

**Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires  
du 28 février 2008  
et  
circulaire de sollicitation de procurations par la direction**



**Pour ce qui compte  
dans votre vie**



## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la *CIBC*) aura lieu au The Fairmont Royal York, situé à Toronto, en Ontario, dans la Canadian Room, le jeudi 28 février 2008 à 10 h (heure normale de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent;
2. nommer des vérificateurs;
3. élire les administrateurs;
4. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe;
5. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 10 janvier 2008,

Par ordre du conseil d'administration

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michelle Caturay", is written over a horizontal line.

Michelle Caturay

### FORMULAIRES DE PROCURATION

**Votre vote est important.** Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe fournie à cette fin ou le retourner par courrier à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111 **au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 27 février 2008.**

### ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 9 janvier 2008 (soit la date fixée pour déterminer quels sont les actionnaires habilités à recevoir un avis de convocation à l'assemblée), le nombre d'actions ordinaires en circulation était de 335 080 692.

### QUESTIONS

Les actionnaires ayant des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée peuvent communiquer avec l'agent des transferts de la CIBC à Toronto au 416 643-5500 ou au numéro sans frais 1 800 387-0825 au Canada et aux États-Unis.

### DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

Les actionnaires pour lesquels des dispositions particulières doivent être prises pour assister à l'assemblée en raison d'une déficience auditive doivent communiquer avec la secrétaire générale par courrier au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2, ou par courriel à l'adresse [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com).



Le 10 janvier 2008

**Invitation adressée aux actionnaires**

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC qui aura lieu dans la Canadian Room au The Fairmont Royal York, situé à Toronto, en Ontario, le jeudi 28 février 2008 à 10 h (heure normale de l'Est).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2007 ainsi que des projets de la direction. Vous aurez également l'occasion de rencontrer les membres du conseil d'administration et de la direction et de leur poser des questions.

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction décrit les questions importantes qui seront abordées à l'assemblée et vous donne de l'information sur la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques en matière de gouvernance de la CIBC. Vous pouvez exercer votre droit de vote soit en personne à l'assemblée, soit en remplissant et en envoyant votre procuration. Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la façon d'exercer votre droit de vote aux pages 1 et 2 de la circulaire.

Nous espérons que vous vous joindrez à nous. Pour vous simplifier la tâche, l'assemblée sera diffusée en direct sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). La version enregistrée de l'assemblée sera disponible sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Entre-temps, vous voudrez peut-être consulter la Reddition de comptes annuelle 2007 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant la société qui sont également disponibles sur notre site Web.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Bill Etherington", written in a cursive style.

William A. Etherington

Le président et chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gm' Caughey", written in a cursive style.

Gerald T. McCaughey

**Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle**

The Fairmont Royal York  
Canadian Room  
100 Front Street West  
Toronto (Ontario)  
M5J 1E3

**Diffusion en direct sur le Web**

[www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais)

## TABLE DES MATIÈRES

### RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

1	Questions soumises au vote
1	Qui peut voter
1	Restrictions concernant l'exercice du droit de vote
1	Comment voter
1	Vote par procuration
2	Sollicitation de procurations
2	Confidentialité

### QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

2	États financiers
2	Nomination des vérificateurs
3	Élection des administrateurs
14	Propositions d'actionnaires

### RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

15	Comité de vérification
17	Comité de gouvernance
18	Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
19	Comité de gestion du risque

### RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

19	Rémunération des administrateurs
23	Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs
35	Graphique de rendement
35	Graphique de la rémunération selon le rendement
37	Tableau sommaire de la rémunération
40	Titres dont l'émission est autorisée aux termes de régimes de rémunération en actions
42	Dispositions relatives à la retraite
45	Contrats d'emploi
46	Contrats relatifs au changement de contrôle

### AUTRES RENSEIGNEMENTS

47	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
48	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
48	Accessibilité de l'information
48	Pour communiquer avec le conseil
48	Approbation des administrateurs

### ANNEXES

A	Propositions d'actionnaires
B	Énoncé des pratiques de gouvernance

## GLOSSAIRE DES ACRONYMES

DPVA	droit à la plus-value des actions	ROSAA	régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants	UADD	unité d'actions à dividende différé
GMR	processus Gestion et mesure du rendement	ROSAA	régime d'options de souscription d'actions des employés	UADD PISR	unité d'actions à dividende différé du programme incitatif spécial de retraite
OAS	octroi d'actions subalternes	RRCCS	régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs	UAR	unité d'actions en fonction du rendement
RAAE	régime d'achat d'actions par les employés			UARR	unité d'actions reportées en vue de la retraite
RELT	régime d'encouragement à long terme				

## UN MOT SUR LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou oraux au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, notamment dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, dans d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ainsi que dans d'autres documents que nous publions. Ces énoncés comprennent notamment les déclarations que nous faisons à la rubrique « Examen du rendement de la société et de la rémunération pour 2007 » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ainsi que ceux que nous faisons dans d'autres déclarations. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « compter », « avoir l'intention », « estimer » et d'autres expressions de même nature et de verbes au futur ou au conditionnel. De par leur nature, ces énoncés prospectifs nous obligent à émettre des hypothèses et sont soumis à des risques et à des incertitudes de nature générale ou spécifique. Divers facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté, ont une incidence sur notre exploitation, notre rendement et nos résultats ainsi que sur l'exploitation, le rendement et les résultats de nos secteurs d'exploitation et pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats avancés dans ces énoncés. Ces facteurs comprennent les risques liés au crédit, au marché, à la liquidité, à la stratégie, à l'exploitation, à la réputation, à la législation, à la réglementation et à l'environnement décrits dans notre rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007; les changements, d'ordre législatif ou réglementaire, dans les territoires où nous menons des activités; les modifications et l'interprétation de lignes directrices et d'instructions en matière d'information quant aux fonds propres à risque; l'issue d'actions en justice et les questions connexes; les conséquences des modifications des normes et des règles comptables et de leur interprétation; les changements apportés aux estimations que nous faisons de nos réserves et provisions; les changements apportés aux lois fiscales; la conjoncture politique; les répercussions possibles de conflits internationaux et de la guerre contre le terrorisme sur nos activités; les calamités naturelles; les situations d'urgence en matière de santé publique, les désordres touchant l'infrastructure publique et les autres événements catastrophiques; le recours aux services de tierces parties pour la fourniture de certaines composantes de notre infrastructure commerciale; l'exactitude et l'exhaustivité de l'information qui nous est fournie par nos clients et nos contreparties; le défaut des tiers de remplir leurs obligations à notre égard ou à l'égard de nos sociétés affiliées; l'intensification de la concurrence provenant de concurrents bien établis et de nouveaux arrivés dans le secteur des services financiers; l'évolution des technologies; l'activité des marchés financiers mondiaux; les fluctuations des taux d'intérêt et des devises; la conjoncture économique mondiale en général et celle du Canada, des États-Unis et des autres pays dans lesquels nous menons des activités; les variations des prix et des taux du marché qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur des produits financiers; notre capacité de concevoir et de lancer de nouveaux produits et services, d'élargir nos canaux de distribution, d'en mettre au point de nouveaux et d'accroître les revenus que nous en tirons; les changements des habitudes de consommation et d'épargne des clients; et notre capacité de prévoir et de gérer les risques liés à ces facteurs. Cette énumération ne couvre pas tous les facteurs susceptibles d'influer sur nos énoncés prospectifs. Ces facteurs et d'autres doivent éclairer la lecture de nos énoncés prospectifs, et les lecteurs ne doivent pas accorder une confiance démesurée à ces derniers. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun des énoncés prospectifs que renferme la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou d'autres documents que nous publions, sauf lorsque la loi l'exige.

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire sont fournis en date du 31 décembre 2007, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens.

## RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

### Questions soumises au vote

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

- la nomination de vérificateurs;
- l'élection d'administrateurs;
- les propositions d'actionnaires.

Les questions soumises au vote seront tranchées à la majorité simple (plus de 50 %) des voix exprimées à l'assemblée, en personne ou par procuration.

### Qui peut voter

À l'exception de certaines restrictions décrites ci-après à la rubrique **Restrictions concernant l'exercice du droit de vote**, chaque actionnaire peut exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont il est propriétaire le 9 janvier 2008.

Le 9 janvier 2008, il y avait 335 080 692 actions ordinaires de la CIBC en circulation. Sous réserve de certaines restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada), elles donnaient à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC ou n'exerce un contrôle sur plus d'un tel pourcentage des droits de vote.

### Restrictions concernant l'exercice du droit de vote

La *Loi sur les banques* interdit l'exercice de droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes : le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un gouvernement d'un pays étranger, un de leurs organismes, ainsi qu'une personne qui viole certaines restrictions à la propriété d'actions prévues par la *Loi sur les banques* (par exemple, une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la CIBC sans l'approbation du ministère des Finances). De plus, aucune personne ou entité contrôlée par une personne ne peut exercer de droits de vote rattachés aux actions qui appartiennent en propriété effective à la personne ou à l'entité et qui représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées.

### Comment voter

**Actionnaires inscrits** – Les actionnaires inscrits détiennent des actions directement en leur nom. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée ou donner à une autre personne le pouvoir de voter en votre nom à l'assemblée en nommant un fondé de pouvoir, de la façon décrite ci-après aux rubriques **Vote par procuration** et **Nomination d'un fondé de pouvoir**.

**Actionnaires non inscrits** – Les actionnaires non inscrits sont propriétaires véritables d'actions qui sont détenues au nom d'un intermédiaire tel une banque, un courtier ou une société de fiducie. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire ou en personne à l'assemblée. Afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire, vous devez suivre les instructions figurant sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration fourni par votre intermédiaire.

Pour exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, vous devez prendre les mesures suivantes :

- 1) vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration;
- 2) retourner le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration à l'intermédiaire dans l'enveloppe fournie à cette fin.

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

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

Si vous participez au régime d'investissement à l'intention des actionnaires de la CIBC (le *régime d'investissement*), CIBC Mellon exercera les droits de vote rattachés à vos actions du régime d'investissement conformément aux instructions données sur le formulaire de procuration que vous aurez rempli. Vous ne pouvez annuler les instructions concernant l'exercice du droit de vote qu'en révoquant la procuration de la façon décrite ci-après à la rubrique **Révocation de la procuration**.

### Vote par procuration

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant la procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire, puis signer, dater et retourner le formulaire par courrier dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à CIBC Mellon au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111, pour qu'il soit reçu au plus tard à 10 h (heure normale de l'Est) le 27 février 2008.

**Nomination d'un fondé de pouvoir** – Un fondé de pouvoir est une personne que vous nommez pour vous représenter à l'assemblée et pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. **Vous pouvez nommer la personne de votre choix comme fondé de pouvoir et celle-ci n'a pas à être actionnaire de la CIBC.** Veuillez simplement inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Vous devriez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, les personnes désignées sur le formulaire de

procuration, soit William A. Etherington et Gerald T. McCaughey, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront vos fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée, y compris à toute reprise de celle-ci après un ajournement. Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer la façon dont vous voulez que votre fondé de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez inscrire EN FAVEUR ou ABSTENTION pour la nomination des vérificateurs et pour chacun des candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs. Vous pouvez inscrire EN FAVEUR ou CONTRE pour les autres questions. Ou encore vous pouvez laisser votre fondé de pouvoir décider pour vous.

**Pouvoir discrétionnaire du fondé de pouvoir** – Si vous donnez des instructions concernant la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir doit les suivre.

Si votre formulaire de procuration ne contient aucune instruction sur la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés à l'égard d'une question particulière, votre fondé de pouvoir peut exercer ces droits de vote comme il l'estime approprié. Si ni vous ni votre fondé de pouvoir ne donnez d'instructions précises, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés de la façon suivante :

- EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs;
- EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- CONTRE les propositions d'actionnaires n<sup>os</sup> 1 à 14.

Votre fondé de pouvoir a aussi un pouvoir discrétionnaire quant aux changements apportés aux questions énumérées dans

l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la CIBC n'avait connaissance d'aucune question devant être soumise à l'assemblée, sauf celles mentionnées dans l'avis de convocation.

**Révocation de la procuration** – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) un document écrit à cet effet qui doit parvenir à la secrétaire générale, au siège social de la CIBC, situé au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2, avant 10 h (heure normale de l'Est) le 27 février 2008 ou être remis au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 28 février 2008.

### Sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la CIBC, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée. La sollicitation de procurations sera effectuée principalement par courrier et par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la CIBC. Les frais de la sollicitation seront à la charge de la CIBC.

### Confidentialité

Les votes inscrits sur les procurations retournées à CIBC Mellon sont dénombrés indépendamment de la CIBC afin de préserver la confidentialité des votes des actionnaires. CIBC Mellon ne communique pas à la direction de la CIBC la façon dont certains actionnaires en particulier ont voté sauf lorsque certains actionnaires ont formulé des remarques à l'intention de la direction ou lorsque la loi l'exige.

## QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

### 1. États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 figurent dans la Reddition de comptes annuelle 2007 envoyée par courrier aux actionnaires avec la présente circulaire. Ces documents sont également disponibles sur le site Web de la CIBC, [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) et sur le site Web du système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR), [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### 2. Nomination des vérificateurs

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

Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2007, les vérificateurs de la CIBC ont été E&Y. E&Y agit à titre de vérificateurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002.

### Honoraires pour les services fournis par les vérificateurs externes

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par E&Y pour les exercices terminés les 31 octobre 2007 et 2006, figurent ci-après.

	Honoraires se rapportant à l'exercice 2007 facturés par E&Y <sup>2</sup> (\$)	Honoraires se rapportant à l'exercice 2006 facturés par E&Y (\$)
Honoraires de vérification <sup>1</sup>	15 128 000	13 880 000
Honoraires liés à la vérification <sup>2</sup>	5 483 000	4 257 000
Honoraires liés à la fiscalité <sup>3</sup>	482 000	446 000
Tous autres honoraires <sup>4</sup>	55 000	—

#### Notes :

1. Dans le cadre de la vérification des états financiers annuels de la CIBC et des services normalement fournis par les principaux vérificateurs relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon la loi et les règlements. Les honoraires de vérification comprennent également la vérification du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux Standards of the Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Les honoraires de vérification de l'exercice 2007 comprennent les honoraires de vérification versés à E&Y pour First Caribbean International Bank

(FirstCaribbean), dans laquelle la CIBC a acquis une participation majoritaire le 22 décembre 2006 et dans laquelle elle détient actuellement une participation totale de 91,4 %.

2. Dans le cadre de services d'assurance et de services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de la vérification ou de l'examen des états financiers de la CIBC, y compris des consultations de nature comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers. Les honoraires liés à la vérification comprennent la somme de 169 000 \$ versée à PricewaterhouseCoopers, vérificateurs externes de FirstCaribbean pendant la période de transition à la suite de l'acquisition de FirstCaribbean par la CIBC jusqu'à la nomination d'E&Y à titre de vérificateurs le 8 mars 2007.
3. Pour des services liés à l'observation des règles fiscales.
4. Pour des produits et services autres que ceux déclarés aux notes 1 à 3.

### Politique concernant les honoraires

Vous pouvez consulter la « Politique sur l'étendue des services des vérificateurs des actionnaires » de la CIBC sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). Aux termes de cette politique et selon les exigences de la législation canadienne et américaine, le Comité de vérification approuve les modalités du mandat pour tous les services de vérification et autres que de vérification qui doivent être fournis par les vérificateurs de la CIBC avant qu'ils soient fournis à la CIBC ou à l'une de ses filiales. Le Comité de vérification a approuvé la totalité des services fournis à la CIBC et à ses filiales décrits dans le tableau ci-dessus.

### 3. Élection des administrateurs

Cette section présente un survol du processus de nomination des administrateurs et des renseignements concernant chaque candidat à un poste d'administrateur.

#### Processus de nomination

En vertu de la *Loi sur les banques* et conformément au règlement interne de la CIBC, le mandat d'un administrateur prend fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires qui suit l'élection ou la nomination de l'administrateur. Le Comité de gouvernance établit les critères applicables à l'élection et à la réélection des administrateurs, à l'aide d'une grille des compétences servant à évaluer l'ensemble des compétences du conseil et, au besoin, à recruter des candidats qualifiés au poste d'administrateur. Le Comité de gouvernance est autorisé à retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés. Pour de plus amples renseignements sur le processus de nomination, veuillez vous reporter à l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs ».

### Candidats

En prévision de la retraite prévue d'administrateurs au cours des deux prochaines années, le conseil a fixé le nombre des administrateurs à élire à 17, soit le milieu de la fourchette de la taille optimale du conseil (16-18). Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateur sont mentionnés ci-dessous aux pages 6 à 13. À l'exception de M. Nicholas D. Le Pan et de M. Robert J. Steacy, tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC. Voir l'information sur M. Le Pan à la page 10 et l'information sur M. Steacy à la page 12.

Tous les candidats proposés qui sont actuellement administrateurs ont été dûment élus administrateurs à la dernière assemblée annuelle des actionnaires du 1<sup>er</sup> mars 2007, à l'exception de M<sup>me</sup> Leslie Rahl qui a été nommée à titre d'administratrice, avec prise d'effet le 30 mai 2007. Veuillez consulter la page 11 pour obtenir des renseignements sur M<sup>me</sup> Rahl.

Le mandat de chaque administrateur élu prend fin à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs sont élus ou plus tôt si l'administrateur quitte son poste. Aucun candidat n'occupe actuellement un poste au sein d'une filiale de la CIBC.

M<sup>me</sup> Margot A. Franssen et M<sup>me</sup> Cynthia M. Trudell ne solliciteront pas un nouveau mandat.

**Indépendance des administrateurs** – Le conseil a approuvé des normes d'indépendance qui exigent qu'une majorité importante de ses administrateurs soient indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit que l'administrateur n'a pas de lien important avec la CIBC. Un lien important est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien important indirect. Afin de juger si un administrateur est indépendant, le conseil applique les normes spécifiques tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques*, des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM) et des règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (la NYSE). Les normes d'indépendance du conseil d'administration de la CIBC peuvent être consultées sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

Le conseil détermine l'indépendance d'un administrateur lorsqu'il approuve les candidatures aux postes d'administrateurs à inclure dans la présente circulaire. Selon les résultats de questionnaires sur l'indépendance remplis par chacun des candidats et d'autres renseignements, le conseil a établi que 15 des 17 candidats proposés aux élections à titre d'administrateurs n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendants. La décision qu'a prise le conseil à l'égard de chaque candidat est indiquée ci-après.



Nom	Indépendance des candidats à un poste d'administrateur			Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	
Brent S. Belzberg		✓		
Jalynn H. Bennett		✓		
Gary F. Colter		✓		
William L. Duke		✓		
Ivan E. H. Duvar		✓		
William A. Etherington		✓		
Gordon D. Giffin		✓		
Linda S. Hasenfratz		✓		
John S. Lacey		✓		
Nicholas D. Le Pan		✓		
John P. Manley		✓		
Gerald T. McCaughey	✓		✓	M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC.
Leslie Rahl		✓		
Charles Sirois		✓		
Stephen G. Snyder		✓		
Robert J. Steacy			✓	La fille de M. Steacy est employée de Ernst & Young s.r.l., les vérificateurs externes de la CIBC. Elle ne travaille pas à la vérification de la CIBC ni sur d'autres affaires ayant trait à la CIBC.
Ronald W. Tysoe		✓		

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la façon dont le conseil assure son indépendance à l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance – Indépendance des administrateurs ».

**Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations** – À la connaissance de la CIBC, les candidats suivants proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la CIBC ont été, au cours des dix dernières années, a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs ou b) administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui a fait une proposition aux termes des lois relatives à la faillite ou à l'insolvabilité ou était visée par des procédures, un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou avait institué de telles procédures, un tel arrangement ou un tel concordat :

1) M<sup>me</sup> Jalynn H. Bennett était administratrice de Corporation Nortel Networks et de Nortel Networks Limitée (collectivement, les sociétés Nortel) lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises. La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a émis une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux dirigeants et à certains employés actuels et anciens des sociétés Nortel, dont M<sup>me</sup> Bennett, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel sont tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La Commission des valeurs mobilières de la Colombie-Britannique (la BCSC) et l'Autorité des marchés financiers (l'AMF) ont émis des ordonnances similaires. M<sup>me</sup> Bennett n'était pas visée par les ordonnances émises par la BCSC et l'AMF. La CVMO a

levé son interdiction le 8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après. M<sup>me</sup> Bennett siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel.

- 2) Un groupe d'actionnaires a demandé à M. John S. Lacey de mener la restructuration de The Loewen Group Inc. (*Loewen*) et M. Lacey était président du conseil d'administration de Loewen lorsque celle-ci a déposé une requête de protection contre ses créanciers aux termes du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis et de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC) en juin 1999. En janvier 2002, Loewen s'est libérée avec succès des procédures aux termes du chapitre 11 et de la LACC et est devenue Alderwoods Group Inc., dont M. Lacey est demeuré président du conseil d'administration jusqu'en novembre 2006.
- 3) M. John P. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises. La CVMO a émis une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux dirigeants et à certains employés actuels et anciens des sociétés Nortel, dont M. Manley, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel sont tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La BCSC et l'AMF ont émis des ordonnances similaires. La CVMO a levé son interdiction le 8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après.

M. Manley était également administrateur des sociétés Nortel lorsque la CVMO a émis une ordonnance définitive le 31 mai 2004 interdisant aux administrateurs, aux dirigeants et à certains employés actuels et anciens des sociétés Nortel d'effectuer des opérations après que les sociétés Nortel eurent annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats



financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de leurs états financiers intermédiaires et annuels pour certaines périodes par rapport aux dates de dépôt prévues par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a levé l'interdiction le 21 juin 2005. M. Manley siège toujours au conseil d'administration des sociétés Nortel.

- 4) M. Charles Sirois agissait à titre de président du conseil d'administration de Microcell Télécommunications Inc. (*Microcell*) lorsque celle-ci a décidé de restructurer son capital et qu'elle s'est prévaluée de la LACC en janvier 2003. En mai 2003, Microcell s'est sortie avec succès des procédures aux termes de la LACC et a fait l'objet d'une restructuration conformément à un plan de réorganisation et d'arrangement déposé en février 2003, adopté par les créanciers concernés et

sanctionné par le tribunal. M. Sirois a cessé de siéger au conseil d'administration de Microcell en 2004.

- 5) M. Robert J. Steacy était administrateur de ITI Education Corporation (ITI) (du fait que Torstar Corporation était partiellement propriétaire de ITI) lorsqu'elle a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001. M. Steacy a démissionné du conseil de ITI le 16 août 2001. En octobre 2001, une interdiction d'opérations a été émise contre ITI par la CVMO, qui a interdit les opérations sur les titres d'ITI jusqu'au dépôt d'une ordonnance de révocation par la CVMO. L'interdiction d'opérations a été imposée par suite du défaut d'ITI de déposer ses états financiers intermédiaires conformément à la législation en valeurs mobilières de l'Ontario.

