons de collaborer avec toutes les parties intéressées, y compris nos actionnaires, nos clients, les gouvernements et les organismes de réglementation du secteur bancaire et des valeurs mobilières, dans le cadre de l'exécution de notre stratégie climatique, tout en étant à l'affût des nouveautés en matière de climat et de réglementation afin de demeurer à l'écoute des priorités et des attentes en constante évolution des parties intéressées.

Propositions d'actionnaires

Propositions d'actionnaires retirées

InvestNow : Retour à la neutralité du point de vue et à l'obligation fiduciaire

Proposition soumise par InvestNow, un organisme à but non lucratif qui s'emploie à contester le mouvement de dessaisissement et à promouvoir l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada. Cette proposition est soumise au nom de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow et actionnaire de la banque.

IL EST RÉSOLU que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (la « Banque CIBC ») revienne à la neutralité du point de vue dans ses pratiques commerciales et accorde la priorité à son obligation fiduciaire envers ses actionnaires.

Argumentaire

Les banques sont des institutions essentielles pour quiconque veut participer à la vie moderne. Sans compte bancaire, il est difficile de jouer un rôle dans notre société. Les banques doivent donc être des institutions véritablement inclusives. Cela signifie qu'elles doivent être tenues à une norme de stricte neutralité de point de vue, en veillant aux intérêts de leurs clients d'une manière non partisane et non idéologique. Tant que les clients d'une banque respectent la loi, les banques devraient être ouvertes à toutes les activités potentiellement rentables pour le bien de leurs propres actionnaires et la santé de l'économie.

Or, au cours de la dernière décennie, la maximisation des rendements financiers pour les actionnaires a progressivement cédé le pas à la poursuite d'objectifs environnementaux, sociaux et idéologiques. À l'instar d'autres institutions ayant des obligations fiduciaires, comme les sociétés, les régimes de retraite publics et les fonds de dotation universitaires, les banques canadiennes ont fait passer leurs objectifs idéologiques, tels que la décarbonisation, la carboneutralité et la transition énergétique, avant les rendements pour les actionnaires.

Les banques ne devraient pas être des acteurs idéologiques, et le fait de s'engager dans cette voie revient à porter gravement atteinte à leur légitimité institutionnelle. De plus, le fait de se laisser influencer par des pressions politiques ou autres quand il s'agit d'investir ou de désinvestir constitue, à vrai dire, un manquement à leur responsabilité envers leurs actionnaires.

L'un des principaux facteurs de différenciation du modèle bancaire canadien devrait être son autonomie vis-à-vis des influences politiques et autres influences. Pour cette raison, nous demandons à la Banque CIBC de revenir à la neutralité de point de vue dans ses pratiques commerciales et de faire passer au premier plan son obligation fiduciaire traditionnelle envers ses actionnaires.

Déclaration du conseil

La Banque CIBC respecte ses devoirs fiduciaires et demeure fidèle à son engagement d'agir au mieux des intérêts de la banque et de ses actionnaires. Nos administrateurs et nos dirigeants exercent leurs fonctions avec honnêteté et bonne foi, comme le prévoit la *Loi sur les banques*, et s'assurent que leurs décisions sont prises avec discernement et dans l'intérêt supérieur de la Banque CIBC et de ses actionnaires.

Nous sommes résolus à continuer de générer une croissance à long terme et renforcerons notre dynamisme en nous appuyant sur une approche axée sur le client, la connectivité et le rendement, qui s'articule autour de quatre priorités stratégiques :

1. Accroître nos activités liées aux clients bien nantis et à la gestion privée de patrimoine;
2. Élargir nos capacités au chapitre des services bancaires personnels numériques;
3. Assurer la connectivité et offrir des services distinctifs à nos clients;
4. Développer et protéger notre banque et simplifier ses processus.

Notre stratégie et nos champs d'action sont conçus pour concrétiser notre ambition établie de dégager un rendement de premier ordre pour les actionnaires et une expérience client sans pareille, tout en assurant notre solidité financière et une gestion disciplinée des risques. Nous vous invitons à consulter notre Rapport annuel de 2025 et nos résultats trimestriels, disponibles au www.cibc.com, pour de plus amples renseignements sur la stratégie et le rendement financier de la Banque CIBC.

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

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 des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

Le tableau ci-après indique l'encours de la dette, envers la Banque CIBC ou ses filiales, contractée par des administrateurs, candidats aux postes d'administrateurs et hauts dirigeants de la Banque CIBC, de ses filiales et des membres de leur groupe, à l'exception des prêts de caractère courant⁽¹⁾ au sens des lois sur les valeurs mobilières du Canada et des prêts qui avaient été entièrement remboursés en date de la présente circulaire.