## Candidats à un poste d'administrateur



### BRENT S. BELZBERG

Toronto, Ontario

Âge : 57 ans

**Indépendant**

M. Belzberg est président et chef de la direction de Torquest Partners Inc. Il compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions, de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Belzberg a fait partie du conseil de plusieurs entités émettrices. Il siège au conseil du Mount Sinai Hospital et préside son comité chargé de la qualité. Il est président du conseil d'administration du Conseil canadien pour la défense et la promotion des droits des Juifs et d'Israël (CIJA) et agit également à titre de conseiller auprès de la faculté de droit de la University of Toronto. Avant 1979, M. Belzberg pratiquait le droit au bureau de Toronto de Torys LLP.

<b>Admission au conseil et aux comités du conseil</b>	<b>Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %</b>	<b>Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007</b>
Conseil (2005)	17/17	1/1
Comité de gestion du risque (2005)	6/6	12/16

<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années<sup>1</sup></b>	<b>Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes<sup>2</sup></b>
Hôtels Quatre Saisons Inc. 2002 – 2007	—
Fonds de placement immobilier O&Y 2001 – 2005	—



### JALYNN H. BENNETT

C.M.

Toronto, Ontario

Âge : 64 ans

**Indépendante**

M<sup>me</sup> Bennett est présidente de Jalynn H. Bennett and Associates Ltd., société d'experts-conseils de Toronto spécialisée dans la planification stratégique et le développement organisationnel. M<sup>me</sup> Bennett a agi à titre d'administratrice de la Banque du Canada et de commissaire à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Avant de mettre sur pied sa propre société d'experts-conseils, M<sup>me</sup> Bennett a travaillé pendant près de 25 ans à la Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers. Outre ses fonctions d'administratrice au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M<sup>me</sup> Bennett siège au conseil de La Corporation Cadillac Fairview Limitée. Elle participe activement à divers conseils et comités d'institutions et d'organisations œuvrant dans les domaines de l'éducation et de la santé en Ontario et elle a été membre du comité mixte de 2000 sur la gouvernance de la Bourse de Toronto et de l'Institut canadien des comptables agréés. Elle est en outre vice-présidente du Conseil des comptables publics de la province de l'Ontario.

<b>Admission au conseil et aux comités du conseil</b>	<b>Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %</b>	<b>Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007</b>
Conseil (1994)	17/17	1/1
Comité de vérification (2005)	9/9	1/1
Comité de gouvernance (2000), présidente (2003)	7/7	1/1
Comité de gestion du risque (à titre d'invitée)	—	1/1

<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années<sup>1</sup></b>	<b>Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes<sup>2</sup></b>
Les Ressources Aur Inc. <sup>3</sup> 2007 – 2007	—
Bombardier Inc. 2002 – 2004	—
CanWest Global Communications Corp. 1998 – 2005	—
Corporation Nortel Networks 2005 à ce jour	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée 2005 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite
Sears Canada Inc. 1993 – 2005	—
Teck Cominco Limited 2005 à ce jour	Vérification, gouvernance, retraite

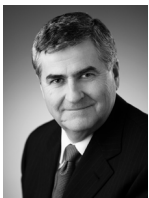
## Candidats à un poste d'administrateur



**GARY F. COLTER**  
Mississauga, Ontario  
Âge : 61 ans  
**Indépendant**

M. Colter est président de CRS Inc., société de conseils en restructuration et en gestion stratégique de sociétés. Avant de mettre sur pied CRS Inc., M. Colter a longtemps été membre de la haute direction de KPMG Canada. De janvier 2001 à août 2002, il était vice-président du conseil de KPMG Canada, de 1998 à 2000, il était associé directeur des Services-conseils mondiaux en finances de KPMG International et, de 1989 à 1998, il était vice-président du conseil des Services-conseils de KPMG Canada. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Colter est administrateur de PSPIB Destiny Inc., société remplaçante du Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités, qui a cessé d'être une société ouverte en 2007. M. Colter est également membre de son comité de gouvernance et président de son comité de vérification.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (2003)	17/17	1/1
Comité de vérification (2003), président (2003)	9/9	1/1
Comité de gouvernance (2003)	7/7	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Vérification, rémunération (président), gouvernance
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Vérification (président), gouvernance
Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités <sup>3</sup>	2005 – 2007	—
Viterra (auparavant Saskatchewan Wheat Pool)	2003 – 2006	—



**WILLIAM L. DUKE**  
Kenosee Lake,  
Saskatchewan  
Âge : 61 ans  
**Indépendant**

M. Duke est président d'Annandale Farms Inc. et exploite une entreprise de céréales mélangées de 3 500 acres dans le sud-est de la Saskatchewan. Il a été président de la Western Canadian Wheat Growers Association et membre du comité consultatif spécial du vérificateur général du Canada. De 1975 à 1985, il exploitait une entreprise de gestion agricole et de consultation fiscale.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (1991)	17/17	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2005)	6/6	3/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
Aucune	—	—



**IVAN E.H. DUVAR**  
Amherst, Nouvelle-Écosse  
Âge : 68 ans  
**Indépendant**

M. Duvar est président et chef de la direction de MIJAC Inc., société de placement fermée. De 1995 à 2000, il était président du conseil de Maritime Tel & Tel Limited et, de 1985 à 1995, il était président et chef de la direction de Maritime Telegraph and Telephone Company. M. Duvar est administrateur de plusieurs autres sociétés canadiennes, outre celles mentionnées ci-dessous, notamment Fonds de revenu WAJAX.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 96 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (1989)	17/17	1/1
Comité de vérification (1997)	8/9	1/1
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
ING Canada Inc.	2005 à ce jour	Vérification (président)
WAJAX Limitée	2001 à ce jour	Gouvernance, ressources humaines (président)

## Candidats à un poste d'administrateur



**WILLIAM A. ETHERINGTON**  
Toronto, Ontario  
Âge : 66 ans  
**Indépendant**

M. Etherington a été nommé président du conseil de la CIBC en 2003. De 2000 jusqu'à ce qu'il soit nommé à ce titre, il en était premier administrateur. Au cours de l'année 2001, après avoir été au service d'IBM pendant plus de 37 ans au Canada, aux États-Unis, en Amérique latine et en Europe, il a quitté son poste de premier vice-président et coordonnateur en chef, Ventes et distribution d'IBM Corporation et son poste de président du conseil et président et chef de la direction d'IBM World Trade Corporation. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du conseil consultatif, Le Groupe Redwood, et administrateur de SS&C Technologies Inc. (deux sociétés fermées). Il est également administrateur du St. Michael's Hospital et membre du President's Council, de la University of Western Ontario.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (1994)	17/17	1/1

M. Etherington n'est pas membre de comités du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des comités.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>
Allstream Inc. 2003 – 2004	—
Celestica Inc. 2001 à ce jour	Vérification, rémunération (président), gouvernance, comité de direction
Dofasco Inc. 2002 – 2006	—
MDS Inc. 2001 à ce jour	Gouvernance, rémunération (président)
Onex Corporation 2007 à ce jour	—



**L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN**  
Atlanta, Géorgie,  
États-Unis  
Âge : 58 ans  
**Indépendant**

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington D.C. et à Atlanta, en Géorgie. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil d'administration de The Carter Center et au conseil consultatif de Kissinger-McLarty Associates. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (2001)	17/17	1/1
Comité de gouvernance (mars 2007)	3/3	1/1
Comité de gestion du risque (2003)	6/6	15/16

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>
Bowater Incorporated (Abitibi Bowater) 2003 à ce jour	Vérification, environnement et sécurité
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada 2001 à ce jour	Environnement, sûreté et sécurité, finance, ressources humaines et rémunération
Canadian Natural Resources Limited 2002 à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance
Ontario Energy Savings Corp. 2006 à ce jour	Vérification, rémunération et ressources humaines
TransAlta Corporation 2002 à ce jour	Gouvernance et mises en candidature

## Candidats à un poste d'administrateur



**LINDA S. HASENFRATZ**  
Guelph, Ontario  
Âge : 41 ans  
**Indépendante**

M<sup>me</sup> Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar conçoit, crée et fabrique des composants, des modules et des systèmes usinés de précision pour des moteurs, des transmissions et des châssis destinés principalement au marché de l'automobile en Amérique du Nord et en Europe. Elle est vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario, membre du comité consultatif canadien de Catalyst, coprésidente du conseil d'administration du Conseil nord-américain de la compétitivité et vice-présidente du conseil d'administration de l'Original Equipment Suppliers Association. Le magazine Report on Business a classé M<sup>me</sup> Hasenfratz à son palmarès 2003 des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (Canada's Top 40 under 40) et elle a reçu le prix Wilfrid Laurier décerné à un chef de file mondial remarquable en novembre 2007.

<b>Admission au conseil et aux comités du conseil</b>	<b>Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 91 %</b>	<b>Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007</b>
Conseil (2004)	16/17	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)	5/6	2/3
<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années<sup>1</sup></b>		<b>Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes<sup>2</sup></b>
Linamar Corporation	1998 à ce jour	—



**JOHN S. LACEY**  
Thornhill, Ontario  
Âge : 64 ans  
**Indépendant**

M. Lacey est président du conseil consultatif de Tricap Restructuring Fund. Il a été président du conseil d'Alderwoods Group, Inc. de 2002 à 2006. Auparavant, il a été président du conseil de Loewen Group, président et chef de la direction de The Oshawa Group Ltd. et président et chef de la direction de WIC Western International Communications et a occupé le poste de président et chef de la direction de Scott's Hospitality Inc. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est administrateur d'Action Cancer Ontario et président du conseil de Doncaster Racing Inc. et de Doncaster Consolidated Ltd.

<b>Admission au conseil et aux comités du conseil</b>	<b>Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 90 %</b>	<b>Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007</b>
Conseil (2004)	15/17	1/1
Comité de gouvernance (2005)	7/7	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2005)	5/6	3/3
<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années<sup>1</sup></b>		<b>Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes<sup>2</sup></b>
Alderwoods Group Inc.	2002 – 2006	—
La Société Canadian Tire Limitée	2003 – 2006	—
Les Compagnies Loblaw limitée	2007 à ce jour	Gouvernance
Stelco Inc.	2006 – 2007	—
TELUS Corporation	2000 à ce jour	Rémunération, gouvernance
Western Forest Products Inc.	2004 – 2006	—

## Candidats à un poste d'administrateur



**NICHOLAS D. LE PAN**  
Ottawa, Ontario  
Âge : 56 ans  
**Indépendant**

M. Le Pan possède une vaste expérience dans les questions reliées aux services financiers. Il a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et celui de surintendant adjoint, Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada à partir de mai 2000. Il a occupé le poste de surintendant adjoint du secteur de la surveillance à partir de 1997 et, à ce titre, il a dirigé les programmes de surveillance des banques et des autres institutions de dépôts. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris en occupant le poste de président du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. En mai 2007, le gouvernement fédéral a nommé M. Le Pan au poste d'expert-conseil principal auprès de la GRC pour son unité de lutte contre la criminalité économique, le Programme des équipes intégrées de la police des marchés financiers. Il est également président élu du Conseil canadien sur la reddition de comptes qui surveille les vérificateurs des sociétés ouvertes, président du comité d'examen indépendant des Brandis Investment Funds et membre du conseil du Toronto Centre for Leadership in Financial Sector Supervision.

<b>Admission au conseil et aux comités du conseil</b>	<b>Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : s.o.</b>	<b>Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007</b>
N'est pas administrateur à l'heure actuelle	s.o.	s.o.
<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années<sup>1</sup></b>	<b>Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes<sup>2</sup></b>	
Aucune	—	



**L'HONORABLE JOHN P. MANLEY**  
C.P.  
Ottawa, Ontario  
Âge : 57 ans  
**Indépendant**

M. Manley est avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Pendant plus de 15 ans de vie publique, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien. Il a été nommé au Cabinet en novembre 1993, a été nommé vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et a également été ministre des Finances de juin 2002 à décembre 2003. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration d'Optosécurité inc., de CARE Canada, de la Fondation du Centre national des Arts et du District de la découverte MaRS. Il est également membre du Conseil des gouverneurs de la University of Waterloo. M. Manley est également membre du Conference Board du Canada et du conseil d'administration de l'Institut de recherche en politiques publiques. En 2007, M. Manley a été nommé président du Groupe d'experts indépendant sur le rôle futur du Canada en Afghanistan.

<b>Admission au conseil et aux comités du conseil</b>	<b>Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %</b>	<b>Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007</b>
Conseil (2005)	17/17	1/1
Comité de vérification (2005 – mars 2007)	5/5	—
Comité de gestion du risque (mars 2007)	3/3	9/9
<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années<sup>1</sup></b>	<b>Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes<sup>2</sup></b>	
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 à ce jour	Vérification, gouvernance d'entreprise et nomination, caisse fiduciaire de retraite
Corporation Nortel Networks	2004 à ce jour	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée	2004 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite



## Candidats à un poste d'administrateur



**GERALD T. McCAUGHEY**  
Toronto, Ontario  
Âge : 51 ans  
**Non indépendant<sup>4</sup>**

M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC, poste qu'il occupe depuis août 2005. Il était auparavant président et chef de l'exploitation de la CIBC depuis décembre 2004. Depuis son entrée en fonction à la division des Services de gestion privée Wood Gundy en 1990, il a occupé de nombreux postes de direction de plus en plus élevés, notamment celui de président de la division Placements clientèle privée Wood Gundy, de responsable des Services de gestion privée, réseau mondial et de premier vice-président à la direction de la CIBC, responsable de Gestion des avoirs en 1999. En décembre 2002, M. McCaughey était nommé vice-président du conseil de la CIBC et en février 2004, il est devenu président du conseil et chef de l'exploitation de Marchés mondiaux CIBC inc., division des services bancaires d'investissements mondiaux de la CIBC. M. McCaughey est président du conseil consultatif du Canada Institute of the Woodrow Wilson Center, membre du conseil d'administration de la Frontier College Foundation et membre du conseil consultatif du secteur privé de L'Alliance-Éducation.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (2005)	17/17	1/1
M. McCaughey n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des comités.		
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
Aucune	—	



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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (mai 2007)	7/7	—
Comité de gestion du risque (mai 2007)	2/2	6/6
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
Federal National Mortgage Association (également appelée Fannie Mae)	2004 à ce jour	Conformité, comité de direction, habitation et finances communautaires, risques et capital (présidente)

## Candidats à un poste d'administrateur



**CHARLES SIROIS**  
C.M., O.Q.,  
Montréal, Québec  
Âge : 53 ans  
**Indépendant**

M. Sirois est président du conseil et chef de la direction de Téléystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire. M. Sirois est également président du conseil et chef de la direction d'Enablis Entrepreneurial Network, organisation mondiale à but non lucratif dirigée par le secteur privé, dont l'objectif est de combler le fossé numérique en soutenant les entrepreneurs des pays en développement pour lesquels les technologies de l'information et des communications (les TIC) représentent une partie importante de leur stratégie de croissance. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Sirois est également administrateur de FA Capital Corp. et de Gestion ID Capital Inc.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (1997)	17/17	1/1
Comité de gouvernance (2003)	7/7	0/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (1997), président (2003)	6/6	3/3
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
Groupe Cossette Communication inc. 2007 à ce jour	Ressources humaines et gouvernance	
Microcell Télécommunications Inc. 1997 – 2004	—	
Télé systèmes Mobiles International inc. 1997 – 2004	—	



**STEPHEN G. SNYDER**  
Calgary, Alberta  
Âge : 58 ans  
**Indépendant**

M. Snyder est président et chef de la direction de TransAlta Corporation, société d'énergie axée sur la production d'électricité ainsi que la commercialisation et le commerce d'énergie. Il a été président du conseil du Conference Board du Canada et est actuellement président du comité de gouvernance de celui-ci. Il est également président du conseil de la Calgary Stampede Foundation et membre du conseil d'administration de l'Alberta College of Art and Design et du Calgary Exhibition & Stampede. M. Snyder est président du comité de Calgary de End Homelessness et président du Groupe de travail ÉcoÉnergie sur le piégeage et le stockage du carbone. Il est en outre membre du World President's Organization.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 96 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (2000)	17/17	1/1
Comité de gouvernance (2004 – mars 2007)	3/4	1/1
Comité de gestion du risque (2004), président (2004)	6/6	16/16
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
TransAlta Corporation 1996 à ce jour	—	



**ROBERT J. STEACY**  
Toronto, Ontario  
Âge : 57 ans  
**Non indépendant<sup>4</sup>**

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : s.o.	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
N'est pas administrateur à l'heure actuelle	s.o.	s.o.
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
Communications Alliance Atlantis inc. <sup>3</sup> 2005 – 2007	—	
Cineplex Galaxy Income Fund 2005 à ce jour	Vérification (président), rémunération	
Domtar Corporation 2007 à ce jour	Vérification (président), candidatures et gouvernance	
Domtar Inc. 2005 à ce jour	Vérification (président), candidatures et gouvernance	
Somerset Entertainment Income Fund 2005 – 2007	—	

## Candidats à un poste d'administrateur



### RONALD W. TYSOE

New York, New York,

États-Unis

Âge : 54 ans

**Indépendant**

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2007 Taux d'assiduité : 96 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2007
Conseil (2004)	16/17	1/1
Comité de vérification (mars 2007)	5/5	1/1
Comité de gestion du risque (2004 – mars 2007)	3/3	7/7
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années <sup>1</sup>	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes <sup>2</sup>	
The E.W. Scripps Company	1996 à ce jour	Vérification (président), rémunération
Great American Financial Resources, Inc.	1999 – 2004	—
Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.)	1988 – 2005	—
NRDC Acquisition Corp.	2007 à ce jour	Vérification
Ohio Casualty Corporation <sup>3</sup>	2006 – 2007	—
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Vérification

#### Notes :

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

### Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans à l'avance. Les réunions extraordinaires sont organisées au besoin et généralement dans un court délai. Les

administrateurs sont incités à assister à toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, et on s'attend à ce qu'ils assistent à 75 % d'entre elles. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires.

## Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2007

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2007. Le registre des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses renseignements biographiques aux pages 6 à 13. Chaque candidat au poste d'administrateur qui est actuellement administrateur de la CIBC a assisté à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités.

	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
Conseil	17	1
Comité de vérification	9	1
Comité de gouvernance	7	1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	3
Comité de gestion du risque	6	16

## Présence des administrateurs qui ne se présentent pas à la réélection

Margot A. Franssen :

Conseil – réunions ordinaires : 13/17 réunions extraordinaires : 1/1  
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction – réunions ordinaires : 6/6 réunions extraordinaires : 2/3

Cynthia M. Trudell :

Conseil – réunions ordinaires : 13/17 réunions extraordinaires : 1/1  
Comité de vérification – réunions ordinaires : 6/9 réunions extraordinaires : 1/1

## Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister aux assemblées annuelles des actionnaires. À la dernière assemblée annuelle des actionnaires, tenue le 1<sup>er</sup> mars 2007, tous les administrateurs étaient présents, sauf un.

### 4. Propositions d'actionnaires

On trouve à l'annexe A de la présente circulaire des propositions d'actionnaires qui ont été soumises afin d'être étudiées à l'assemblée et le point de vue de la direction et du conseil sur chacune de ces propositions.

Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2008 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 10 octobre 2008.

## RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte quatre comités, soit :

- le Comité de vérification;
- le Comité de gouvernance;
- le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction;
- le Comité de gestion du risque.

Le conseil a approuvé le mandat de chaque comité et a délégué des responsabilités conformément à ces mandats. Chaque

année, les comités examinent leur mandat et déterminent s'ils s'en sont acquittés. Le Comité de gouvernance examine tous les ans les révisions apportées aux mandats, et le conseil les approuve. Pour l'exercice 2007, les comités estiment qu'ils se sont acquittés de leur mandat.

Afin d'améliorer la communication des responsabilités et des activités des comités du conseil, chaque comité a transmis un rapport, mettant en relief sa structure, son mandat et ses réalisations importantes en 2007.

### Rapport du Comité de vérification

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

#### MANDAT

Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

Le mandat du président du Comité est disponible sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

S'acquitter des responsabilités relatives aux sujets suivants : la révision de l'intégrité des états financiers de la CIBC, la divulgation de renseignements financiers et le contrôle interne sur l'information financière, la surveillance du système de contrôles internes et du respect par la CIBC des lois et des règlements, le choix des vérificateurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, l'examen des compétences requises, de l'indépendance et du rendement des vérificateurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC et l'obligation d'agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

Les responsabilités comprennent les suivantes :

- **Rapports financiers**
  - ✓ examiner l'intégrité des états financiers de la CIBC et de l'information financière communiquée et en recommander l'approbation au conseil d'administration
  - ✓ examiner les états financiers annuels et intermédiaires consolidés, le rapport des vérificateurs externes et le rapport de gestion et en recommander l'approbation au conseil d'administration
  - ✓ revoir toute autre information financière communiquée et en recommander l'approbation au conseil d'administration
  - ✓ revoir les changements importants dans les conventions et les pratiques comptables
- **Vérificateurs externes**
  - ✓ revoir les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des vérificateurs externes
  - ✓ examiner et approuver le plan de vérification annuel des vérificateurs externes
  - ✓ une fois l'an, examiner et évaluer l'indépendance des vérificateurs externes
  - ✓ une fois l'an, examiner les compétences et le rendement des vérificateurs externes
  - ✓ une fois l'an, revoir la rémunération des vérificateurs externes et en recommander l'approbation au conseil d'administration
  - ✓ examiner et approuver au préalable les services non liés à la vérification offerts par les vérificateurs externes
  - ✓ examiner le rapport annuel des vérificateurs externes qui décrit les procédures internes de contrôle de la qualité
  - ✓ choisir les vérificateurs externes et en recommander la nomination à l'approbation des actionnaires
- **Fonction de vérification interne**
  - ✓ une fois l'an, examiner le rendement du vérificateur principal et le nommer
  - ✓ une fois l'an, examiner et évaluer l'indépendance des vérificateurs internes
  - ✓ examiner et approuver le plan de vérification annuel des vérificateurs internes
  - ✓ une fois l'an, examiner et approuver le mandat de vérification interne et les Règles
- **Contrôles internes**
  - ✓ examiner le rapport de la direction sur l'efficacité des systèmes de contrôles internes visant à évaluer l'efficacité de la conception ou de la mise en œuvre des contrôles internes de la CIBC
- **Certaines filiales sous réglementation fédérale**
  - ✓ agir à titre de Comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale
- **Respect des lois et des règlements**
  - ✓ revoir les rapports de la haute direction sur le respect des lois et des règlements
- **Procédures de dénonciation**
  - ✓ revoir et approuver les procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification
- **Planification de la relève**
  - ✓ revoir, de concert avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, les plans de relève pour le chef des services financiers, le contrôleur, le vérificateur principal et le chef comptable

<b>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2007</b>	<p><b>Évaluation des vérificateurs :</b> Le Comité a réalisé une évaluation formelle des vérificateurs externes, Ernst &amp; Young s.r.l., qui traite notamment de la qualité, du service, des coûts et de la planification de la relève.</p> <p><b>Rotation de l'associé chargé de la vérification :</b> Le Comité a surveillé le processus de rotation de l'associé chargé de la vérification et a désigné en décembre deux nouveaux associés chargés de la vérification.</p> <p><b>Contrôles internes :</b> Le Comité a surveillé activement le processus de règlement des questions liées au contrôle.</p> <p><b>Formation continue des administrateurs :</b> Dans le cadre de son programme de formation continue, le Comité a mis au point un programme de perfectionnement personnalisé pour chacun de ses membres.</p>
<b>MEMBRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• G.F. Colter, <i>président</i></li> <li>• J.H. Bennett</li> <li>• I.E.H. Duvar</li> <li>• C.M. Trudell</li> <li>• R.W. Tysoe</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les membres possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM.</li> <li>• Tous les membres sont des « experts financiers du Comité de vérification » aux termes des règles de la SEC.</li> </ul>
<b>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</b>	Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> , des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a> .

### Rapport du Comité de vérification concernant les questions relatives à la SEC

La responsabilité principale des états financiers et de l'ensemble du processus de présentation de l'information financière de la CIBC, y compris le système de contrôles internes, incombe à la direction de la CIBC. Les vérificateurs externes, E&Y, sont responsables de la vérification indépendante des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis, et d'une vérification indépendante du contrôle interne sur la présentation de l'information financière, conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Ces vérifications servent de base aux opinions des vérificateurs incluses dans la Reddition de comptes annuelle portant sur la question de savoir si les états financiers consolidés présentent fidèlement la situation financière de la CIBC, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. La responsabilité du Comité consiste à contrôler et à surveiller ces processus.

Le Comité a discuté avec E&Y des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 114 de l'American Institute of Certified Public Accountants (*The Auditor's Communication With Those Charged With Governance*) et le chapitre 5751 du manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (*Communications avec les responsables de la surveillance du processus d'information financière*), y compris les questions ayant trait à l'exécution de la vérification des états financiers de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

E&Y a fourni au Comité l'information écrite et la lettre requises par la Rule 3600T du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis), qui adopte provisoirement la norme n° 1 de l'Independence Standards Board (*Independence Discussions with Audit Committees*), et le Comité a discuté avec E&Y de l'indépendance de ce cabinet à l'égard de la CIBC. La déclaration officielle écrite décrit tous les liens entre E&Y et la CIBC, y compris une confirmation écrite de l'indépendance de E&Y au sens du code de déontologie de l'Institute of Chartered Accountants of Ontario et du fait que E&Y sont des experts-comptables indépendants à l'égard de la CIBC au sens des lois sur les valeurs mobilières fédérales des États-Unis et des règles et des règlements pris en application de celles-ci, y compris les règles d'indépendance adoptées par la SEC aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et la Rule 3600T du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis), qui intègre à titre de normes d'indépendance provisoires la règle 101 du Code of Professional Conduct adopté par l'American Institute of Certified Public Accountants et les normes nos 1, 2 et 3 de l'Independence Standards Board.

D'après cet examen et ces discussions, le Comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés vérifiés auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur le formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 pour dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de E&Y à titre de vérificateurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Gary F. Colter, président, Jalynn H. Bennett, Ivan E.H. Duvar, Cynthia M. Trudell et Ronald W. Tysoe.



## Rapport du Comité de gouvernance

Le Comité de gouvernance a fourni l'Énoncé des pratiques de gouvernance à l'annexe B décrivant la structure de gouvernance qui guide le conseil et la direction dans l'exécution de leurs obligations. Chaque année, l'énoncé est mis à jour par le Comité de gouvernance et approuvé par le conseil.

<p><b>MANDAT</b></p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et agir à titre de Comité de révision de la CIBC en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Surveillance des questions de gouvernance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une fois l'an, revoir la structure et les activités de gouvernance et faire rapport au conseil d'administration de l'état des activités de gouvernance de la CIBC</li> <li>✓ une fois l'an, examiner les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC</li> <li>✓ revoir la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance</li> </ul> </li> <li>• <b>Composition et rendement du conseil d'administration et de ses comités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ examiner les mises en candidature et les nominations au conseil d'administration et à ses comités et en recommander l'approbation au conseil d'administration</li> <li>✓ recommander au conseil d'administration de destituer un administrateur d'un de ses comités</li> <li>✓ une fois l'an, élaborer et revoir les critères appropriés pour le choix des membres du conseil d'administration et de ses comités et en recommander l'approbation au conseil d'administration</li> <li>✓ une fois l'an, superviser et revoir les programmes de perfectionnement des administrateurs</li> <li>✓ une fois l'an, revoir les objectifs de rendement du président du conseil d'administration et en recommander l'approbation au conseil d'administration</li> <li>✓ une fois l'an, revoir la rémunération des administrateurs</li> <li>✓ une fois l'an, revoir les mandats du conseil d'administration, des comités, du chef de la direction, du président du conseil d'administration et du président de chaque comité</li> <li>✓ une fois l'an, évaluer le rendement du conseil d'administration, des administrateurs, des comités et du président du conseil d'administration</li> <li>✓ une fois l'an, évaluer l'indépendance des administrateurs</li> <li>✓ revoir les critères pour la durée du mandat des administrateurs et en recommander l'approbation au conseil d'administration</li> </ul> </li> <li>• <b>Relève du chef de la direction et du président du conseil d'administration</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une fois l'an, revoir le processus de planification de la relève et les procédures d'urgence pour le chef de la direction et pour le président du conseil d'administration et en recommander l'approbation au conseil d'administration</li> </ul> </li> <li>• <b>Conflits d'intérêts et révision de la conduite</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ revoir les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts</li> <li>✓ une fois l'an, vérifier le respect du code de conduite des employés et du code de déontologie des administrateurs de la CIBC</li> <li>✓ une fois l'an, revoir certaines politiques et procédures relatives aux risques de réputation</li> <li>✓ agir à titre de Comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2007</b></p>	<p><b>Renouvellement du conseil :</b> Dans le cadre de son engagement à renouveler continuellement le conseil, le Comité a retenu les services d'un conseiller externe pour l'aider à recruter des candidats au poste d'administrateur pour combler les vacances attendues au conseil. Le Comité, avec l'approbation du conseil, a présenté deux nouveaux candidats en vue de l'élection par les actionnaires : M. Nicholas D. Le Pan et M. Robert J. Steacy. Veuillez vous reporter aux pages 10 et 12, respectivement, pour obtenir plus de renseignements sur ces personnes.</p> <p><b>Fonctionnement du conseil :</b> À la demande du Comité, les processus ont été améliorés afin d'aider à l'évaluation continue de l'indépendance des administrateurs par le Comité. Bien que les normes d'indépendance du conseil obligent le Comité à examiner et à établir l'indépendance des administrateurs une fois l'an, le Comité la vérifie plus fréquemment.</p> <p><b>Formation continue des administrateurs :</b> Le Comité a continué de surveiller l'application du programme de perfectionnement des administrateurs. Le conseil vise à ce qu'environ 10 % du temps combiné des réunions ordinaires du conseil et des comités soit éventuellement consacré à des présentations éducatives en plus des questions à l'ordre du jour concernant des examens et des prises de décision. Des progrès ont été réalisés à cet égard au cours de l'exercice 2007, 10,6 % du temps combiné des réunions ordinaires du conseil et des comités ayant été consacré à des présentations éducatives. Pour ce qui est des administrateurs, le programme de perfectionnement était axé sur le mode de gestion des risques, la répartition du capital économique et l'information sur la rémunération qui est versée aux cadres supérieurs et le lien qui existe entre celle-ci et le rendement. Tous les comités du conseil ont fait des présentations éducatives sur les sujets qui relevaient de leurs responsabilités.</p>
<p><b>MEMBRES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J.H. Bennett, <i>présidente</i></li> <li>• G.F. Colter, <i>président, Comité de vérification</i></li> <li>• G.D. Giffin, <i>membre, Comité de gestion du risque</i></li> <li>• J.S. Lacey, <i>membre, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i></li> <li>• C. Sirois, <i>président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction</i></li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins un membre de chaque autre comité du conseil siège au Comité de gouvernance afin d'améliorer la communication et l'ensemble de la gouvernance.</li> </ul>
<p><b>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</b></p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>

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

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a transmis son « Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs » qui débute à la page 23.

<p><b>MANDAT</b></p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gestion relativement aux politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines, y compris la surveillance des régimes de retraite de la CIBC.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Évaluation du rendement et rémunération du chef de la direction</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une fois l'an, revoir les objectifs du chef de la direction et en recommander l'approbation au conseil d'administration</li> <li>✓ une fois l'an, évaluer le rendement du chef de la direction et recommander sa rémunération à l'approbation du conseil d'administration</li> <li>✓ revoir l'entente d'emploi conclue avec le chef de la direction</li> </ul> </li> <li>• <b>Nomination et rémunération d'un membre de la haute direction autre que le chef de la direction</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ revoir les ententes d'emploi conclues avec les membres de la haute direction et les changements organisationnels</li> <li>✓ revoir le plan de relève et de procédures d'urgence pour le chef des services financiers et tous les membres de la haute direction qui relèvent directement du chef de la direction</li> </ul> </li> <li>• <b>Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une fois l'an, revoir l'évaluation de la direction des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes</li> <li>✓ revoir les changements structurels organisationnels importants et en recommander l'approbation au conseil d'administration</li> </ul> </li> <li>• <b>Principes, politiques et plans de rémunération, régimes de primes d'encouragement et régimes de rémunération à caractère participatif</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une fois l'an, revoir les principes, les politiques et les plans de rémunération des membres de la haute direction et superviser l'élaboration des nouveaux plans</li> <li>✓ revoir les régimes de rémunération et recommander au conseil d'administration de nouveaux régimes ou des modifications à apporter aux régimes actuels</li> </ul> </li> <li>• <b>Caisses de retraite et régimes de retraite de la CIBC</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ agir à titre d'administrateur des caisses de retraite et des régimes de retraite de la CIBC</li> <li>✓ revoir le rendement, les risques importants et la structure des régimes de retraite de la CIBC</li> <li>✓ revoir les modifications à apporter aux régimes de retraite</li> </ul> </li> <li>• <b>Présentation de l'information</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ préparer le Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2007</b></p>	<p><b>Rémunération des cadres supérieurs :</b> Le Comité a demandé et revu un rapport de son conseiller indépendant portant sur le programme de rémunération pour l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, afin de confirmer que les possibilités de rémunération pour les membres de la haute direction sont suffisamment concurrentielles étant donné les exigences de la CIBC en matière de rendement et de compétence et qu'il existe un fort lien entre la rémunération et le rendement.</p> <p><b>Retraite :</b> Le Comité a revu une étude exhaustive des actifs et des passifs en matière de retraite, ce qui a fait en sorte que le Comité a approuvé des modifications à la combinaison d'actifs et à la structure de placement du régime de retraite de la CIBC afin de continuer à dûment respecter les obligations à long terme de la caisse. En outre, le Comité a poursuivi son examen trimestriel du rendement des placements de retraite.</p> <p><b>Gestion du personnel qualifié :</b> Le Comité a revu une stratégie de gestion du personnel qualifié échelonnée sur cinq ans, qui se concentre sur le perfectionnement de la relève et l'amélioration de l'efficacité organisationnelle en élargissant le mandat des membres de la direction et en réduisant les paliers de direction. Le Comité a revu les plans de relève pour le chef de la direction et les membres de l'équipe de la haute direction, les plans de formation connexes pour les membres de l'équipe de la haute direction et les résultats d'une évaluation des cadres supérieurs qui font rapport directement à l'équipe de la haute direction. Le Comité a confirmé que l'une des priorités demeure le perfectionnement des qualités de leadership des membres de notre direction.</p> <p><b>Formation continue des administrateurs :</b> Le Comité a donné deux présentations 1) brochant un aperçu général des tendances actuelles qui se dessinent et des principaux facteurs qui influencent la rémunération versée aux membres de la haute direction dans le secteur des services financiers et 2) faisant un survol des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de communication de renseignements relatifs à la rémunération.</p>
<p><b>MEMBRES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C. Sirois, <i>président</i></li> <li>• W.L. Duke</li> <li>• M.A. Franssen</li> <li>• L.S. Hasenfratz</li> <li>• J.S. Lacey</li> </ul>
<p><b>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</b></p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>

## Rapport du Comité de gestion du risque

<p><b>MANDAT</b></p> <p>Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p> <p>Le mandat du président du Comité est disponible sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>	<p>Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités liées à la détermination, à l'évaluation, à la surveillance et au contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC.</p> <p>Les responsabilités comprennent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation, de bilan (y compris le capital, les filiales, les membres du groupe et les entités juridiques) et de liquidité (ainsi que d'autres risques liés à la trésorerie)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ revoir les limites de risque et les politiques et procédures relatives aux risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation et de liquidité</li> <li>✓ vérifier le respect par la direction des politiques et des procédures relatives aux risques et au bilan</li> </ul> </li> <li>• <b>Délégation relative au crédit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ examiner et approuver les limites d'autorisation de crédit accordées aux employés de la CIBC</li> <li>✓ faire un rapport au conseil d'administration concernant tous les prêts ou crédits qui sont consentis à des apparentés</li> </ul> </li> <li>• <b>Risques juridiques et de réputation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ une fois l'an, vérifier le respect par la direction des politiques et procédures établies par la direction concernant le repérage et le contrôle efficaces des risques juridiques et de réputation</li> </ul> </li> <li>• <b>Conformité réglementaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Superviser l'examen par la direction du respect des lois et des règlements applicables</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2007</b></p>	<p><b>Crédit de détail et crédit de gros :</b> Le Comité a supervisé le perfectionnement d'une infrastructure et d'outils visant à améliorer la gestion, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des portefeuilles de crédit de la CIBC. Une attention particulière a été apportée au portefeuille de crédit de détail non garanti et à l'exposition aux titres adossés à des créances et à des créances avec flux groupés dans le portefeuille de gros.</p> <p><b>Bâle II :</b> Le Comité a surveillé les progrès en vue d'atteindre l'objectif de la CIBC qui consiste à obtenir l'approbation du Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF) concernant les mises en œuvre des Approches de notations internes avancées (ANIA) et de mesures avancées (AMA) pour la capitalisation réglementaire du risque de crédit et d'exploitation pour l'Accord de Bâle II sur les fonds propres. Le 1<sup>er</sup> août 2007, la CIBC a obtenu du BSIF l'approbation conditionnelle du programme de mise en œuvre de l'AMA, ce qui lui permet d'utiliser l'AMA pour rendre compte des fonds propres réglementaires pour le risque opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007. La CIBC est la seule banque canadienne à avoir reçu l'acceptation conditionnelle pour l'AMA.</p> <p><b>Autres risques :</b> Le Comité a continué de réaliser des progrès pour ce qui est de l'évaluation, de la surveillance et du contrôle des risques liés au crédit sur stock, au marché, à la réputation et d'ordre juridique, à la liquidité et à l'exploitation.</p> <p><b>Formation continue des administrateurs :</b> Le Comité a assisté à des présentations sur Bâle II, y compris sur l'étendue de ses responsabilités en matière de surveillance et d'approbation, ainsi que sur les produits dérivés liés au crédit et leur utilisation dans le cadre de la gestion du risque lié au crédit, et à une séance de tutorat sur le mode de gestion du risque et l'affectation du capital économique.</p>
<p><b>MEMBRES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S.G. Snyder, <i>président</i></li> <li>• B.S. Belzberg</li> <li>• G.D. Giffin</li> <li>• J.P. Manley</li> <li>• L. Rahl</li> </ul>
<p><b>TOTALEMENT INDÉPENDANTS</b></p>	<p>Tous les membres répondaient aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, des règles sur la gouvernance de la NYSE et des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM sont disponibles sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>

## RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES ADMINISTRATEURS

### Rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs et soumet à l'approbation du conseil les rajustements qu'il juge appropriés ou nécessaires afin de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil d'administration et de comités et pour qu'elle demeure concurrentielle par rapport à la tendance en matière de rémunération offerte aux administrateurs au Canada. Pour ce faire, le Comité se sert des données comparatives provenant de sondages effectués dans le secteur et, de temps à autre, retient les services d'un conseiller externe indépendant afin de l'aider dans l'examen de la rémunération des administrateurs. En fonction de l'examen de telles données comparatives du secteur, la rémunération des administrateurs a

été rajustée, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> août 2007, afin de majorer la rémunération annuelle des administrateurs, de 80 000 \$ à 100 000 \$ dont 60 000 \$ doivent être versés sous forme d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires de la CIBC.

L'administrateur qui n'est pas un dirigeant de la CIBC ou de l'une de ses filiales est rémunéré pour les services qu'il rend à titre d'administrateur au moyen d'une combinaison d'honoraires. Ces honoraires peuvent être versés de diverses façons : en espèces, en actions ordinaires de la CIBC ou en unités d'actions à dividende différé (une UADD), ou les deux. Une UADD est une écriture comptable qui est portée au compte ouvert au nom de l'administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil d'administration. La valeur d'une UADD équivaut à la valeur d'une action ordinaire de la CIBC. Ces UADD entraînent ou donnent droit

à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont portés au compte d'un administrateur sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. La valeur des UADD portées au compte d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la CIBC. Les UADD ne confèrent pas à leur porteur un droit de vote ni aucun autre droit d'actionnaire. Les frais remboursables engagés par l'administrateur pour assister aux réunions ou pour s'acquitter par ailleurs de ses responsabilités à titre d'administrateur sont remboursés.

### Rémunération des administrateurs

Rémunération du président du conseil <sup>1</sup>	300 000 \$ par année
Rémunération d'administrateur :	
– en espèces	40 000 \$ par année
– en unités d'actions à dividende différé/actions ordinaires	60 000 \$ par année
Rémunération du président de comité <sup>2</sup>	
– Comité de vérification	40 000 \$ par année
– Autres comités	25 000 \$ par année
Rémunération de membre de comité <sup>2</sup>	5 000 \$ par année
Jeton de présence aux réunions du conseil et de comité	2 000 \$ par réunion
Jeton de présence d'administrateur non résident <sup>3</sup>	2 000 \$ par voyage

### Rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2007

Le tableau suivant présente la rémunération versée au cours de l'exercice 2007 à chaque personne qui est actuellement administrateur.

#### Rémunération versée aux administrateurs au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre 2006 au 31 octobre 2007

	Rémunération de membre du conseil (\$)	Rémunération de membre de comité (\$)	Rémunération de président de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions du conseil (\$)	Jetons de présence aux réunions de comité (\$)	Jetons de présence d'administrateur non résident (\$)	Total de la rémunération gagnée (\$)	Rémunération totale allouée aux actions ordinaires de la CIBC/UADD
Brent S. Belzberg	85 000	5 000	—	36 000	36 000	6 000	168 000	100 %
Jalynn H. Bennett	85 000	5 000	25 000	36 000	38 000	6 000	195 000	27 %
Gary F. Colter	85 000	5 000	40 000	36 000	36 000	6 000	208 000	25 %
William L. Duke	85 000	5 000	—	36 000	18 000	16 000	160 000	100 %
Ivan E.H. Duvar	85 000	5 000	—	36 000	18 000	16 000	160 000	33 %
William A. Etherington <sup>1</sup>	300 000	—	—	—	—	—	300 000	100 %
Margot A. Franssen	85 000	5 000	—	28 000	16 000	6 000	140 000	100 %
Gordon D. Giffin	85 000	8 333	—	36 000	50 000	18 000	197 333	27 %
Linda S. Hasenfratz	85 000	5 000	—	34 000	14 000	6 000	144 000	36 %
John S. Lacey	85 000	10 000	—	32 000	32 000	6 000	165 000	52 %
John P. Manley	85 000	5 000	—	36 000	34 000	6 000	166 000	100 %
Gerald T. McCaughey <sup>2</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—
Leslie Rahl <sup>3</sup>	38 333	2 083	—	14 000	16 000	6 000	76 417	87 %
Charles Sirois	85 000	5 000	25 000	36 000	32 000	18 000	201 000	100 %
Stephen G. Snyder	85 000	5 000	25 000	36 000	52 000	16 000	219 000	100 %
Cynthia M. Trudell	85 000	5 000	—	28 000	14 000	10 000	142 000	100 %
Ronald W. Tysoe	85 000	5 000	—	34 000	32 000	16 000	172 000	100 %
TOTAL	1 528 333	80 416	115 000	494 000	438 000	158 000	2 813 750	

#### Notes :

- À titre de président du conseil, M. Etherington reçoit une rémunération annuelle de 300 000 \$. Il ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur.
- M<sup>me</sup> Rahl a été élue administratrice, avec prise d'effet le 30 mai 2007.

#### Notes :

- Le président du conseil reçoit une rémunération annuelle de 300 000 \$ dont 180 000 \$ sont payables en espèces, en UADD ou en actions ordinaires de la CIBC et 120 000 \$ en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD. Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.
- Les présidents de comité ne reçoivent pas de rémunération en tant que membres du Comité de gouvernance. Un membre du Comité de gouvernance qui n'est pas président d'un comité reçoit une rémunération de membre de comité.
- Le jeton de présence d'administrateur non résident est versé à l'administrateur qui assiste à une réunion du conseil ou de comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

## Régimes d'actions des administrateurs

Les régimes suivants ont été mis sur pied par la CIBC afin de mieux harmoniser les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

**Régime d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants** – Ce régime permet aux administrateurs non dirigeants de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Dans le cadre de ce régime, la rémunération en espèces comprend la composante en espèces de la rémunération d'administrateur, les jetons de présence aux réunions, les jetons de présence d'administrateur non résident, la rémunération de président de comité, la rémunération de membre de comité et la rémunération de président du conseil d'administration.

**Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs** – Ce régime prévoit que la composante en actions ordinaires ou en UADD de la rémunération d'administrateur lui sera versée sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

Les UADD attribuées dans le cadre des régimes d'actions des administrateurs entraînent ou donnent droit à des paiements d'équivalents de dividendes sous forme d'UADD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la CIBC. La valeur des UADD portées au crédit d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur de la CIBC. En outre, pour les administrateurs

Tous les administrateurs de la CIBC respectent actuellement, ou sont en voie de respecter, la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionariat. Le tableau suivant présente la participation en matière d'actionariat de chaque administrateur de la CIBC de même que les variations d'actionariat survenues depuis le 31 décembre 2006.