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants dans le cadre d'achats de titres et d'autres programmes						
Nom et fonction principale	Participation de la Banque CIBC ou d'une filiale	Montant dû le plus important au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025	Montant dû au 31 janvier 2026	Achats de titres ayant fait l'objet d'une aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025 (N ^{me})	Garantie au titre du prêt	Montant annulé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2025 (\$)
Programmes d'achat de titres⁽²⁾						
Harry Culham Président et chef de la direction	Banque CIBC comme prêteur	148 441 \$	134 204 \$	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
Hratch Panossian Premier vice-président à la direction et chef de groupe, Services bancaires personnels et PME	Banque CIBC comme prêteur	148 413 \$	134 178 \$	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-
Robert Sedran Premier vice-président à la direction, chef des services financiers et Stratégie de l'entreprise	Banque CIBC comme prêteur	166 547 \$	153 547 \$	-	Actions ordinaires de la Banque CIBC	-

(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 haut dirigeant 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) Les employés de la Banque CIBC peuvent obtenir un crédit de la Banque CIBC pour acheter des actions ordinaires de la Banque CIBC dans le cadre du programme de prêts aux employés de la Banque CIBC. Tous les prêts accordés dans le cadre du programme sont amortis sur une période maximale de 15 ans et le taux d'intérêt est fixé au moment de l'achat au taux préférentiel de la Banque CIBC ou à 5 %, selon le moins élevé des deux. Les critères de crédit du programme et la rémunération de l'emprunteur sont pris en compte pour établir le montant du crédit accordé. Le solde du prêt et les intérêts courus deviennent exigibles sur demande, au gré de la Banque CIBC, si l'employé n'effectue pas de paiement à l'échéance ou si les sommes en question deviennent exigibles aux termes d'une garantie que la Banque CIBC détient pour le prêt (par exemple, un contrat de sûreté, une hypothèque mobilière, une hypothèque foncière, etc.).

Autres renseignements

Le tableau ci-après montre l'encours total des prêts consentis par la Banque CIBC ou ses filiales à d'actuels ou anciens administrateurs, hauts dirigeants et employés de la Banque CIBC ou de ses filiales. Ce montant exclut les prêts de caractère courant décrits dans la note (1) ci-dessus.

Encours total des prêts ⁽¹⁾		
But	Consenti par la Banque CIBC ou ses filiales (\$)	Consenti par une autre entité
Achat de titres	2 638 987 \$	—
Autre	91 292 348 \$	—

(1) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change en vigueur le 31 janvier 2025, soit le taux de change de WM/Reuters de 1,00 \$ US = 1,3542 \$ CA.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

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 d'administrateurs et de dirigeants auprès de la Banque CIBC et de ses filiales. Cette police s'applique lorsque la Banque CIBC n'indemnise pas ou n'est pas autorisée à indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes et leurs omissions. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation, sans franchise, pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} novembre 2026. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,4 million de dollars.

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 2025. Des renseignements supplémentaires figurent dans notre circulaire, notre notice annuelle, notre Rapport annuel et tous états financiers intermédiaires et rapports de gestion ultérieurs. Nous vous invitons à consulter la mise en garde sur les énoncés prospectifs à la page 1 de notre Rapport annuel 2025.

Vous pouvez accéder à ces documents aux adresses www.cibc.com et www.sedarplus.com ou en obtenir un exemplaire imprimé sans frais en communiquant avec le service des Relations avec les investisseurs à relationsinvestisseurs@cibc.com ou avec les Relations avec les investisseurs de la Banque CIBC, 81 Bay Street, CIBC Square, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

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

Vous trouverez les résultats des votes de la Banque CIBC à l'adresse www.cibc.com.

Pour communiquer avec notre conseil d'administration

Vous pouvez communiquer avec le conseil, le président du conseil, un comité du conseil ou un membre du conseil, par courriel à l'adresse Corporate.Secretary@cibc.com ou par la poste au 81 Bay Street, CIBC Square, 20th Floor, Toronto (Ontario) M5J 0E7.

Approbation du conseil d'administration

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

La vice-présidente et secrétaire générale,



Natalie Biderman
Le 25 février 2026

Siège social

81 Bay Street

CIBC Square

Toronto (Ontario) M5J 0E7 Canada

Relations avec les investisseurs

Téléphone : 888 713-5457

Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

Tout le papier utilisé dans la production de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2026 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.

^{MD}Le logo CIBC est une marque déposée de la Banque CIBC.