Nom	Actionariat au 31 décembre 2007		Actionariat au 31 décembre 2006		Variation nette de l'actionariat		Valeur marchande de la participation au 31 décembre 2007 <sup>2</sup> (\$)	Ligne directrice respectée (✓) OU investissement nécessaire pour que la ligne directrice soit respectée (\$)
	Actions ordinaires de la CIBC <sup>1</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD (N <sup>bre</sup> )	Actions ordinaires de la CIBC <sup>1</sup> (N <sup>bre</sup> )	UADD (N <sup>bre</sup> )	Actions ordinaires de la CIBC (N <sup>bre</sup> )	UADD (N <sup>bre</sup> )		
Brent S. Belzberg <sup>3</sup>	1 250	4 340	500	2 419	750	1 921	398 791	✓
Jalynn H. Bennett	13 663	—	13 362	—	301	—	974 718	✓
Gary F. Colter	10 732	—	9 429	—	1 303	—	765 621	✓
William L. Duke	17 078	—	16 138	—	940	—	1 218 344	✓
Ivan E. H. Duvar	8 689	5 147	8 419	4 424	270	723	987 060	✓
William A. Etherington	54 164	—	52 471	—	1 693	—	3 864 060	✓
Margot A. Franssen	15 166	3 288	14 319	2 623	847	665	1 316 508	✓
Gordon D. Giffin	1 525	6 780	1 000	6 568	525	212	592 479	✓
Linda S. Hasenfratz	5 181	—	4 878	—	303	—	369 612	✓
John S. Lacey	3 558	5 860	3 558	4 766	—	1 094	671 880	✓
John P. Manley	—	5 210	—	3 274	—	1 936	371 681	✓
Gerald T. McCaughey <sup>4</sup>	160 970	—	91 159	—	69 811	—	11 483 600	✓
Leslie Rahl <sup>5</sup>	—	771	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	55 003	244 997
Charles Sirois	11 369	5 147	10 346	4 424	1 023	723	1 178 251	✓
Stephen G. Snyder	21 472	—	15 878	—	5 594	—	1 531 812	✓
Cynthia M. Trudell	—	5 042	—	3 384	—	1 658	359 696	✓
Ronald W. Tysoe	6 000	8 073	6 000	6 003	—	2 070	1 003 968	✓

assujettis à l'article 409A de l'Internal Revenue Code of 1986 des États-Unis, en sa version modifiée, l'administrateur ne fournit aucun service à la CIBC ni à aucun membre de son groupe sous contrôle à titre d'entrepreneur indépendant. De plus, conformément au régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires, la valeur des UADD est payable en espèces lorsque l'administrateur n'est plus *lié* ou *affilié* à la CIBC au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada. La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX à la date à laquelle l'UADD est payable. La valeur des UADD supplémentaires attribuées aux administrateurs dans le cadre des régimes mentionnés ci-dessus au cours de l'exercice 2007 s'élève à 985 986 \$.

## Ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir actionnaires de la CIBC. Selon la ligne directrice du conseil en matière d'actionariat des administrateurs, un administrateur doit investir au moins la moitié de la composante en espèces de sa rémunération dans des actions ordinaires de la CIBC ou des UADD, ou les deux, jusqu'à ce qu'il soit propriétaire d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD, ou des deux, d'une valeur d'au moins 300 000 \$. On s'attend à ce qu'un administrateur atteigne un tel niveau de propriété dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil.

**Notes :**

1. Les renseignements concernant la propriété effective des actions ordinaires ou sur lesquelles une emprise est exercée ont été fournis par les administrateurs concernés, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements.
2. La valeur d'une UADD est liée à la valeur des actions ordinaires de la CIBC. La valeur marchande de la participation a été calculée selon un prix de 71,34 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de celle-ci sur la Bourse de Toronto le 28 décembre 2007.
3. M. Belzberg exerce une emprise sur plus de 4 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 23 de la CIBC dont la valeur marchande était de 102 240 \$ le 31 décembre 2007.
4. M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur et, par conséquent, ne peut recevoir d'UADD aux termes des régimes de rémunération des administrateurs.
5. M<sup>me</sup> Rahl s'est jointe au conseil avec prise d'effet le 30 mai 2007 et doit se conformer à la ligne directrice en matière d'actionariat avant le 30 mai 2012. Depuis sa nomination au conseil, M<sup>me</sup> Rahl a choisi de voir la totalité de sa rémunération en tant qu'administratrice versée sous forme d'UADD. La valeur de son actionariat devrait respecter la ligne directrice d'ici avril 2009.

**Options de souscription d'actions attribuées aux administrateurs**

Des options de souscription d'actions ordinaires ont été attribuées aux administrateurs non dirigeants et représentent une partie de leur rémunération en 2000, 2001 et 2002 dans le cadre du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants, établi par le conseil d'administration en juin 2000 et approuvé par les actionnaires en mars 2001. En janvier 2003, le conseil d'administration a décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée dans le cadre de ce régime. Le tableau suivant présente les options attribuées aux administrateurs actuels dans le cadre du régime.

Nom	Date d'attribution (aa/mm/jj)	Date d'expiration <sup>1</sup> (aa/mm/jj)	Prix de levée (\$)	Options attribuées et acquises (N <sup>bre</sup> )	Options acquises au 31 décembre 2007		
					Levées (N <sup>bre</sup> )	Non levées (N <sup>bre</sup> )	Valeur des options non levées <sup>2</sup> (\$)
Jalynn H. Bennett	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	61 940
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	44 720
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	38 100
William L. Duke	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	44 720
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	38 100
Ivan E.H. Duvar	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	61 940
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	44 720
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	38 100
William A. Etherington	00/06/01	10/06/01	40,37	4 000	4 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	4 000	4 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	4 000	4 000	—	—
Margot A. Franssen	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	2 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	38 100
Gordon D. Giffin	01/09/11	11/09/11	56,08	2 000	—	2 000	30 520
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	38 100
Charles Sirois	00/06/01	10/06/01	40,37	2 000	—	2 000	61 940
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	—	2 000	44 720
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	—	2 000	38 100
Stephen G. Snyder	00/08/08	10/08/08	42,89	2 000	2 000	—	—
	01/03/06	11/03/06	48,98	2 000	2 000	—	—
	02/03/05	12/03/05	52,29	2 000	2 000	—	—

**Notes :**

1. Les options expirent à la première des éventualités suivantes : 10 ans à compter de la date d'attribution ou 60 mois après le départ du conseil.
2. La valeur des options non levées correspond à la valeur dans le cours au 31 décembre 2007. Ce calcul se fonde sur un prix de 71,34 \$ l'action ordinaire de la CIBC, moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto le 28 décembre 2007.



## Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *Comité*) aide le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance concernant les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines de la CIBC. Chaque année, dans le cadre de son mandat, le Comité examine les principes, les politiques et les régimes de rémunération de la CIBC et présente au conseil un rapport sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. Le Comité a soumis un rapport distinct sur sa structure, son mandat et ses réalisations clés au cours de l'exercice 2007, lequel figure à la page 18.

Le présent rapport sur la rémunération des cadres supérieurs comprend un sommaire exhaustif de la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et décrit le processus d'établissement de la rémunération, tout spécialement celle de l'équipe de la haute direction, qui comprend les dirigeants qui assument la responsabilité d'une unité d'exploitation stratégique ou qui établissent les politiques, notamment les hauts dirigeants visés dont il est fait mention au « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 37. Le rapport vise à rendre les politiques, les pratiques et le processus de prise de décision en matière de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC aussi transparents et compréhensibles que possible pour tous les lecteurs.

La CIBC fournit tous les renseignements requis par les règles d'information canadiennes relativement à la rémunération des cadres supérieurs. En outre, la CIBC met continuellement à jour les processus et l'information en matière de rémunération des cadres supérieurs pour être à l'avant-garde de l'évolution en matière de gouvernance, en tenant compte des lignes directrices en matière d'information des organismes de gouvernance de premier rang et des nouvelles règles d'information de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

### Sommaire visant les cadres supérieurs

Les processus et régimes de rémunération pour l'équipe de la haute direction reflètent l'engagement de la CIBC à lier la rémunération au rendement. La tranche variable de la rémunération de l'équipe de la haute direction se situe habituellement dans une fourchette allant de 85 à 90 % et est composée de 30 à 40 % d'espèces

variables et de 50 à 60 % d'actions différées (voir la page 25). L'ensemble de la rémunération variable, y compris les attributions en actions différées, est tributaire du rendement de l'entreprise et du rendement individuel. En outre, les versements futurs des attributions en actions différées sont liés directement à la valeur pour les actionnaires.

La rémunération cible pour l'équipe de la haute direction, soit le niveau de rémunération qui permettrait de répondre pleinement aux attentes de rendement individuel et d'entreprise, est établie à la médiane des marchés pertinents dans lesquels nous sommes en concurrence pour le personnel qualifié. La rémunération réelle fluctuera au-dessus et en dessous de cette cible, selon les résultats absolus et relatifs du rendement de l'entreprise. Les recommandations de la direction pour la rémunération cible de l'équipe de la haute direction sont validées chaque année par le conseiller du Comité, selon son évaluation indépendante des pratiques du marché, et sont approuvées par le Comité comme il convient.

Au début de chaque année, le conseil approuve les exigences de rendement d'entreprise qui doivent être remplies pour atteindre les niveaux seuils, cibles et maximaux de rémunération pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. Ces exigences de rendement d'entreprise sont évaluées de manière indépendante par le conseiller du Comité et, pour l'exercice 2007, le conseiller a conclu que les objectifs de la CIBC étaient ambitieux/très ambitieux. À la fin de chaque année, le chef de la direction et le Comité revoient le rendement d'entreprise réel par rapport aux exigences de rendement d'entreprise et évaluent ces résultats pour ce qui est de la durabilité. Pour l'exercice 2007, l'évaluation a entraîné une révision à la baisse, en raison surtout de l'incidence de la baisse de valeur dans les activités de crédit structuré de Marchés mondiaux CIBC, qui n'étaient pas conformes au plan stratégique de rendement constant et durable de la CIBC.

Le Comité estime que les régimes de la CIBC et les processus de gouvernance du conseil/du Comité créent un fort lien entre la rémunération et le rendement et illustrent l'engagement continu de la CIBC à être un chef de file de la présentation transparente de l'information. Le tableau suivant présente certains points saillants supplémentaires :

#### Programmes de rémunération :

<b>Octroi au chef de la direction d'options dont l'acquisition est fondée sur le rendement</b>	<p>M. McCaughey a reçu un octroi spécial de 250 000 options au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction. L'acquisition de cet octroi est conditionnelle à l'atteinte par la CIBC d'un rendement total pour l'actionnaire correspondant à au moins la moyenne de rendement total pour l'actionnaire des quatre autres grandes banques canadiennes pour des périodes de rendement précises. Cet octroi n'aura de valeur réalisable qu'au moment où ces objectifs seront atteints.</p> <p>La première et la deuxième tranches de cet octroi (50 000 options chacune) ont rempli les conditions d'acquisition liées au délai et au rendement le 31 octobre 2006 et le 31 octobre 2007, respectivement, car le rendement total pour l'actionnaire de la CIBC surpassait la moyenne du rendement total pour l'actionnaire des quatre autres grandes banques canadiennes pour chacun des exercices 2006 et 2007.</p>
<b>Retenue sur la rémunération du chef de la direction</b>	<p>Les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées (sauf celles sous forme d'options) du chef de la direction pour un exercice donné sont établies par le Comité à la fin de l'exercice suivant. Cette pratique permet au Comité de prendre en compte des événements subséquents à la fin de l'exercice qui pourraient influencer l'évaluation du rendement pour l'exercice en cours.</p>
<b>Test relatif aux futurs liens entre la rémunération et le rendement</b>	<p>Le Comité teste les programmes de rémunération des cadres supérieurs selon divers scénarios de rendement pour s'assurer que la valeur remise aux cadres supérieurs est liée au rendement de la CIBC à long terme. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>le Comité a revu une analyse des sommes que le chef de la direction pourrait finalement recevoir en actions au cours des prochaines périodes de cinq et de dix ans en utilisant divers scénarios de croissance.</li></ul>

## Programmes de rémunération (suite) :

<b>Conception du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (RRCCS)</b>	Les augmentations de la rémunération ne font pas automatiquement augmenter les prestations du participant au RRCCS en raison des limites fixées à la rémunération en espèces au revenu moyen de fin de carrière (détaillées à la page 43). Le Comité approuve ces limites chaque année.
<b>Gouvernance :</b>	
<b>Utilisation des options d'achat d'actions</b>	La CIBC continue de se servir prudemment des options d'achat d'actions dans le cadre de son régime de rémunération globale et a octroyé des options représentant moins de 0,3 % des actions ordinaires en circulation pour chacun des trois derniers exercices (voir la description à la page 43).
<b>Lignes directrices en matière d'actionnariat</b>	Les cadres supérieurs sont assujettis aux lignes directrices en matière d'actionnariat (énoncées à la page 40). L'actionnariat actuel de chacun des membres de l'équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants visés, surpasse grandement ces exigences d'actionnariat. En outre, selon les termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, celui-ci doit se conformer à ces lignes directrices pendant une période de deux ans à compter du moment de sa retraite ou, dans certaines circonstances, à compter du moment où il démissionne de ses fonctions auprès de la CIBC s'il n'a pas atteint l'âge de 55 ans.
<b>Déclenchement en raison d'un changement de contrôle</b>	Le paiement des indemnités de départ de même que l'acquisition par anticipation des attributions d'actions différées, et de la prestation de retraite ne peuvent se faire que si les deux événements suivants se produisent : <ul style="list-style-type: none"><li>• un événement de changement de contrôle survient; et</li><li>• il est mis fin à l'emploi du cadre supérieur sans motif valable ou celui-ci démissionne de ses fonctions au cours de la période de couverture de 24 mois suivant le changement de contrôle pour des motifs énoncés dans la police, comme une réduction considérable des responsabilités du poste et/ou des possibilités de rémunération.</li></ul>

**Conseils indépendants fournis au Comité** – Alors que le Comité demande conseil à des conseillers indépendants sur diverses questions en matière de rémunération, il utilise les services d'une firme d'experts-conseils en rémunération des cadres supérieurs, à savoir Watson Wyatt, qui agit à titre de conseiller du Comité. Ce conseiller participe à toutes les réunions du Comité et fournit des conseils fondés sur des analyses indépendantes concernant les questions soumises à l'examen et aux recommandations du Comité. Les analyses et conseils portent, entre autres, sur la philosophie de rémunération, l'élaboration des groupes de référence, les pratiques et les niveaux de rémunération sur le marché, les recommandations visant la rémunération directe globale annuelle du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction, l'élaboration de régimes de rémunération variable, y compris les mesures de rémunération selon le rendement, et les régimes de retraite complémentaires.

Le Comité estime que la clé d'une relation efficace avec son conseiller est que ce dernier puisse travailler de manière indépendante par rapport à la direction. Lorsque les services de Watson Wyatt ont été retenus à titre de conseiller du Comité au cours de l'exercice 2006, les restrictions suivantes ont été intégrées à son mandat pour s'assurer que les exigences du Comité en matière d'indépendance du conseiller sont remplies :

- Watson Wyatt relève directement du Comité et n'agit que selon les instructions données ou approuvées par le président du Comité;
- le travail effectué par Watson Wyatt dans le cadre d'autres mandats pour le compte de la CIBC doit au préalable être approuvé par écrit par le président du Comité.

Les honoraires totaux visant les services fournis à la CIBC par Watson Wyatt pour l'exercice 2007 sont indiqués dans le tableau suivant.

<b>Honoraires pour l'exercice 2007</b>	
Mandat du Comité	498 000 \$
Total des autres mandats de la CIBC <sup>1</sup>	734 000 \$

### Note :

1. Honoraires payés relativement à des études sur la rémunération (25 000 \$), à un examen de la conformité à la législation applicable à la retraite d'un outil de planification de la retraite en ligne (15 000 \$) et à la consultation sur le régime de retraite américain (694 000 \$). Les honoraires de Watson Wyatt pour la consultation du régime de retraite américain de la CIBC avaient été approuvés préalablement par le Comité au moment où Watson Wyatt a reçu le mandat de conseiller du Comité.

### Principes et objectifs des régimes de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC

La philosophie du Comité en matière de rémunération est de lier celle-ci au rendement tout en tenant compte de la concurrence sur le marché pour ce qui est du personnel talentueux. Les décisions concernant la rémunération sont établies dans un cadre précis de la rémunération globale, lequel comprend toutes les composantes de la rémunération : le salaire de base, la rémunération variable (sous forme d'espèces et d'actions différées), la prestation de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. Le régime de rémunération globale est conçu pour permettre à la CIBC d'attirer, de fidéliser et de motiver des employés de talent dans les divers secteurs d'activité où elle est en concurrence quant au personnel talentueux. Les principes suivants guident les décisions relativement à la conception du régime de rémunération et à l'échelle salariale :

- le rapprochement de la rémunération et du rendement est obtenu au moyen de la rémunération variable, tant pour les attributions annuelles sous forme d'espèces que d'actions différées;
- les attributions d'actions différées sont utilisées pour rapprocher les intérêts des employés et ceux des actionnaires de la CIBC en accroissant l'actionnariat dans l'organisation et en permettant aux employés de participer au succès à long terme de la CIBC. L'acquisition des attributions est assujettie au calendrier d'acquisition préétabli et à l'emploi continu auprès de la CIBC;

- le rendement est évalué en fonction d'une combinaison du rendement de la CIBC, des unités d'exploitation et de l'employé :
  - le rendement de l'entreprise est évalué tant de façon absolue que relative tout en équilibrant les objectifs à court et à long terme de l'entreprise;
  - les objectifs de rendement reflètent le point de vue équilibré du rendement en tenant compte des unités de mesure du rendement financier et non financier;
- les attributions individuelles de rémunération variable différencient le rendement élevé, moyen et inférieur;
- la rémunération directe globale (la somme du salaire de base et de la rémunération variable) cible :
  - l'échelon supérieur de la rémunération sur le marché pertinent quant au rendement d'entreprise et individuel qui surpasse les attentes en matière de rendement;
  - l'échelon inférieur de la rémunération sur le marché pertinent quant au rendement d'entreprise ou individuel, ou les deux, qui est inférieur aux attentes en matière de rendement.

**Application de la philosophie de rémunération de la CIBC –** Les processus utilisés par la direction de la CIBC reflètent les principes et les objectifs de rémunération de la manière suivante :

### 1. Évaluation rigoureuse du rendement et primes variables associées

Le rendement individuel, pour tous les employés de la CIBC, est évalué au moyen du processus Gestion et mesure du rendement (GMR) de la CIBC. Ce processus établit une grille de pointage équilibrée qui comprend les unités de mesure du rendement financier et non financier de la CIBC, des unités d'exploitation stratégiques et de l'employé, selon le cas. Les unités de mesure du rendement non financier tiennent compte des clients, de la culture, de l'efficacité opérationnelle, de la conduite éthique et de la manifestation des valeurs de la CIBC. Grâce au processus GMR, le directeur évalue les apports individuels, selon des objectifs et des paramètres préétablis, tant pour la CIBC que pour ses entreprises, afin d'établir une cote de rendement adéquat et une attribution

variable correspondante. Cette attribution est alors répartie en espèces et en actions différées, selon une grille préétablie.

La CIBC a établi des critères spécifiques de rendement pour chaque niveau de notation et utilise un processus de calibrage rigoureux pour évaluer le rendement d'une manière uniforme. Les directeurs principaux de chaque unité d'exploitation stratégique revoient les notes de rendement et les recommandations de rémunération qui en découlent pour tous les cadres supérieurs afin de déterminer si l'application de la philosophie de rémunération selon le rendement est juste et équitable. Le chef de la direction et l'équipe de la haute direction revoient par la suite l'ensemble des cadres supérieurs afin de vérifier plus en détail l'interprétation uniforme et l'application des notes de rendement ainsi que des recommandations de rémunération correspondantes dans toutes les unités d'exploitation stratégiques.

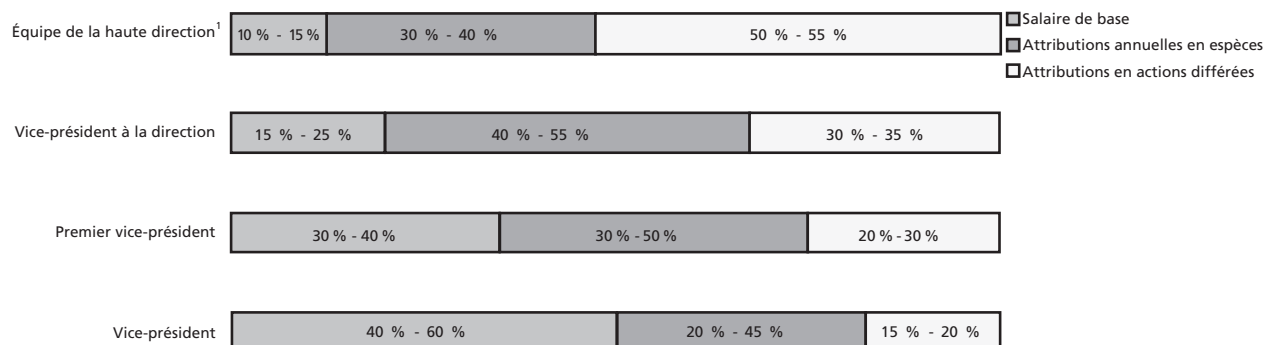
### 2. Lien démontré entre la rémunération et le rendement

La composition de la rémunération a été conçue pour refléter l'aptitude d'un employé à obtenir des résultats tout en équilibrant les objectifs à court, à moyen et à long terme de l'entreprise. En ce qui a trait aux cadres supérieurs membres de la haute direction, la composition de la rémunération est fortement axée sur la rémunération variable afin de renforcer le lien entre la rémunération et le rendement et, dans le cadre de la rémunération variable, la composition de la rémunération de ces cadres supérieurs membres de la haute direction est beaucoup plus axée sur les attributions d'actions différées, qui rapprochent encore plus la rémunération du rendement à moyen et à long terme de l'entreprise et les intérêts des actionnaires de la CIBC.

La valeur des actions différées et octroyées est soumise à des critères de rendement d'entreprise et individuels au moment de l'octroi. La CIBC estime que cette approche met directement en lien la rémunération et le rendement en liant directement le montant de l'octroi initial au rendement de l'année à l'égard de laquelle les actions sont octroyées.

La figure 1 ci-après présente la pondération habituelle de la CIBC, selon la rémunération réelle versée, des éléments clés de la composition de la rémunération pour différents paliers de la direction et illustre que la rémunération variable représente de 85 à 90 % de la composition pour l'équipe de la haute direction.

**Figure 1 : Composition de la rémunération**



**Note :**

1. Comprend le chef de la direction.

### 3. Image équilibrée du rendement

Le financement de la rémunération variable est soumis à des examens trimestriels, qui comprennent une évaluation du rendement d'entreprise tant de façon absolue que relative et de la durabilité de ces résultats, en fonction de paramètres financiers et non financiers.

Le financement de la rémunération variable est initialement calculé selon une formule qui varie au sein de la CIBC de la manière suivante :

Groupe commercial <sup>1</sup>	Rémunération variable financée en fonction d'un pourcentage de ce qui suit...
Groupes d'infrastructure	Bénéfices de la CIBC, avant impôts et avant attributions
Marchés de détail CIBC, Gestion des avoirs CIBC	Bénéfices de l'unité d'exploitation, avant impôts et avant attributions
Marchés mondiaux CIBC	Produits d'exploitation de l'unité d'exploitation

#### Note :

1. La formule de financement spécifique pour l'équipe de la haute direction est mentionnée à la page 29.

Chaque trimestre, le chef de la direction rajuste, à la hausse ou à la baisse, selon son jugement éclairé, la rémunération variable fondée sur la formule qui s'est accumulée pour établir un financement qui reflète adéquatement le rendement d'entreprise de l'année en cours.

Au cours de la dernière partie de l'année, lorsque le financement de la rémunération variable est définitivement fixé, la direction évalue le lien entre la rémunération et le rendement selon une approche descendante, en examinant :

- le rapport entre la charge de rémunération et le rendement de la CIBC. Cette analyse porte sur le ratio de la charge de rémunération par rapport aux principales mesures de rendement d'entreprise pour l'année en cours et les deux années précédentes, en utilisant des ratios comme :
  - le total des charges de rémunération par rapport aux produits d'exploitation;
  - les charges de rémunération variable par rapport aux produits d'exploitation;
  - les charges de rémunération variable par rapport au revenu net avant impôts et primes;
  - les charges de rémunération variable par rapport au revenu net après impôts.

Le ratio du total des charges de rémunération par rapport aux produits d'exploitation, rajusté pour tenir compte des différences quant à la composition des activités, fait également l'objet d'un examen relativement aux principaux concurrents de la CIBC.

- si la charge totale de rémunération variable reflète le rendement absolu de la CIBC et son rendement comparativement à celui de ses principaux concurrents à la même période de l'année précédente. On évalue le rendement de l'entreprise au moyen d'un système élaboré d'unités de mesure du rendement d'entreprise qui évalue le rendement financier et non financier de chacun de ses secteurs d'activité à l'aide de critères qui correspondent aux principales catégories d'évaluation utilisées dans le cadre des évaluations du rendement individuel.

Chaque année en octobre, le Comité effectue un examen préliminaire du financement du total de la rémunération variable en fonction des examens par la direction selon cette approche descendante.

L'étape suivante de l'évaluation du financement de la rémunération variable est un examen selon une approche

ascendante pour chaque unité d'exploitation stratégique réalisée par le groupe des Ressources humaines de la CIBC, qui étudie les recommandations des directeurs sur la note de rendement individuel et la rémunération variable, le rendement des unités d'exploitation stratégiques et les activités, sur une base absolue et relative, les fluctuations du personnel et des taux de change connexes ainsi que le positionnement de la rémunération par rapport à la concurrence (voir « Comparaison des pratiques en matière de rémunération » à la page 28 pour plus de détails sur les groupes de référence) et les questions relatives au lien entre la rémunération et le rendement qui doivent être traitées.

Le montant de la rémunération variable peut être rajusté à la hausse ou à la baisse par le chef de la direction en fonction du rendement financier et non financier réel par rapport aux objectifs pour un exercice donné ainsi que de toute question pertinente au marché de la rémunération. Le Comité examine et approuve le montant final à la fin de l'exercice.

#### Aperçu de la structure de rémunération

Les politiques et régimes de rémunération de la CIBC sont conçus et administrés afin de remplir toutes les exigences réglementaires (p. ex., la législation fédérale en matière d'équité salariale) dans les territoires où nous exerçons des activités. La rémunération globale se compose de trois éléments de base : le salaire de base, la rémunération variable et les avantages sociaux (y compris la prestation de retraite et les avantages indirects).

1) **Salaire de base** – Le salaire de base est fixé en fonction du rôle, de la responsabilisation et des capacités du cadre supérieur ainsi que des niveaux de salaire versé pour le même poste sur le marché. La CIBC s'efforce de maintenir les salaires de base à la médiane du marché du groupe de référence pertinent.

Bien que les salaires de base soient révisés annuellement, ils ne sont pas augmentés automatiquement et ne le sont normalement que si un cadre supérieur prend en charge des responsabilités supplémentaires importantes ou si les niveaux de salaire de base du marché augmentaient de manière notable.

2) **Rémunération variable** – La rémunération variable comprend des attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées. Ces attributions sont les principales composantes de la rémunération dont la CIBC se sert pour rapprocher la rémunération du rendement.

a) **Attributions annuelles en espèces** – La CIBC accorde aux employés des attributions en espèces au moyen de

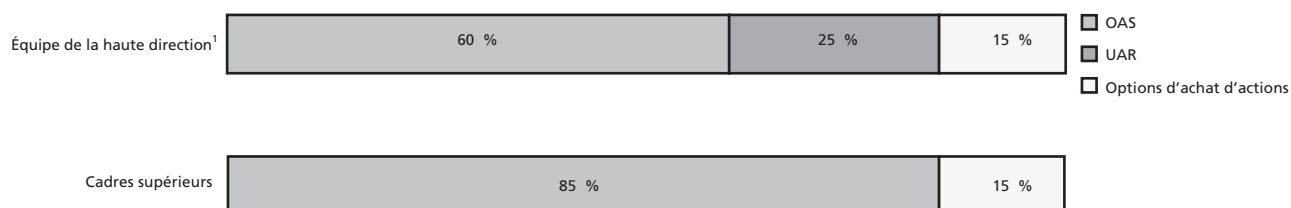
deux régimes à grande échelle afin de récompenser leurs contributions au rendement annuel de l'entreprise :

- le régime d'encouragement annuel auquel participent les employés admissibles de la CIBC (y compris les hauts dirigeants visés);
- le régime d'encouragement à court terme auquel participent les employés admissibles de Marchés mondiaux CIBC et de Gestion des avoirs CIBC.

b) **Attributions d'actions différées** – Les régimes d'actions différées de la CIBC ont un caractère incitatif à moyen et à long terme qui rapproche directement la rémunération des cadres supérieurs des intérêts des actionnaires et favorise leur fidélisation. Les régimes comprennent des octrois d'options d'achat d'actions, des octrois d'actions subalternes et des droits à la valeur d'actions liés au rendement.

La valeur des attributions annuelles d'actions différées est établie dans le cadre de la rémunération directe globale du cadre supérieur et est fondée sur les pratiques actuelles du marché; elle est aussi assujettie à des critères liés au rendement de l'entreprise et de l'employé pour l'année pendant laquelle les attributions sont octroyées. Par conséquent, les attributions sont conditionnelles au rendement tant à l'octroi que lorsque la valeur finale est établie en fonction du rendement des actions pendant la durée de l'attribution. Ni le nombre ni les modalités des OAS, des UAR et des options d'achat d'actions d'une personne ni la valeur actuelle de son portefeuille ne sont pris en compte au moment de déterminer si des OAS, des UAR et des options d'achat d'actions doivent lui être attribuées et, le cas échéant, quel en sera le nombre. La figure 2 ci-après présente la répartition habituelle des attributions en actions différées entre les différents régimes pour les cadres supérieurs et illustre également l'utilisation prudente des options d'achat d'actions par la CIBC.

**Figure 2 : Composition des actions différées**



**Note :**

1. Comprend le chef de la direction.

Les régimes d'actions différées de la CIBC sont présentés dans le tableau suivant :

Régime d'actions différées	Période de rendement	Acquisition	Administration du régime
<b>Options d'achat d'actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les octrois d'options d'achat d'actions réguliers sont acquis en tranches annuelles équivalentes sur une période de quatre ans.<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre d'options attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>— de la valeur en dollars de l'attribution;</li> <li>— du cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC la veille de la date d'attribution;</li> <li>— de l'évaluation de Black et Scholes de l'option.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Octroi d'actions subalternes (OAS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Généralement, les OAS sont acquis en tranches annuelles équivalentes sur une période de trois ans commençant au cours de l'année suivant la date de l'attribution.<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre d'OAS attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>— de la valeur en dollars de l'attribution;</li> <li>— du coût moyen des actions ordinaires de la CIBC achetées par le fiduciaire du régime d'OAS sur le marché libre.<sup>2</sup></li> </ul> </li> <li>• Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition.</li> </ul>



Régime d'actions différées	Période de rendement	Acquisition	Administration du régime
Unités d'actions en fonction du rendement (UAR) <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les UAR sont acquises après trois ans.</li> <li>Les versements peuvent varier de 75 à 125 % selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui des grandes banques canadiennes<sup>4</sup> pendant la même période.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'UAR attribué est fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>de la valeur en dollars de l'attribution;</li> <li>du même coût moyen des actions ordinaires de la CIBC utilisé pour déterminer le nombre d'OAS attribué aux termes du régime d'OAS.<sup>2</sup></li> </ul> </li> <li>Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction du nombre minimal d'unités (c'est-à-dire 75 %) qui seront acquises. À la fin des trois années, le montant des dividendes versés sera rajusté, s'il y a lieu, en fonction du nombre actuel d'unités qui sont acquises.</li> </ul>

**Notes :**

- Dans certains cas, des options et des OAS ont été attribués assortis de conditions d'acquisition liées au rendement.
- En ce qui a trait au chef de la direction, le coût moyen des actions ordinaires de la CIBC est déterminé selon les modalités de son contrat, comme il a été mentionné à la page 34.
- Seuls les membres de l'équipe de la haute direction participent actuellement au régime d'UAR.
- Comprend BMO Groupe financier, Banque Scotia, RBC Groupe Financier et Groupe Financier Banque TD.

3) **Avantages sociaux** – Les régimes d'avantages sociaux de la CIBC sont concurrentiels par rapport à ceux du groupe de référence de sociétés de services financiers qui sont mentionnées ci-dessous. Ils comprennent des régimes et des avantages accessoires en matière de soins médicaux, de bien-être et de retraite et destinés aux cadres supérieurs, y compris des frais d'adhésion à des clubs et des indemnités de déplacement automobile. Les dispositions relatives à la retraite spécifiques aux cadres supérieurs, notamment aux hauts dirigeants visés, sont mentionnées à la page 42.

peuvent faire l'objet d'une comparaison avec des groupes de référence formés de cadres fonctionnels d'autres institutions financières importantes (soit Manuvie et Sun Life) ainsi que d'un marché plus étendu, dont le secteur en général et des firmes de services professionnels.

Aux États-Unis, certaines fonctions bancaires sont comparées avec celles de banques d'investissement mondiales. Toutefois, une grande partie des fonctions sont comparées à celles de divisions des marchés des capitaux de banques américaines et mondiales (notamment Bank of America, Wachovia et HSBC) et de firmes de services bancaires de plus petite taille ou spécialisées (notamment Cowen and Company, Piper Jaffray et Thomas Weisel Partners), les principaux marchés sur lesquels nous sommes en concurrence pour le personnel talentueux. De la même façon qu'au Canada, les postes de cadre fonctionnel aux États-Unis font l'objet d'une comparaison avec ceux de l'ensemble du secteur des services financiers de même que d'un marché plus étendu qui inclut d'autres employeurs importants et des firmes de services professionnels. Au Royaume-Uni et en Asie, les groupes de référence varient selon le secteur d'activité précis mais incluent généralement des sociétés de services financiers.

**Comparaison des pratiques en matière de rémunération**

Le caractère concurrentiel de la rémunération des cadres supérieurs (notamment les hauts dirigeants visés) est établi en fonction d'un groupe de référence formé de sociétés comparables quant à leur taille, leur envergure et l'étendue géographique de leur exploitation. La rémunération d'une grande partie des cadres supérieurs de la CIBC est comparée à celle de groupes de référence formés de cadres supérieurs des quatre autres banques canadiennes importantes. En outre, les postes de cadre fonctionnel (p. ex., en matière juridique, de finance et de ressources humaines)

**Processus de fixation de la rémunération des cadres supérieurs**

**Processus du Comité** – Le Comité examine les évaluations individuelles, effectuées dans le cadre du processus GMR, révise et, s'il le juge souhaitable, approuve et recommande au conseil aux fins d'approbation la rémunération variable individuelle attribuée qui en résulte pour le chef de la direction, le chef des services financiers, tous les cadres supérieurs qui relèvent directement du chef de la direction (l'équipe de la haute direction) et de certains autres titulaires d'un poste de cadre supérieur clé, notamment le chef comptable, le vérificateur principal et le chef de la conformité. Le Comité examine également les sommaires de la ventilation du rendement et de la rémunération des cadres supérieurs et des cadres supérieurs non membres de la direction des diverses entreprises de la CIBC.

Le Comité est satisfait de la nature détaillée du processus d'évaluation du rendement des cadres supérieurs ainsi que de la capacité de la direction à établir une rémunération distincte pour chaque cadre supérieur membre de la haute direction des différents secteurs d'activité.

**Processus de rémunération liée au rendement pour l'équipe de la haute direction (nouveau pour l'exercice 2007)** – En décembre 2006, le Comité a approuvé et mis en place une approche plus structurée pour évaluer le rendement et établir la rémunération annuelle pour l'équipe de la haute direction, approche qui est conçue pour mieux faire correspondre la rémunération au rendement. Cette

formule inclut des facteurs spécifiques de rendement et des pondérations pour traduire le rendement de l'entreprise et le rendement individuel en fourchettes de rémunération individuelle de la manière suivante :

- Des fourchettes de rémunération directe globale (salaire de base majoré des attributions sous forme d'espèces et d'actions différées) ont été élaborées pour chaque membre de l'équipe de la haute direction en fonction de la rémunération sur le marché au cours des dernières années pour les groupes de référence, comme il est décrit à la page 28, et d'une évaluation indépendante de la taille et de l'étendue du rôle des membres de la haute direction de la CIBC par rapport à ceux des groupes de référence du marché. Les fourchettes comprennent les éléments suivants :

<b>Seuil</b> – le niveau minimal de la rémunération directe globale (c.-à-d. 75 % de la cible) à verser à une personne qui a obtenu la note « répond aux attentes » ou une note supérieure, lorsque le rendement de l'entreprise concernée est « inférieur aux attentes ».	Représente un niveau de rémunération qui serait habituellement le moins élevé du marché.
<b>Cible</b> – le niveau de la rémunération directe globale à verser lorsque le rendement individuel et de l'entreprise concernée « répond aux attentes ».	S'approche de la médiane du marché rajustée pour tenir compte de la taille et de l'étendue des fonctions de la CIBC.
<b>Maximum</b> – le niveau de la rémunération directe globale (c.-à-d. 150 % de la cible) à verser uniquement lorsque le rendement individuel, de la CIBC et, le cas échéant, de l'unité d'exploitation stratégique se situe à un niveau « exceptionnel ».	Représente un niveau de rémunération qui peut être le plus élevé du marché.

- Des pondérations spécifiques pour chacun des trois facteurs de rendement énoncés dans la philosophie de rémunération de la CIBC (le rendement de la CIBC, le rendement de l'unité d'exploitation stratégique et le rendement individuel) ont été établies pour calculer la recommandation en matière de rémunération directe globale.

	Pondération du rendement		
	CIBC	Unité d'exploitation stratégique	Individuel
Président et chef de la direction	80 %	–	20 %
Président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC	30 %	50 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Marchés de détail CIBC	40 %	40 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Administration, Technologie et opérations	60 %	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque	60 %	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, Expansion de l'entreprise	80 %	–	20 %
Premier vice-président à la direction et chef des services financiers	80 %	–	20 %
Premier vice-président à la direction et avocat général, Conformité, Affaires juridiques et réglementation	80 %	–	20 %

- Des niveaux spécifiques de rendement pour la CIBC et l'unité d'exploitation stratégique doivent être atteints pour que la rémunération directe globale soit versée au seuil, à la cible et au maximum. Le groupe Finance de la CIBC fait des recommandations sur les paramètres les plus pertinents, la pondération de ceux-ci et les exigences de rendement d'entreprise, et le Comité et le conseil les approuvent. Le conseiller indépendant du Comité a vérifié le caractère adéquat des exigences de rendement d'entreprise et a convenu que, pour l'exercice 2007, les objectifs de rendement établis pour l'équipe de la haute direction étaient ambitieux/très ambitieux. Les paramètres des entreprises et leurs pondérations respectives sont les suivants :

Entreprise	Mesure du rendement
CIBC	Croissance du résultat par action (pondération de 2/3) Rendement relatif des capitaux propres (pondération de 1/3)
Marchés mondiaux CIBC	Croissance du bénéfice net avant impôts
Marchés de détail CIBC	Croissance du bénéfice net avant impôts
Gestion du risque	Diminution des pertes sur créances personnelles Croissance du revenu tiré des créances personnelles
Administration, Technologie et opérations	Frais d'exploitation directs



Le chef de la direction et le Comité revoient les résultats du rendement d'entreprise et se fient à leur jugement, au besoin, pour augmenter ou diminuer le facteur de rendement d'entreprise qui en découle en fonction de la durabilité du rendement d'entreprise. Le critère de durabilité comprend la qualité des résultats financiers, des paramètres liés à la clientèle, l'exécution de projets, les paramètres liés aux risques et à la conformité et l'engagement du personnel.

- Le rendement individuel est mesuré par rapport à la grille de pointage GMR des membres de l'équipe de la haute direction, qui englobe les résultats et les objectifs financiers relativement à ce qui suit :
  - engagement envers la vision, la mission et les valeurs de la CIBC;
  - l'adhésion aux mesures de la CIBC en matière de contrôle réglementaire et de gouvernance;
  - le maintien de l'importance accordée à la clientèle de la CIBC et à l'amélioration de la réputation de la CIBC dans la collectivité;
  - l'atteinte des objectifs du plan stratégique et financier;
  - l'application de la stratégie de gestion des candidats et des recrues de la CIBC.

Un niveau minimal de rendement personnel doit être atteint pour être admissible à une attribution de rémunération variable.

### **Application du nouveau processus pour l'équipe de la haute direction**

L'évaluation du rendement de chaque membre de l'équipe de la haute direction est revue par le vice-président à la direction, Ressources humaines, et le chef de la direction. L'évaluation du rendement comprend :

- une évaluation du rendement de l'unité d'exploitation stratégique par le groupe Finance de la CIBC, y compris

une évaluation des principaux secteurs d'activités dans l'unité d'exploitation stratégique;

- la grille de pointage de l'unité d'exploitation stratégique concernée, qui se concentre sur les mesures financières clés et les indicateurs de durabilité clés du rendement d'entreprise, comme il est indiqué ci-dessus;
- une grille de pointage GMR individuelle, qui détaille les résultats réels par rapport aux objectifs établis au début de l'exercice;
- une autoévaluation qui indique les accomplissements et les défis clés, les facteurs touchant le rendement et les principaux secteurs à accentuer au cours de l'exercice à venir.

Le chef de la direction utilise les renseignements susmentionnés pour déterminer la note de rendement individuel et valider que la recommandation de rémunération globale directe dictée par la formule est raisonnable et tient compte du rendement réel, relatif et durable, en apportant des ajustements au besoin. Le chef de la direction présente alors les recommandations de rémunération pour chaque membre de la haute direction au Comité aux fins d'examen (les recommandations sont alors également revues par le conseiller du Comité) et au conseil aux fins d'approbation, ainsi que des renseignements à l'appui des recommandations, notamment :

- l'évaluation du rendement comme il est décrit ci-dessus;
- des renseignements concernant la rémunération comparable tirés d'enquêtes et/ou de procurations;
- l'historique de la rémunération et de la cote de rendement;
- la recommandation de rémunération et les motifs pour modifier les sommes dictées par la formule en fonction d'une évaluation de la durabilité des résultats d'entreprise.

## Examen du rendement de la société et de la rémunération pour 2007

Le tableau suivant présente les objectifs financiers clés et les résultats obtenus en 2007 par rapport aux unités de mesure.

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats en 2007 <sup>2</sup>	Commentaires
<b>Croissance du résultat par action (RPA)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'objectif établi antérieurement visait la croissance du RPA dilué de 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices.</li> <li>Nous visons dorénavant une croissance du RPA dilué de 5 à 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance du RPA dilué sur 12 mois de 24 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La croissance du RPA a dépassé notre objectif à moyen terme.</li> </ul>
<b>Rendement des capitaux propres (RCP)</b> (calculé comme le bénéfice net moins les dividendes sur actions privilégiées et les primes au rachat, en pourcentage des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement des capitaux propres moyens d'au moins 20 % durant le cycle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>28,7 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le RCP a dépassé notre fourchette cible.</li> </ul>
<b>Solidité du capital</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ratio des fonds propres de première catégorie de 8,5 %.</li> <li>Ratio du total des fonds propres de 11,5 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ratio des fonds propres de première catégorie de 9,7 %.</li> <li>Ratio du total des fonds propres de 13,9 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les ratios des fonds propres ont dépassé nos cibles.</li> </ul>
<b>Composition des activités<sup>1</sup></b> (selon les unités de mesure du capital économique)	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'objectif établi antérieurement visait des activités de détail : de 65 à 75 % et des activités de gros : de 25 à 35 %.</li> <li>Nous visons dorénavant des activités de détail d'au moins 75 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Activités de détail : 73 %.</li> <li>Activités de gros : 27 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La composition des activités se situe dans notre fourchette cible.</li> </ul>
<b>Risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir la dotation à la provision pour pertes sur créances en pourcentage des prêts et des acceptations bancaires, déduction faite des conventions de revente (coefficient des pertes sur créances), à une fourchette entre 50 et 65 points de base tout au long du cycle économique.</li> <li>L'objectif établi antérieurement était de maintenir la valeur comptable de notre portefeuille de Services de banque d'affaires à moins de 1,4 G\$.</li> <li>Nous visons dorénavant le maintien de la valeur comptable à moins de 1,2 G\$.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coefficient des pertes sur créances : 37 points de base.</li> <li>Portefeuille de Services de banque d'affaires : 1,1 G\$.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rendement à l'égard des pertes sur créances a été supérieur à notre objectif à moyen terme.</li> <li>La valeur comptable de notre portefeuille de Services de banque d'affaires a continué de diminuer.</li> </ul>
<b>Productivité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtenir un classement médian parmi notre groupe de pairs du secteur pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des revenus (coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse) (BIE))<sup>1</sup>.</li> <li>Notre objectif en 2007 était de garder nos frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006 (7 568 M\$), exclusion faite de FirstCaribbean.</li> <li>Notre objectif pour 2008 consiste à garder nos frais aux niveaux annualisés du quatrième trimestre de 2006, exclusion faite de FirstCaribbean et de notre restructuration aux États-Unis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse) (BIE)<sup>1</sup> : 61,3 %</li> <li>Frais autres que d'intérêts de 7 612 M\$ (y compris les frais de 325 M\$ de FirstCaribbean).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le coefficient d'efficacité de la CIBC s'est amélioré relativement à la médiane de notre groupe de pairs du secteur.</li> <li>Nous avons atteint notre objectif de 2007.</li> </ul>

Unités de mesure	Objectifs à moyen terme	Résultats en 2007 <sup>2</sup>	Commentaires
<b>Ratio dividendes/bénéfice</b> (dividendes sur actions ordinaires versés en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées et primes au rachat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>De 40 à 50 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ratio dividendes/bénéfice : 33,4 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le ratio dividendes/bénéfice de la CIBC a été inférieur à la fourchette cible.</li> </ul>
<b>Rendement total pour les actionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Surpasser l'indice composé S&amp;P/TSX pour les banques (dividendes réinvestis) sur une période mobile de cinq ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2007 : CIBC – 211,2 % indice des banques – 154,4 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La CIBC a réalisé le meilleur rendement total pour les actionnaires pour l'exercice, ainsi que pour les cinq derniers exercices parmi les grandes banques canadiennes.</li> </ul>

**Notes :**

1. Pour plus de précisions, voir la Reddition de comptes annuelle 2007 à la section qui porte sur les « Mesures non conformes aux PCGR ».
2. Les résultats ont été touchés par des éléments expliqués dans la section « Vue d'ensemble » du rapport de gestion dans la Reddition de comptes annuelle 2007.

**Incidence du rendement sur les décisions portant sur la rémunération des cadres supérieurs en 2007** – En ce qui a trait aux cadres supérieurs, l'attribution de la rémunération variable est dictée principalement par le rendement d'entreprise. Le conseil établit des objectifs de rendement au début de l'exercice qui englobent des mesures de rendement absolues et relatives pour la Banque. Le Comité et le conseiller indépendant du Comité considéraient ces objectifs comme flexibles. Pour l'exercice 2007, les résultats globaux de la CIBC ont surpassé la majorité de ses objectifs. Pour ce qui est des unités d'exploitation, les résultats étaient variables. Bien que de nombreuses unités d'exploitation aient atteint leurs objectifs pour l'exercice, les baisses de valeur évaluées à la valeur du marché dans les activités de crédit structuré de Marchés mondiaux CIBC a eu une incidence négative sur les résultats globaux de Marchés mondiaux. Comme l'exige le processus de rémunération de la CIBC, des rajustements ont été apportés aux attributions de rémunération pour tenir compte du rendement par rapport à des mesures non financières et à des facteurs de durabilité. Pour l'exercice 2007, ces rajustements ont en général été négatifs.

### Rémunération du chef de la direction

Le Comité examine le rendement du chef de la direction et les priorités pour ce qui est du perfectionnement en utilisant :

- l'autoévaluation du chef de la direction par rapport à sa grille de pointage et à ses objectifs stratégiques actuels (l'évaluation GMR);
- un rapport du groupe Finance de la CIBC sur le rendement financier de la CIBC pour le dernier exercice terminé par rapport à des paramètres convenus;
- l'évaluation annuelle du chef de la direction par le conseil, qui est compilée par un tiers;
- des commentaires du président du conseil et des autres membres du conseil.

Le chef de la direction discute de son autoévaluation avec le Comité et le conseil. Au cours d'une réunion des administrateurs, à laquelle ne participe pas le chef de la direction, le président du Comité fait rapport au conseil de l'évaluation du rendement du chef de la direction par le Comité; le conseil discute du rendement du chef de la direction et des priorités en matière de perfectionnement et approuve une évaluation du rendement formelle et une cote de rendement. Le président du conseil et le président du Comité font des commentaires au chef de la direction sur son rendement et les priorités en matière de perfectionnement.

Conformément à son contrat d'emploi, la rémunération variable du chef de la direction est établie après un délai de un an (à l'exception des options, qui sont déterminées à la fin de l'exercice). Par conséquent, un sommaire complet de la rémunération de 2006 (lequel comprend les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées effectuées en novembre 2007) est présenté ainsi qu'un sommaire des décisions prises à ce jour à l'égard de la rémunération de 2007.

**Rémunération de l'exercice 2006** – En décembre 2006, le Comité a terminé l'examen initial du rendement de M. McCaughey pour l'exercice 2006. Le Comité a utilisé une méthode détaillée fondée sur une évaluation quantitative des résultats par rapport à des objectifs financiers précis (tout en tenant compte des événements extraordinaires qui ont eu une incidence sur les résultats déclarés) et une évaluation qualitative concernant l'atteinte des objectifs non financiers. Le tableau suivant fait état des résultats pour l'exercice 2006 :

Catégories de rendement	Objectifs	Faits saillants des résultats de 2006
<b>Culture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir le leadership pour ce qui est des vision, mission et valeurs de la CIBC.</li> <li>Adhérer au cadre adopté par la CIBC en matière de réglementation et de gouvernance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discours à plus de 8 000 employés sur l'importance des vision, mission et valeurs de la CIBC au cours de divers forums d'employés et de cadres supérieurs.</li> <li>99 % des employés ont terminé la formation requise relative à la conformité réglementaire.</li> <li>Amélioration des résultats de la vérification interne.</li> </ul>
<b>Clientèle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre de l'avant la vision de la CIBC d'être le chef de file reconnu des relations avec la clientèle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La satisfaction générale des clients s'est améliorée, le taux de clients perdus a été réduit, la qualité du crédit s'est améliorée et les fonds gérés par client ont augmenté pour Marchés de détail CIBC.</li> <li>S'est classée première dans toutes les émissions d'actions à titre de syndicataire chef de file et de preneur ferme pour Marchés mondiaux CIBC.</li> </ul>
<b>Résultats financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteindre un ratio des fonds propres de première catégorie d'au moins 8,5 %.</li> <li>Atteindre un ratio du total des fonds propres d'au moins 11,5 %.</li> <li>Maintenir un rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires de 17 à 20 % tout au long du cycle.</li> <li>Nous avons pour objectif que le rendement total pour les actionnaires dépasse l'indice composé S&amp;P/TSX pour les banques (dividendes réinvestis) sur une période continue de cinq ans.</li> <li>Croissance du RPA dilué de 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices.</li> <li>Coefficient des pertes sur créances entre 50 et 65 points de base.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ratio des fonds propres de première catégorie de 10,4 %.</li> <li>Ratio du total des fonds propres de 14,5 %.</li> <li>Rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires de 27,9 %<sup>1</sup>.</li> <li>Rendement total pour les actionnaires de 25,6 % pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 (le plus élevé des banques canadiennes d'importance) et de 112,6 % depuis le 31 octobre 2001.</li> <li>RPA de 2006 de 7,43 \$<sup>1</sup>, comparativement à la perte par action de 0,46 \$<sup>1</sup> en 2005.</li> <li>Coefficient des pertes sur créances de 40 points de base.</li> </ul>
<b>Efficacité opérationnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteindre des réductions<sup>2</sup> annuelles des frais de l'ordre de 250 M\$ d'ici la fin de 2006.</li> <li>Atteindre un classement médian au sein de notre secteur pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des revenus (coefficient d'efficacité (BIE)<sup>3</sup>).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réductions<sup>2</sup> annuelles des frais de 272 M\$.</li> <li>Coefficient d'efficacité (BIE)<sup>3</sup> de 64,6 %, une amélioration par rapport à la médiane de notre secteur.</li> </ul>
<b>Stratégie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer d'autres options de croissance à long terme pour la CIBC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le plan stratégique de la CIBC pour la période de 2006 à 2008 a été finalisé et approuvé par le conseil d'administration; ce plan a été mis à jour pour la période de 2007 à 2009 et fait davantage ressortir le cadre de placement de la CIBC dans des occasions de croissance.</li> </ul>
<b>Gestion des candidats et des recrues et planification de la relève</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer les plans de relève et le bassin de candidats.</li> <li>Créer un environnement de travail où les employés peuvent exceller et comprendre la manière dont leur apport aide la CIBC à atteindre ses priorités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les plans de relève pour les postes du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction sont en place et sont revus.</li> <li>Une évaluation individuelle et des plans de perfectionnement sont en place pour les 50 principaux cadres supérieurs.</li> </ul>

**Notes :**

- Les résultats ont été touchés par des éléments qui ont été expliqués dans la section « Sommaire de la direction » du rapport de gestion de la Reddition de comptes annuelle CIBC 2006.
- Définie par l'écart entre les frais autres que d'intérêts du quatrième trimestre de 2006, annualisés, et les frais autres que d'intérêts du deuxième trimestre de 2005 (à l'exclusion de la provision de 75 M\$ relativement aux règlements des fonds de couverture) annualisés.
- Pour plus de précisions, voir la Reddition de comptes annuelle 2006 à la section qui porte sur les « Mesures non conformes aux PCGR ».

Compte tenu de l'évaluation de rendement précédente et de l'examen final du rendement de M. McCaughey à la fin de l'exercice 2007, le Comité a établi la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2006 de la façon suivante :

<b>Salaires de base</b>	Le salaire de base de M. McCaughey n'a pas été augmenté pour l'exercice 2006. Comme il a été mentionné à la page 26, la CIBC n'a pas pour pratique d'augmenter annuellement le salaire de base de ses cadres supérieurs.
<b>Attributions variables annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées</b> (à l'exception des options d'achat d'actions)	<p>Le contrat d'emploi de M. McCaughey (voir la description à la page 45) prévoit que les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées (à l'exclusion des options) de M. McCaughey pour l'exercice seront établies par le Comité à la fin du prochain exercice. Par conséquent, le Comité a déterminé à la fin de l'exercice 2007 le montant de la rémunération variable (à l'exclusion des options) de M. McCaughey pour l'exercice 2006.</p> <p>Pour 2006, les attributions annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées ont été attribuées au chef de la direction selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une analyse du rendement financier de la CIBC;</li> <li>• une évaluation du rendement individuel;</li> <li>• un examen du niveau de rémunération sur le marché pour des postes comparables dans le groupe de référence (comme il est décrit à la page 28);</li> <li>• une évaluation des événements postérieurs à la fin de l'exercice.</li> </ul> <p>Selon l'évaluation des facteurs précédents par le Comité et conformément à la méthode d'évaluation utilisée pour les autres membres de l'équipe de la haute direction pour 2006, le 2 novembre 2007, M. McCaughey a reçu 3 070 000 \$ en espèces, 2 985 000 \$ d'OAS<sup>1</sup> et 1 245 000 \$ d'UAR<sup>2</sup>. Conformément aux termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, la valeur en dollars de ces attributions a été convertie en OAS et en UAR en utilisant un cours de 87,60 \$ l'action, ce qui représente le cours de clôture de l'exercice financier de 2006 des actions ordinaires de la CIBC.</p>
<b>Options d'achat d'actions</b>	M. McCaughey a reçu un octroi de 40 862 options pour l'exercice 2006. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises annuellement en tranches équivalentes sur une période de quatre ans.
<b>Dispositions relatives à la retraite</b>	M. McCaughey participe au régime de retraite complémentaire des cadres supérieurs dont il est fait mention à la page 42. Au moment de la nomination de M. McCaughey au poste de président et chef de la direction, ces dispositions relatives à la retraite ont été examinées et modifiées. Ces dispositions sont décrites dans la partie intitulée « Contrat d'emploi » à la page 45.

**Notes :**

1. Les deux premiers tiers des attributions d'OAS de M. McCaughey seront acquis le 2 novembre 2008 et le reste de l'attribution sera acquis le 2 novembre 2009. Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, il a reçu, le 2 janvier 2008, un versement en espèces correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires à compter du 31 octobre 2006 jusqu'au 2 janvier 2008 multiplié par le nombre d'OAS attribués.
2. Les UAR seront acquises le 11 décembre 2009, conformément aux UAR attribuées aux autres membres de l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2006, sous réserve des conditions d'acquisition liées au rendement comme elles sont décrites à la page 28. En outre, M. McCaughey a reçu le 2 janvier 2008 un versement en espèces correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires à compter du 31 octobre 2006 jusqu'au 2 janvier 2008 multiplié par le nombre minimal d'UAR qui peuvent être acquises (75 % du nombre de l'attribution).

**Rémunération de l'exercice 2007** – La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2007 sera établie à la fin de l'exercice 2008, à l'exception du salaire de base et des options d'achat d'actions.

<b>Salaires de base</b>	Le salaire de base de M. McCaughey n'a pas été augmenté pour l'exercice 2007 ni pour l'exercice 2008 conformément à la philosophie de la CIBC qui consiste à laisser une plus grande proportion de la rémunération des cadres supérieurs à risque, tel qu'il est expliqué à la page 26.
<b>Attributions variables annuelles sous forme d'espèces et d'actions différées</b> (à l'exception des options d'achat d'actions)	La rémunération variable sera déterminée à la fin de l'exercice 2008.
<b>Options d'achat d'actions</b>	Selon les termes du contrat d'emploi de M. McCaughey, le montant de son octroi annuel en option est établi à la fin de l'exercice qui se termine. M. McCaughey a reçu un octroi de 70 045 options pour l'exercice 2007. Ces options ont une durée de 10 ans et sont acquises annuellement en tranches équivalentes sur une période de quatre ans.

**Résumé**

Le Comité est d'avis que les politiques de la CIBC en matière de rémunération et les niveaux de rémunération sont conséquents avec le rendement de la CIBC et reflètent les pratiques concurrentielles du marché. Le Comité croit fermement que ces politiques continueront de permettre à la CIBC d'attirer, de fidéliser et de motiver des cadres supérieurs de talent et il continuera d'évaluer régulièrement l'efficacité de l'approche de la CIBC en matière de rémunération tout en gardant ces objectifs à l'esprit.

Le Comité, au nom du conseil, a pleine confiance en la gestion du chef de la direction et en sa capacité de mettre en œuvre la stratégie de la CIBC d'obtenir un rendement constant et durable à long terme.

Présenté par le Comité :

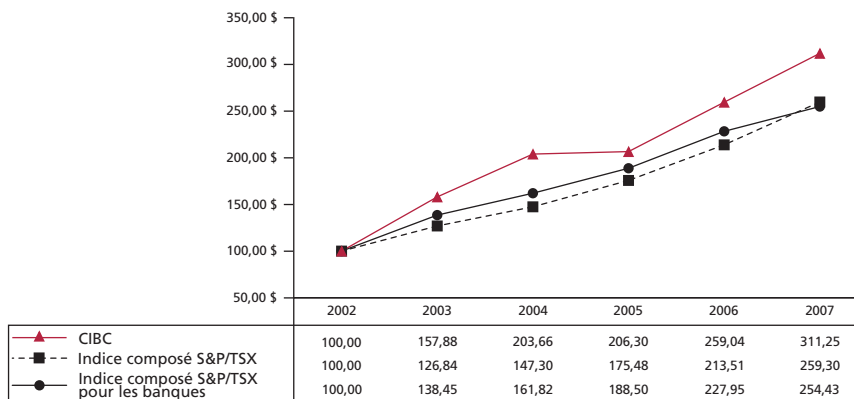
Charles Sirois, président  
William L. Duke  
Margot A. Franssen

Linda S. Hasenfratz  
John S. Lacey

## Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total pour les actionnaires, au cours des cinq derniers exercices, des actions ordinaires de la CIBC de même que le rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques, en supposant un réinvestissement de tous les dividendes.

### Rendement total sur cinq ans – placement de 100 \$ (dividendes réinvestis)

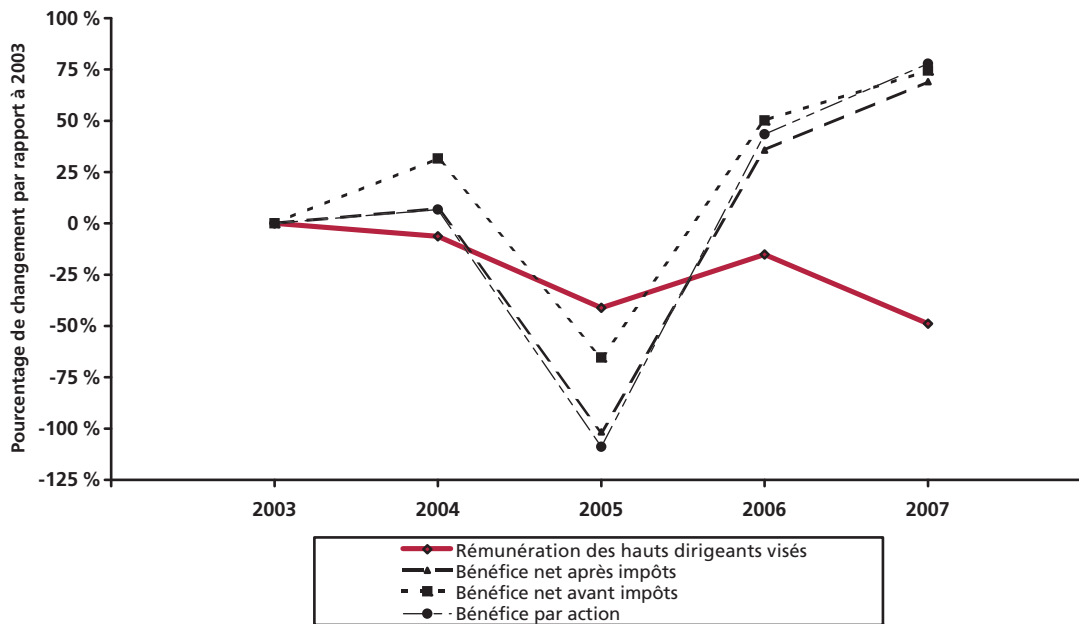


## Coût de l'analyse par la direction

La CIBC adhère à une philosophie de rémunération selon le rendement qui définit la relation entre la rémunération, le rendement d'entreprise et la création d'une valeur pour l'actionnaire durable.

**Rémunération selon le rendement** – Le graphique suivant compare la tendance de la rémunération globale des hauts dirigeants visés, pour chacun des cinq derniers exercices, aux tendances des paramètres clés du rendement pour la CIBC : le bénéfice net après impôts, le bénéfice net avant impôts et le bénéfice par action. Comme il est indiqué, pour la période allant de 2003 à 2006, la rémunération totale versée aux hauts dirigeants visés est en accord avec la tendance de ces paramètres clés quant au rendement d'entreprise.

### Quatre années de rémunération selon le rendement indexée à 2003



## Notes :

1. La rémunération globale des hauts dirigeants visés est définie comme l'ensemble du salaire de base, des primes variables en espèces, des primes en actions différées (p. ex., OAS, UAR, octrois d'options) et exclut le coût des prestations de retraite et toute autre rémunération, comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération. Afin d'assurer la comparabilité des montants annuels, la CIBC a inclus le chef de la direction à la fin de l'exercice et les quatre autres hauts dirigeants visés les mieux rémunérés pour chaque exercice. La rémunération globale des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2007 ne comprend pas encore la rémunération variable, à l'exception des options, qui peuvent être attribuées à M. McCaughey étant donné que cette rémunération sera attribuée à la fin de l'exercice 2008 et présentée à titre de rémunération ayant trait au rendement de l'exercice 2007. Les données

relatives à la rémunération du haut dirigeant visé et le présent graphique seront mis à jour pour refléter ces renseignements supplémentaires dans toute circulaire de sollicitation de procurations qui comprend l'information sur la rémunération des cadres supérieurs qui est publiée après la détermination de la rémunération variable. Le graphique ci-dessus a été rajusté par rapport à celui présenté dans la circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice 2006 afin d'inclure la rémunération totale de M. McCaughey pour l'exercice 2006, qui a été fixée en novembre 2007.

- Le bénéfice net après impôts, le bénéfice net avant impôts et le bénéfice par action sont présentés aux pages 147 et 148 de la Reddition de comptes annuelle 2007, aux postes Bénéfice net (perte nette), Bénéfice avant impôts sur les bénéfices et participations sans contrôle et Bénéfice dilué (perte diluée) par action.

**Ratio du coût de gestion (RCG)** – Le tableau ci-après illustre la rémunération totale versée aux hauts dirigeants visés sous forme de bénéfice net après impôts pour les exercices 2006 et 2007. La composition des hauts dirigeants visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe du groupe de cadres supérieurs comprise dans les coûts de la rémunération assure la comparabilité des montants pour les années à venir.

Exercice	Rémunération des hauts dirigeants visés <sup>1</sup> (en milliers de dollars)	Bénéfice net après impôts (en milliers de dollars) <sup>2</sup>	Rémunération des hauts dirigeants visés sous forme de pourcentage du bénéfice net après impôts <sup>3</sup>
Résultats de l'exercice 2007	17 459	3 296 000	0,53 %
Résultats de l'exercice 2006	28 394	2 646 000	1,07 %

**Notes :**

- La rémunération totale des hauts dirigeants visés est définie comme l'ensemble du salaire de base, des attributions en espèces variables, des attributions en actions différées (p. ex., OAS, UAR, octrois d'options) et des coûts des prestations de retraite (y compris la cotisation annuelle de 5 000 \$ au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) de M. Shaw qui est prise en compte dans la colonne Autre rémunération), comme il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération. Pour s'assurer que les montants annuels sont comparables, la CIBC a inclus le chef de la direction à la fin de l'exercice et les quatre autres hauts dirigeants visés les mieux rémunérés pour chaque exercice. La rémunération globale des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2007 n'inclut pas encore la rémunération variable, à l'exception des options, qui peut être octroyée à M. McCaughey, étant donné que la rémunération variable sera attribuée à la fin de l'exercice 2008 et présentée à titre de rémunération relative au rendement au cours de l'exercice 2007. L'information relative à la rémunération des hauts dirigeants visés et le tableau seront mis à jour pour refléter ces renseignements supplémentaires dans toute circulaire de sollicitation de procurations qui comprend l'information sur la rémunération des cadres supérieurs qui est publiée après la détermination de ces primes. Les données relatives à la rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2006 ont été majorées par rapport à celles présentées dans la circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice 2006 afin d'inclure la rémunération globale de M. McCaughey pour l'exercice 2006, telle qu'elle a été établie en novembre 2007.
- D'après le bénéfice net après impôts indiqué dans l'état des résultats consolidé de la CIBC à la page 85 de la Reddition de comptes annuelle 2007, présenté au poste Bénéfice net (perte nette).
- Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure des PCGR du Canada. Par conséquent, le ratio de la rémunération de la CIBC en tant que pourcentage du bénéfice net après impôts peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.



## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers et des trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (collectivement, les *hauts dirigeants visés*) pour les exercices indiqués. Depuis 2005, la CIBC a restructuré le tableau sommaire de la rémunération, le modelant selon les nouvelles exigences de la SEC en matière de communication d'information. Le tableau sommaire de la rémunération qui suit regroupe l'ensemble de l'information requise dans un tableau sommaire de la rémunération et des renseignements qui étaient auparavant présentés dans les tableaux de la rémunération supplémentaire des hauts dirigeants visés en vue de fournir un résumé exhaustif de la rémunération versée au cours de l'exercice.

**Tableau sommaire de la rémunération<sup>1</sup>**

Nom et principale fonction	Exercice	Rémunération annuelle					Coût des prestations de retraite <sup>5</sup>	Total de la rémunération (\$)	Autre rémunération <sup>6,7,8</sup> (\$)
		Rémunération variable							
		Salaire <sup>2</sup> (\$)	Attribution en espèces variable (\$)	Octroi d'actions subalternes/ d'actions liées au rendement <sup>3</sup> (\$)	Titres visés par des options/DPVA octroyés <sup>4</sup> (\$)/(n <sup>brs</sup> )	Total de la rémunération variable annuelle (\$)			
G.T. McCaughey <sup>9</sup> Président et chef de la direction	2007	1 000 000	À déterminer <sup>9</sup>	À déterminer <sup>9</sup>	750 000/70 045	À déterminer <sup>9</sup>	394 000	À déterminer <sup>9</sup>	1 257 565
	2006	1 000 000	3 070 000	4 230 000	750 000/40 862	8 050 000	365 000	9 415 000	833 511
	2005	741 667	Néant	5 050 000	250 000 <sup>10</sup>	5 050 000 <sup>10</sup>	177 000	5 968 667 <sup>10</sup>	826 058
T.D. Woods <sup>11</sup> Premier vice-président à la direction, chef des services financiers	2007	400 000	938 110 <sup>12</sup>	1 137 393 <sup>12</sup>	200 716/18 746 <sup>12</sup>	2 276 219 <sup>12</sup>	618 781 <sup>12</sup>	3 295 000	91 415
	2006	400 000	875 610 <sup>12</sup>	1 084 268 <sup>12</sup>	191 341/10 425 <sup>12</sup>	2 151 219 <sup>12</sup>	606 781 <sup>12</sup>	3 158 000	90 057
	2005	400 000	Néant	1 351 219 <sup>12</sup>	Néant/Néant	1 351 219 <sup>12</sup>	597 781 <sup>12</sup>	2 349 000	75 771
B.G. Shaw <sup>11</sup> Premier vice-président à la direction, président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC	2007	350 000	Néant	3 558 125	316 875/29 594	3 875 000	Néant	4 225 000	279 871
	2006	350 000	3 300 000	3 102 500	547 500/29 829	6 950 000	Néant	7 300 000	278 035
	2005	316 667	Néant	4 400 000	Néant/Néant	4 400 000	Néant	4 716 667	206 364
S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, Marchés de détail CIBC	2007	450 000	1 312 284 <sup>12</sup>	1 497 942 <sup>12</sup>	264 343/24 688 <sup>12</sup>	3 074 569 <sup>12</sup>	463 431 <sup>12</sup>	3 988 000	141 157
	2006	450 000	1 137 284 <sup>12</sup>	1 349 192 <sup>12</sup>	238 093/12 972 <sup>12</sup>	2 724 569 <sup>12</sup>	458 431 <sup>12</sup>	3 633 000	110 971
	2005	405 952	Néant	1 974 569 <sup>12</sup>	Néant/Néant	1 974 569 <sup>12</sup>	441 431 <sup>12</sup>	2 821 952	77 722
R.A. Lalonde Premier vice-président à la direction, Administration, Technologie et opérations	2007	450 000	1 375 000	1 551 250	273 750/25 567	3 200 000	152 000	3 802 000	356 891
	2006	450 000	1 200 000	1 402 500	247 500/13 485	2 850 000	141 000	3 441 000	303 157
	2005	450 000	Néant	1 750 000	Néant/Néant	1 750 000	133 000	2 333 000	249 826

### Notes :

- Le tableau sommaire de la rémunération a été structuré afin d'améliorer la transparence des renseignements sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, de la faire correspondre aux pratiques en matière de rémunération de la CIBC et de communiquer la valeur de toute la rémunération versée aux hauts dirigeants visés dans un seul tableau. Par conséquent, il peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés. Par exemple :
  - les colonnes intitulées « Rémunération variable » indiquent la valeur de chaque composante de la rémunération variable versée à un haut dirigeant visé, soit les primes variables en espèces, les OAS, les UAR et les options;
  - la colonne intitulée « Autre rémunération » donne un aperçu global des autres formes de rémunération;
  - les colonnes « Coûts des prestations de retraite » et « Total de la rémunération » ont été ajoutées afin de brosser un tableau complet de la rémunération versée à chaque haut dirigeant visé et de regrouper l'information qui était présentée auparavant dans des tableaux de la rémunération supplémentaires;
  - la détermination des hauts dirigeants visés est fondée sur le salaire annuel total, les attributions variables en espèces et les attributions en actions différées, compte non tenu des années de service créditées aux termes du RRCS (voir la description ci-après).
- Reflète le salaire gagné au cours de l'exercice.
- Les montants indiqués représentent la valeur totale des OAS aux termes du régime d'OAS et la valeur des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. Les unités sont évaluées aux termes des deux régimes au cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC achetées sur le marché libre par le fiduciaire des OAS à l'égard de ces octrois. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans et sont distribués sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par OAS à compter du premier anniversaire de la fin de l'exercice auquel l'attribution se rapporte, à moins que la personne à qui ils ont été attribués choisisse de ne recevoir les actions qu'à la fin de la troisième année. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur les OAS en circulation et sont indiqués à la colonne « Autre rémunération ». Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans et sont distribuées sous forme d'une action ordinaire de la CIBC par UAR ou, si la personne remplit les conditions minimales de propriété d'actions, elle peut choisir de recevoir la distribution en espèces. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur le nombre minimal d'UAR qui seront acquises (75 % du nombre attribué) et sont indiqués à la colonne « Autre rémunération ». À la fin de la période d'acquisition, le montant des dividendes sera rajusté, au besoin, pour refléter le nombre réel d'UAR acquises. En raison du délai de un an dans la détermination de l'attribution au chef de la direction, les mécanismes de fixation du prix et d'acquisition diffèrent légèrement pour les OAS et les UAR qui lui sont accordés. Pour de plus amples renseignements, voir la description de la rémunération du chef de la direction à la page 34.

Le tableau qui suit illustre le nombre total et la valeur totale des OAS et des UAR détenus par chacun des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2007 et comprend les attributions d'OAS et d'UAR accordées au chef de la direction le 2 novembre 2007 pour l'exercice 2006. La valeur des UAR et des OAS correspond au nombre d'unités d'actions attribuées multiplié par la valeur marchande des actions ordinaires le 31 octobre 2007 (c.-à-d. 102,00 \$). Ces

données sont incluses dans les montants indiqués à la case « Attributions d'actions » du tableau sur les attributions d'actions différées en circulation qui se trouve à la page 40.

### OAS et UAR en circulation au 31 octobre 2007

	OAS		UAR		Total	
	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2007 (\$)	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2007 (\$)	Nombre total d'unités	Valeur au 31 octobre 2007 (\$)
G.T. McCaughey	62 052	6 329 304	42 191	4 303 482	104 243	10 632 786
T.D. Woods	9 370	955 740	10 908	1 112 616	20 278	2 068 356
B.G. Shaw	28 265	2 883 030	34 112	3 479 424	62 377	6 362 454
S.A. Baxendale	12 457	1 270 614	15 167	1 547 034	27 624	2 817 648
R.A. Lalonde	12 127	1 236 954	14 121	1 440 342	26 248	2 677 296

Le tableau qui suit illustre les versements futurs estimatifs relativement aux attributions d'UAR effectuées pour l'exercice 2007. Le nombre d'UAR acquises représentera de 75 à 125 % du nombre d'UAR attribuées à l'origine et dépendra du rendement moyen sur les actions de la CIBC comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes au cours de la période de rendement de trois ans. Les versements futurs estimatifs sont calculés en fonction de la valeur marchande des actions ordinaires, le 31 octobre 2007, qui était de 102,00 \$. Les versements réels seront fondés sur le nombre d'UAR acquises et la valeur des actions ordinaires au moment de l'acquisition et peuvent donc différer des montants indiqués dans le tableau qui suit.

	Nombre d'unités attribuées	Période de rendement	Versements futurs estimés		
			Minimum (\$)	Cible (\$)	Maximum (\$)
G.T. McCaughey	À déterminer	3 ans	À déterminer	À déterminer	À déterminer
T.D. Woods	3 500	3 ans	267 750	357 000	446 250
B.G. Shaw	10 947	3 ans	837 446	1 116 594	1 395 743
S.A. Baxendale	4 609	3 ans	352 589	470 118	587 648
R.A. Lalonde	4 773	3 ans	365 135	486 846	608 558

4. Les chiffres de cette colonne reflètent le nombre d'options octroyées (s'il en est) aux hauts dirigeants visés et leur valeur d'octroi pour chacun des exercices 2007, 2006 et 2005. Les octrois d'options de la CIBC sont effectués après la fin de l'exercice et font partie intégrante des décisions relatives à la rémunération globale. L'octroi d'options au chef de la direction est également effectué à ce moment, la rémunération variable restante étant déterminée l'exercice suivant. Depuis le début de l'année 2000, la CIBC n'a pas octroyé d'options accompagnées de DPVA.

La valeur des options indiquée est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externes. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés, elle est également sensible aux hypothèses utilisées. Par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Pour les octrois annuels faits en décembre 2007 pour l'exercice 2007, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 4,03 %, un rendement des actions de 4,37 %, une volatilité du cours des actions de 17,8 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2007 pour l'exercice 2007 est d'environ 10,70 \$ par action.

5. Les montants indiqués représentent la valeur des prestations prévues accumulées aux termes du régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC pour l'année de service créditée pour les exercices 2007, 2006 et 2005 (les *coûts des prestations de retraite*). Aux fins de comparabilité et de conformité, on détermine les valeurs des coûts des prestations de retraite au moyen des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour établir les obligations de fin d'exercice du régime de retraite communiquées dans les états financiers de la CIBC. Il se peut que cette méthode ne soit pas identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés, elle est sensible aux hypothèses utilisées.

De plus, l'admissibilité au RRCS d'une partie des années de services passées de M. Woods et de M<sup>me</sup> Baxendale auprès de la CIBC et de filiales a été reconnue. La valeur des années reconnues entraîne une réduction directe des autres éléments de la rémunération. La reconnaissance des années de service antérieures attribuée à M. Woods au cours de l'exercice 2004 a été répartie sur quatre ans, ce qui entraîne des coûts de prestations de retraite de 448 781 \$ pour chacun des exercices 2004, 2005, 2006 et 2007. Les années de service antérieures reconnues de M<sup>me</sup> Baxendale, telles qu'elles ont été attribuées en 2005, ont été acquises au cours d'une période de trois ans, et des coûts de prestations de retraite correspondants de 375 431 \$ seront inclus dans chacun des exercices 2005, 2006 et 2007. La valeur des années de service antérieures reconnues est calculée selon la valeur économique, qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations d'un régime de retraite complémentaire par rapport aux prestations d'un régime de pension agréé.

6. Les montants indiqués comprennent les équivalents de dividendes provenant des OAS, des UAR, des unités d'actions reportées en vue de la retraite (UARR), des unités d'actions à dividende différé au titre du programme incitatif spécial de retraite (UADD PISR) et du régime d'encouragement à long terme (RELT) octroyés au cours des années antérieures. Les montants pour les exercices 2007, 2006 et 2005 sont les suivants : 1 255 315 \$, 831 261 \$ et 823 808 \$ pour M. McCaughey; 89 165 \$, 87 807 \$ et 73 521 \$ pour M. Woods; 272 621 \$, 270 785 \$ et 199 114 \$ pour M. Shaw; 138 907 \$, 108 721 \$ et 75 472 \$ pour M<sup>me</sup> Baxendale et 354 641 \$, 300 907 \$ et 247 576 \$ pour M. Lalonde. Le montant des équivalents de dividendes de M. McCaughey pour 2007 comprend un rattrapage de dividendes, qui découlait de la retenue sur la rémunération de 2005 et qui a été versée en janvier 2007.

Les régimes de RELT, de UARR et de UADD PISR ne sont plus en vigueur et aucune attribution n'est effectuée aux termes de ceux-ci. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 1999 et 2000. Afin de minimiser l'exposition financière découlant de ces régimes relativement aux hausses de la valeur des actions de la CIBC, la CIBC couvre ces obligations. Pour le régime de UARR, la CIBC a conclu un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce, qui bloque en fait le prix de règlement en

espèces des attributions. Pour les régimes de RELT et de UADD PISR, la CIBC a cotisé des fonds à une fiducie visant l'achat d'actions pour régler les distributions futures au moment opportun, libérant en fait la CIBC d'une obligation future relativement à ces régimes. Tous les paiements reliés au RELT ont été faits au plus tard le 31 octobre 2005. Il ne reste actuellement que trois participants qui détiennent des UADD PISR. Pour MM. McCaughey et Lalonde, hauts dirigeants visés, le nombre de UADD PISR est inclus dans le tableau « Attributions d'actions différées en circulation à la fin de l'exercice le 31 octobre 2007 » à la page 40. La valeur de la rémunération remise à M. McCaughey au cours de la période d'attribution de quatre ans (2000-2003) s'est établie à environ 9,7 M\$ et celle de M. Lalonde, à environ 2,8 M\$. Ces montants représentaient un report obligatoire, jusqu'à la retraite, et ont compensé d'autres formes de rémunération variable pour chacune des années où des attributions ont été effectuées.

7. La valeur des avantages accessoires et autres avantages personnels pour chaque haut dirigeant visé est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ et 10 % du total du salaire annuel et des primes variables en espèces et n'est donc pas incluse dans « Autre rémunération » comme le prévoient les lois canadiennes sur les valeurs mobilières.
8. Les montants indiqués représentent les cotisations versées par la CIBC au régime d'achat d'actions par les employés (RAAE) et les cotisations versées par la CIBC pour le compte de certains hauts dirigeants visés à des REER et à d'autres régimes similaires. Aux termes du RAAE, les employés peuvent verser une cotisation représentant un pourcentage de leurs gains de base annuels, et la CIBC verse le montant correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % des gains de base annuels (sous réserve d'une limite annuelle de 2 250 \$). M. Shaw, qui ne participe pas à un régime de retraite de la CIBC, verse des cotisations à un REER de 5 000 \$ par année.
9. M. McCaughey est devenu président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> août 2005. Conformément au contrat d'emploi de M. McCaughey, toute attribution en espèces variable ou toute attribution en actions variable (en excluant les options) pour l'exercice 2007 ne sera déterminée qu'à la fin de l'exercice 2008 et sera communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2008. Les montants indiqués pour les attributions variables en espèces et les attributions variables en actions pour l'exercice 2006 ont été mis à jour pour refléter les attributions déterminées en novembre 2007.
10. L'octroi d'options de M. McCaughey au cours de l'exercice 2005 représente le nombre d'options octroyées dans le cadre d'un octroi spécial non récurrent effectué au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction. La valeur de l'octroi d'options (2 061 500 \$) est exclue du tableau puisqu'il s'agit d'un octroi non récurrent qui n'est pas considéré comme un élément de la rémunération annuelle. Les options ont une durée de 10 ans et leur acquisition est conditionnelle à l'obtention, par la CIBC, d'un rendement total pour l'actionnaire équivalent ou supérieur à la moyenne des quatre autres grandes banques canadiennes pour des périodes de rendement déterminées.
11. Le 7 janvier 2008, la CIBC a annoncé la nomination de M. Woods à titre de premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, avec prise d'effet le 7 janvier 2008, et le départ de M. Shaw, avec prise d'effet le 29 février 2008.
12. Certains hauts dirigeants visés ont vu une partie de leurs années de service antérieures auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCS au lieu d'une partie des primes variables en espèces et des attributions en actions différées comme il est indiqué à la Note 5 ci-dessus. La rémunération variable indiquée dans le tableau pour chacun de ces hauts dirigeants visés pour chacun des exercices 2005, 2006 et 2007 ne comprend pas les montants suivants compte tenu des attributions d'années de service antérieures reconnues aux fins du RRCS : 448 781 \$ pour M. Woods et 375 431 \$ pour M<sup>me</sup> Baxendale.

### Octrois d'options au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007<sup>1</sup>

Le tableau qui suit indique les options de souscription d'actions qui ont été octroyées aux hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2007.

Nom	Titres visés par des options/DPVA octroyés (n <sup>brés</sup> ) <sup>2</sup>	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'exercice	Prix de levée ou de base (\$ le titre)	Cours des titres visés par les options/DPVA à la date d'octroi (\$ le titre)	Date d'expiration
G.T. McCaughey	70 045	10,85 %	79,55 \$	79,55 \$	9 décembre 2017
T.D. Woods	18 746	2,90 %	79,55 \$	79,55 \$	9 décembre 2017
B.G. Shaw	29 594	4,58 %	79,55 \$	79,55 \$	9 décembre 2017
S.A. Baxendale	24 688	3,82 %	79,55 \$	79,55 \$	9 décembre 2017
R.A. Lalonde	25 567	3,96 %	79,55 \$	79,55 \$	9 décembre 2017

#### Notes :

1. Ces calculs tiennent compte des options octroyées en décembre 2007 à l'égard de l'exercice 2007.
2. Les options d'achat d'actions sont acquises chaque année, au cours d'une période de quatre années, à partir du premier anniversaire d'octroi et se rapportent aux actions ordinaires. Depuis le début de l'année 2000, la CIBC n'a pas octroyé d'options accompagnées de DPVA.

## Attributions d'actions différées en circulation à la fin de l'exercice le 31 octobre 2007

Le tableau qui suit contient certains renseignements concernant les attributions d'actions différées octroyées antérieurement aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en circulation.

Nom	Octroi d'options				Attributions d'actions	
	Titres visés par des options non levées (n <sup>bre</sup> )		Valeur des titres visés par des options non levées <sup>1</sup> (\$)		Unités d'actions <sup>2</sup> (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande des unités d'actions <sup>3</sup> (\$)
	Pouvant être exercés	Ne pouvant être exercés	Pouvant être exercés	Ne pouvant être exercés		
G.T. McCaughey <sup>4</sup>	312 364	256 629	15 956 608	7 090 623	393 518	40 138 836
T.D. Woods	58 006	16 429	3 140 073	233 459	20 278	2 068 356
B.G. Shaw	—	29 829	—	171 517	62 377	6 362 454
S.A. Baxendale	32 990	18 162	1 670 841	224 580	27 624	2 817 648
R.A. Lalonde <sup>4</sup>	185 373	20 635	10 785 096	284 174	105 207	10 731 114

### Notes :

- Les montants déclarés sont fondés sur l'écart entre le prix de levée de l'option et le prix des actions ordinaires de la CIBC à la fin de l'exercice 2007, qui s'établissait à 102,00 \$.
- Les UAR indiquées correspondent au nombre initial d'unités attribuées et n'ont pas été rajustées pour tenir compte du rendement.
- Les valeurs sont calculées en fonction du cours des actions ordinaires de 102,00 \$ à la fin de l'exercice 2007.
- Pour M. McCaughey, les données comprennent les attributions d'OAS et d'UAR pour l'exercice 2006, effectuées le 2 novembre 2007. Elles comprennent en outre pour M. McCaughey 289 275 unités (29 506 050 \$) et pour M. Lalonde, 78 959 unités (8 053 818 \$), qui ont été attribuées aux termes des programmes d'UADD PISR et d'UARR, pour lesquelles les conditions d'acquisition liées au délai et au rendement ont été remplies, et qui seront distribuées au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi. Le nombre d'unités aux termes des programmes d'UADD PISR et d'UARR augmente chaque année en raison du réinvestissement des équivalents de dividendes.

## Total des options levées et des DPVA exercés au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007<sup>1</sup>

Le tableau suivant indique le total des options levées par chacun des hauts dirigeants visés au cours de l'exercice 2007.

Nom	Titres acquis à la levée ou à l'exercice (n <sup>bre</sup> )	Valeur globale réalisée à la levée ou à l'exercice (\$)
G.T. McCaughey	—	—
T.D. Woods	—	—
B.G. Shaw	—	—
S.A. Baxendale	—	—
R.A. Lalonde	—	—

### Note :

- Depuis le début de l'année 2000, la CIBC n'a pas octroyé d'options accompagnées de DPVA

## Exigences en matière d'actionnariat des cadres supérieurs

Le Comité est d'avis qu'il est important de rapprocher les intérêts de la direction de la CIBC de ceux de ses actionnaires et qu'il est possible d'atteindre cet objectif, en partie, en encourageant les cadres supérieurs de la CIBC à détenir personnellement un nombre important d'actions de la CIBC. Au cours de l'exercice 2003, le Comité a adopté des lignes directrices officielles qui indiquent le niveau de propriété d'actions ordinaires de la CIBC pour chaque niveau de cadre supérieur. La propriété d'actions ordinaires de la CIBC inclut la propriété directe de même que les actions détenues dans le cadre du RAAE et de certains régimes sous forme d'actions différées.

Tous les cadres supérieurs doivent répondre aux exigences minimales suivantes en matière d'actionnariat, à l'exception de ceux qui sont nouvellement nommés ou nouvellement promus,

qui eux doivent répondre à ces exigences au cours des quatre années suivant leur nomination :

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

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

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 décembre 2007 quant aux actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (ROSAE) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le

ROSAA), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Catégorie de régime	A Titres à émettre à la levée d'options en cours de validité (n <sup>bre</sup> )	B Prix de levée moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	C Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés dans la colonne A) (n <sup>bre</sup> )
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	7 458 720	54,47	7 949 494
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	—	—	—
Total	7 458 720	54,47	7 949 494

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

Le Comité peut désigner tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) à titre de personne admissible aux fins des octrois d'options de souscription d'actions aux termes du ROSAE. La durée d'une option (sous réserve de changements dans le statut d'emploi ou d'une prorogation en raison de l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est expliqué ci-dessous) est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi et ne peut excéder cette période. Bien que le Comité ait un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'acquisition, les options sont généralement acquises au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Le prix de levée de l'option est fixé par le Comité mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

Le nombre de nouvelles actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises aux termes d'options octroyées à des participants du ROSAE ne peut excéder 42 634 500 actions au total. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à la même personne à la levée d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation. Les options sont perdues 30 jours après la démission ou la cessation d'emploi pour un motif valable. Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable, les options demeurent en cours de validité et peuvent être levées pendant la période consécutive à la cessation d'emploi de l'employé. En juin 2006, la TSX a publié un avis autorisant le report de la date d'expiration d'une option devant expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut lever l'option en raison de restrictions internes sur la négociation ou immédiatement après une telle période. La CIBC a obtenu l'approbation des actionnaires à l'assemblée générale annuelle tenue le 1<sup>er</sup> mars 2007 en vue de modifier le ROSAE pour prévoir que les options émises dans le cadre du ROSAE expirent à la dernière des éventualités suivantes, à savoir la date d'expiration de l'option ou, si cette date tombe alors qu'il existe des restrictions sur la négociation ou peu après, dans les 10 jours ouvrables suivant la fin des restrictions sur la négociation.

Au plus 50 % des options octroyées avant 2000 peuvent être levées à titre de droits à la plus-value des actions (un DPVA). Les DPVA peuvent être échangés contre un montant en espèces correspondant à l'écart entre le prix de levée de l'option et le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse qui

précède immédiatement celui de l'exercice des DPVA. Depuis le début de l'année 2000, il n'y a pas eu d'octroi d'options accompagnées de DPVA.

Le ROSAE prévoit que, sous réserve des lois applicables, la CIBC peut faire des prêts pour aider les employés à lever leurs options; toutefois, ces prêts ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts faits aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC.

Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Toutefois, le ROSAE, avec l'approbation préalable de la CIBC, permet au bénéficiaire d'octrois de céder ses droits à un conjoint, à un enfant ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont un bénéficiaire d'octrois et une des personnes qui précèdent ou au bénéfice de ces personnes.

Avec prise d'effet le 30 juin 2007, les nouvelles règles publiées par la TSX exigent que toutes les modifications à un régime d'options d'achat d'actions et aux attributions effectuées aux termes de celui-ci soient approuvées à une assemblée des porteurs d'actions ordinaires à moins que le régime ne comprenne des dispositions détaillées relatives aux modifications. Pour se conformer à ces règles, la CIBC a obtenu l'approbation des actionnaires à l'assemblée générale annuelle tenue le 1<sup>er</sup> mars 2007 pour intégrer des dispositions détaillées de modification au ROSAE. Le ROSAE exige maintenant l'approbation des actionnaires pour les modifications suivantes, à moins que la modification ne découle de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE :

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

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

Au cours des exercices 2000, 2001 et 2002, des membres du conseil non dirigeants se sont vu octroyer des options de souscription d'actions aux termes du ROSAA. Le ROSAA prévoyait que le conseil puisse suspendre l'octroi d'options ou modifier par ailleurs le ROSAA à la condition d'obtenir ou de respecter les approbations ou les exigences prévues aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs. Comme il est indiqué ci-dessus, avec prise d'effet le 30 juin 2007, les nouvelles règles publiées par la TSX exigent que toutes les



modifications à un ROSAA soient approuvées à une assemblée des porteurs d'actions ordinaires.

Les options octroyées aux termes de ce régime ont une durée de 10 ans et étaient acquises sans délai au moment de l'octroi. Le ROSAA prévoyait l'établissement du prix de levée de l'option en fonction de la moyenne sur cinq jours du cours de clôture par action à la TSX au cours des cinq jours de bourse qui précèdent la date de l'octroi. Aucune option attribuée aux termes du ROSAA ne peut être levée en tant que DPVA. Les personnes qui reçoivent des attributions aux termes du ROSAA ne peuvent céder ou transférer leurs options sauf à leur décès.

Le nombre maximal d'actions réservées en vue de l'émission aux termes d'options octroyées à des membres du conseil qui ne

sont pas des dirigeants, aux termes du ROSAA et d'autres ententes de rémunération en actions de la CIBC, ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires en circulation et le nombre maximal d'actions réservées en vue de l'émission à un même initié par période de un an ne peut dépasser 5 % des actions émises et en circulation. Lorsqu'un administrateur quitte le conseil pour quelque motif que ce soit, ses options prennent fin dès que survient l'un des événements suivants, soit a) l'écoulement de 60 mois depuis la date du départ ou b) la fin de la durée de l'option de 10 ans.

Le tableau suivant présente des renseignements supplémentaires sur les options en cours de validité et les options pouvant être octroyées aux termes du ROSAE et du ROSAA.

### Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2007

Régime	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
	N <sup>bre</sup>	% des actions ordinaires en circulation	N <sup>bre</sup>	% des actions ordinaires en circulation	N <sup>bre</sup>	% des actions ordinaires en circulation
ROSAE	7 403 720	2,21 %	7 881 494	2,35 %	15 285 214	4,56 %
ROSAA <sup>1</sup>	55 000	0,02 %	68 000	0,02 %	123 000	0,04 %
Total <sup>2</sup>	7 458 720	2,23 %	7 949 494	2,37 %	15 408 214	4,60 %

#### Notes :

1. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.
2. À la fin de l'exercice 2007, le nombre total d'options en cours de validité était de 7 236 483, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 8 517 369 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 334 988 579.

L'utilisation d'options d'achat d'actions a une incidence directe sur le bénéfice par action, car cela augmente le nombre réel d'actions ordinaires en circulation (au moment de la levée des options) et le nombre possible d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'octroi des options). Au cours des dernières années, la CIBC a diminué son utilisation des options d'achat d'actions à titre de composante de la rémunération globale. Cette tendance se reflète dans le tableau suivant portant sur les unités de mesure des options d'achat d'actions octroyées au cours des trois dernières années.

Unités de mesure <sup>1</sup>	Exercice		
	2005	2006	2007
<b>Taux de dilution possible</b>			
• nombre d'options d'achat d'actions octroyées non levées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	3,29 %	2,66 %	2,16 %
<b>Taux de dilution excédentaire</b>			
• (nombre d'options d'achat d'actions à octroyer + nombre d'options d'achat d'actions octroyées non levées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	6,00 %	5,26 %	4,70 %
<b>Taux de dilution possible par année</b>			
• nombre total d'options émises au cours d'une année/nombre total d'actions ordinaires en circulation	0,29 %	0,12 %	0,13 %

#### Note :

1. Le ROSAA et le ROSAE (qui sont décrits aux pages 41 et 42) sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus. Tous les chiffres sont exprimés en fonction d'un pourcentage par rapport aux actions ordinaires en circulation.

### Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS) sont considérées comme partie intégrante de la rémunération totale globale des cadres supérieurs, y compris des hauts dirigeants visés. Les dirigeants de la CIBC participent à un des trois types de régimes de retraite : un volet non contributif d'un régime de retraite à prestations

déterminées de la CIBC, un volet contributif d'un régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC ou une contribution à un RRCCS du choix du dirigeant. De plus, certains dirigeants peuvent être désignés par le Comité pour participer au RRCCS. Les droits aux termes du RRCCS sont soumis au respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.

Aux termes des conditions actuelles du RRCCS, les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou un poste

supérieur reçoivent des prestations de retraite fondées sur les dispositions qui suivent.

Disposition	Description
Calcul des prestations de retraite	2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), ce qui comprend les prestations de retraite au titre du Régime de pension de la CIBC.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-après)	La somme de : <ul style="list-style-type: none"> <li>la moyenne des cinq meilleures années de salaire consécutives au cours de la période de dix ans précédant la retraite;</li> <li>la moyenne des attributions en espèces variables les plus élevées sur cinq ans au cours de la période de dix ans précédant la retraite.</li> </ul>
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	1 877 750 \$ pour le chef de la direction 913 500 \$ pour les membres de l'équipe de la haute direction 500 000 \$ pour les vice-présidents à la direction
Réduction en cas de retraite anticipée	On retranche 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui a droit, conformément à son contrat d'emploi, à une rente non réduite dès l'âge de 55 ans).
Rajustement au régime du gouvernement	Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.
Forme de prestations	Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur : En cas de décès : <ul style="list-style-type: none"> <li>50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant;</li> <li>d'autres formes facultatives de versements actuariellement équivalents sont offertes.</li> </ul>
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de pension de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Le tableau qui suit présente les prestations de retraite annuelles payables aux participants au RRCCS, à leur retraite, selon le revenu admissible et les années de service ouvrant droit à pension. Les prestations de retraite indiquées incluent celles qui sont payables aux termes du Régime de pension de la CIBC, avant la réduction au titre des prestations de retraite versées en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, et ne tiennent pas compte des cotisations cumulées d'un cadre supérieur majorées de l'intérêt. Le tableau tient compte d'un départ à la retraite à l'âge de 61 ans (ou à 55 ans dans le cas de M. McCaughey), soit l'âge minimal auquel ces dirigeants peuvent prendre leur retraite sans réduction des prestations de retraite.

### Prestations de retraite annuelles

Revenu moyen de fin de carrière (\$)	Années de service				
	15 (\$)	20 (\$)	25 (\$)	30 (\$)	35 (\$)
300 000	90 000	120 000	150 000	180 000	210 000
400 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
600 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
700 000	210 000	280 000	350 000	420 000	490 000
800 000	240 000	320 000	400 000	480 000	560 000
900 000	270 000	360 000	450 000	540 000	630 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 250 000	375 000	500 000	625 000	750 000	875 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
1 750 000	525 000	700 000	875 000	1 050 000	1 225 000
1 877 750 <sup>1</sup>	563 325	751 100	938 875	1 126 650	1 314 425

#### Note :

1. Représente le revenu moyen de fin de carrière maximal actuel aux termes du RRCCS de la CIBC.



Certains dirigeants participant à des ententes en matière de retraite de Marchés mondiaux CIBC inc., y compris M. Shaw, ne participent pas aux régimes de retraite à prestations déterminées de la CIBC et n'ont pas le droit de recevoir les prestations de retraite supplémentaires accordées aux cadres supérieurs de la CIBC. M. Shaw reçoit une cotisation en espèces de 5 000 \$ chaque année, qui sera déposée dans un REER.

**Renseignements supplémentaires sur les dispositions relatives à la retraite** – Le tableau suivant présente les années de service créditées et les changements dans le passif relatif aux prestations de retraite pour les hauts dirigeants visés (en excluant M. Shaw qui ne participe pas au RRCCS) du 31 octobre 2006 au 31 octobre 2007, y compris le coût annuel des prestations de retraite pour l'exercice 2007. Ces changements ont été calculés selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC pour l'exercice 2007.

#### Engagements en matière de prestations de retraite accumulées

Nom	Années de service créditées <sup>1</sup> (n <sup>bres</sup> )	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2006 <sup>2</sup> (\$)	Coût des prestations de retraite en 2007 <sup>2</sup> (\$)	Autre changement dans le passif lié à la rémunération en 2007 <sup>3</sup> (\$)	Autre changement dans le passif en 2007 <sup>4</sup> (\$)	Passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2007 <sup>2</sup> (\$)
G.T. McCaughey	26,7	9 954 000	394 000	—	654 000	11 002 000
T.D. Woods	18,3	2 852 000	170 000	—	211 000	3 233 000
S.A. Baxendale	15,6	1 343 000	88 000	—	61 000	1 492 000
R.A. Lalonde	20,0	2 665 000	152 000	—	212 000	3 029 000

**Notes :**

1. Reflète les années de service créditées au 31 octobre 2007. Certains des hauts dirigeants visés ont vu un certain nombre de leurs années de service antérieures auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCCS au lieu d'une autre rémunération. Dix années de service antérieures ont été accordées au 31 octobre 2004 à M. Woods et 7,5 années de service antérieures ont été accordées à M<sup>me</sup> Baxendale au 31 octobre 2005. La valeur de cette attribution pour M. Woods et M<sup>me</sup> Baxendale est acquise et a été comptabilisée dans la rémunération sur une période de quatre ans et de trois ans, respectivement. Pour M. McCaughey, en reconnaissance de sa nomination à titre de président et de chef de la direction et de ses années de service antérieures au sein d'une organisation acquise par la CIBC, un crédit de 1,7 année supplémentaire de service ouvrant droit à pension sera acquis à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1<sup>er</sup> août 2006, jusqu'à concurrence de 11,9 années, outre les années de service créditées gagnées par son emploi continu. Les attributions, acquises et non acquises, sont incluses dans les années de service créditées indiquées ci-dessus.
2. Le coût des prestations de retraite est la valeur de la rente acquise prévisionnelle pour l'année de service créditée à l'exercice 2007. Le passif relatif aux prestations de retraite est la valeur de la rente gagnée prévisionnelle pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2006 ou au 31 octobre 2007, tel qu'il est indiqué, y compris les années de service supplémentaires octroyées à M. McCaughey relativement à sa nomination à titre de président et de chef de la direction. Ces valeurs sont fondées sur les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice relatif au régime de retraite enregistré de la CIBC qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC. Les hypothèses comprennent un taux d'actualisation annuel de 5,25 % dans le calcul du passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2006 et de 5,5 % dans le calcul du passif relatif aux prestations de retraite au 31 octobre 2007 ainsi qu'un taux d'augmentation de la rémunération de 3,5 % avant de tenir compte des limites au revenu moyen de fin de carrière pour le RRCCS. Les hypothèses actuarielles peuvent changer (par exemple, en raison des fluctuations de la situation du marché ou des modifications à la philosophie de rémunération de la CIBC) et l'incidence de ces changements des hypothèses actuarielles au cours d'une année donnée est illustrée à la colonne « Autre changement dans le passif » dans le tableau ci-dessus. La méthode utilisée pour calculer ces montants ne sera pas nécessairement identique à celle qu'utilisent d'autres sociétés; les chiffres peuvent donc ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. Aucune provision n'a été constituée quant aux hausses futures des plafonds de rémunération actuels appliqués au revenu moyen de fin de carrière ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS. Le mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés comparativement aux prestations supplémentaires de retraite.
3. L'autre changement de l'obligation liée à la rémunération comprend l'incidence des promotions, des augmentations du salaire de base et de la rémunération variable et des modifications de régime ou des attributions supplémentaires d'années de service octroyées pendant l'exercice en cours.
4. Les autres changements des obligations comprennent des montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation au début de l'exercice de même que les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération et aux changements dans les hypothèses actuarielles. Entre le début de l'obligation le 31 octobre 2006 et la fin de l'obligation le 31 octobre 2007, les taux d'actualisation pour calculer le passif se sont accrues légèrement (entraînant une faible diminution du passif) et les taux de mortalité hypothétique ont été révisés pour refléter l'amélioration continue de l'espérance de vie du retraité (entraînant une augmentation du passif). Entre le début et la fin des obligations, l'accumulation de l'intérêt sur le passif avec l'incidence de la fluctuation des taux de mortalité en partie compensés par l'effet de la fluctuation du taux d'actualisation constitue l'élément le plus important de l'autre changement dans les montants des obligations pour l'exercice 2007.

Aux termes des conditions actuelles du RRCCS, en supposant que chaque haut dirigeant visé prenne sa retraite à 61 ans, il aurait droit à la rente annuelle suivante au moment de son départ à la retraite :

Nom	Rente annuelle disponible à 61 ans <sup>1</sup>
G.T. McCaughey <sup>2</sup>	1 314 425 \$
T.D. Woods	441 525 \$
S.A. Baxendale	590 198 \$
R.A. Lalonde	522 413 \$

**Notes :**

1. Représente la rente annuelle estimative qui serait reçue, en supposant que la personne prenne sa retraite à 61 ans et que les gains moyens finals à 61 ans soient au moins équivalents au plafond de rémunération applicable au RRCCS.
2. M. McCaughey est admissible à la retraite avec une rente non réduite actuellement estimée à 1 048 000 \$ par année à 55 ans.

**Contrats d'emploi**

Un contrat d'emploi a été établi avec M. McCaughey, qui prend effet à sa nomination à titre de président et chef de la direction en août 2005. Les conditions clés de son contrat sont les suivantes :

<b>Dirigeant</b>	G.T. McCaughey, président et chef de la direction
<b>Date de prise d'effet</b>	Le 1 <sup>er</sup> août 2005
<b>Salaire de base</b>	1 000 000 \$ (peut être augmenté par le conseil)
<b>Rémunération variable annuelle (espèces et actions différées)</b>	<p>Le conseil détermine le montant de la rémunération variable annuelle (à l'exclusion des options) pour un exercice, à la fin de l'exercice suivant en fonction des critères qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les objectifs personnels et les objectifs en matière de rendement pour la CIBC établis pour l'exercice;</li> <li>• le rendement financier de la CIBC, y compris comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes pour cet exercice;</li> <li>• les autres facteurs pertinents, sur une base conforme aux politiques et aux pratiques passées en matière de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC.</li> </ul> <p>La rémunération variable annuelle peut être attribuée par la CIBC sous forme d'espèces et d'actions différées (telles que des OAS et des UAR).</p> <p>Le Comité détermine le montant de la rémunération variable qui sera accordée sous forme d'options à la fin du même exercice (non assujéti à un délai de un an).</p>
<b>Ligne directrice en matière d'actionariat</b>	<p>Le nombre d'actions doit correspondre au sextuple du salaire annuel de M. McCaughey pendant la durée de son emploi à la CIBC.</p> <p>Cette ligne directrice s'applique pour une période supplémentaire de deux ans après le départ à la retraite de M. McCaughey ou, dans certaines circonstances, s'il démissionne avant l'âge de 55 ans.</p>
<b>Cessation d'emploi sans motif valable</b>	<p>Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• du salaire de base annuel de M. McCaughey;</li> <li>• de trois années de primes variables en espèces annuelles moyennes de M. McCaughey.</li> </ul> <p>Il peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law.</p> <p>Les OAS non acquis seront acquis à la cessation d'emploi et les options seront admissibles à l'acquisition sur une période de deux ans à compter de la date de la cessation.</p> <p>Si M. McCaughey a 53 ans au moment où il est congédié sans motif, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de cessation si celle-ci est plus tardive. Les droits de M. McCaughey aux termes du RRCCS sont assujétiés à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.</p>
<b>Retraite</b>	<p>Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 55 ans, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCCS.</p> <p>Dans ces circonstances, ses OAS en circulation et ses options continuent d'être admissibles pour que les conditions d'acquisition liées au temps et au rendement soient remplies, sous réserve des conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• M. McCaughey fournit un préavis de sa démission d'au moins trois mois;</li> <li>• M. McCaughey continue de se conformer aux dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation;</li> <li>• il n'y a aucun événement postérieur défavorable important<sup>1</sup> ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il a agi à titre de président et de chef de la direction.</li> </ul>
<b>Rente</b>	<p>M. McCaughey participe au RRCCS comme il est décrit à la page 43.</p> <p>En reconnaissance de sa nomination à titre de président et chef de la direction et de ses années de service auprès d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de 1,7 année de service supplémentaire par année de service aux termes du RRCCS, qu'il acquiert à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1<sup>er</sup> août 2006. Ces crédits d'année de service aux termes du RRCCS, qui s'ajoutent à ses années de service créditées gagnées par son emploi continu, continueront de lui être acquises à concurrence de 11,9 ans.</p>

<b>Changement de contrôle</b>	Si l'on met fin à l'emploi de M. McCaughey à la suite d'un changement de contrôle, il peut recevoir les avantages aux termes de la politique de changement de contrôle (voir ci-après). De plus, il a droit à une rente non réduite aux termes du RRCCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de la cessation d'emploi, si celle-ci est la plus tardive.
<b>Octroi spécial d'options</b>	À sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. McCaughey a fait l'objet d'un octroi spécial d'options non récurrent visant l'acquisition de 250 000 actions ordinaires de la CIBC, sous réserve de conditions d'acquisition liées au rendement, à savoir le rendement total pour les actionnaires de la CIBC.

**Note :**

1. À cette fin, on entend par événement postérieur défavorable important un redressement négatif important des états financiers annuels pour une période antérieure au cours de laquelle M. McCaughey a agi à titre de président et chef de la direction ou une perte importante ayant trait aux activités commerciales au cours d'une telle période antérieure résultant en une diminution d'au moins 10 % de la valeur comptable de la CIBC par rapport à celle précédant immédiatement la perte importante.

### Contrats relatifs au changement de contrôle

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

<b>Admissibilité</b>	Certains hauts dirigeants de la CIBC, y compris chacun des hauts dirigeants visés.
<b>Période visée</b>	24 mois suivant la date de changement de contrôle.
<b>Événements déclencheurs</b>	Les indemnités de départ et l'acquisition anticipée d'attributions en actions différées et de prestations de retraite accumulées se produisent uniquement à la survenance des deux événements suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• un événement de changement de contrôle; <u>et</u></li> <li>• le cadre supérieur est congédié sans motif valable ou il démissionne pendant la période visée pour des raisons précisées dans la politique.</li> </ul>
<b>Indemnités de départ</b>	Le plus élevé des montants suivants, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• double de la somme du salaire annuel et des primes variables en espèces; ou</li> <li>• montant plus élevé auquel le cadre supérieur peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law.</li> </ul> En outre, un règlement en espèces est versé au titre des avantages qui devraient par ailleurs être payés pendant la période consécutive à la cessation d'emploi.
<b>Acquisition des actions différées et des prestations de retraite</b>	Toutes les attributions en actions différées et les prestations de retraite accumulées non acquises sont acquises.

## AUTRES RENSEIGNEMENTS

### Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Le tableau qui suit indique le crédit en cours que la CIBC ou ses filiales ont consenti à des administrateurs, des candidats à un poste d'administrateur et à des hauts dirigeants de la CIBC et à des personnes avec qui ils ont des liens. Ces montants excluent les prêts courants, tels qu'ils sont définis dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

#### Prêts aux administrateurs<sup>1</sup> et aux hauts dirigeants<sup>2</sup> dans le cadre 1) de programmes d'achat de titres et 2) d'autres programmes

Nom et principale fonction	Participation de la CIBC ou d'une filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice terminé le 07-10-31 <sup>3</sup> (\$)	Encours au 07-12-12 <sup>3</sup> (\$)	Achat de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 07-10-31 (n <sup>b</sup> re)	Garantie de la dette <sup>4</sup> (n <sup>b</sup> re)	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 07-10-31 (\$)
<b>Programmes d'achat de titres<sup>5</sup></b>						
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	736 442	684 032	—	12 400	—
<b>Autres programmes<sup>6</sup></b>						
M.G. Capatides, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	908 642 (US)	616 181 (US)	—	—	—
P.K.M. Kilgour, premier vice-président à la direction <sup>7</sup>	CIBC en qualité de prêteur	923 652 (US)	778 203 (US)	—	—	—
R.A. Lalonde, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	945 106 (US)	800 584 (US)	—	—	—
S.R. McGirr, ancien premier vice-président à la direction <sup>8</sup>	CIBC en qualité de prêteur	2 835 337 (US)	2 407 128 (US)	—	—	—
B.G. Shaw, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	2 741 409 (US)	2 308 873 (US)	—	—	—
R.E. Venn, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	3 780 431 (US)	3 209 524 (US)	—	—	—
T.D. Woods, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	945 106 (US)	802 376 (US)	—	—	—

#### Notes :

- Les prêts aux administrateurs de la CIBC et aux candidats à un poste d'administrateur qui ne sont pas employés de la CIBC ou d'une filiale, ainsi qu'aux personnes ayant des liens avec eux, sont consentis essentiellement aux mêmes conditions (y compris les taux d'intérêt et les garanties) que celles offertes lorsqu'un prêt est accordé à d'autres clients de la CIBC ayant des cotes de crédit comparables, et ils ne comportent pas plus de risques que les risques habituels en matière de recouvrement. Ces prêts constituent des « prêts courants » en vertu des lois sur les valeurs mobilières au Canada, respectent l'article 402 de la *Sarbanes-Oxley Act* des États-Unis et n'ont pas à être déclarés.
- Aux termes des lois sur les valeurs mobilières au Canada, les « hauts dirigeants » comprennent un président du conseil, un vice-président du conseil, un président, un vice-président chargé d'une division, d'une fonction ou d'une unité d'exploitation principale (y compris les ventes, les finances ou la production), un employé de la CIBC ou d'une de ses filiales chargé de l'élaboration des politiques de la CIBC ou un autre particulier chargé de l'élaboration des politiques de la CIBC.
- Les montants des prêts sont libellés dans la devise qui a servi à faire ces opérations et, à moins d'indication contraire, sont exprimés en dollars canadiens.
- Nombre d'actions ordinaires de la CIBC que celle-ci détenait en garantie au 12 décembre 2007.
- La CIBC a mis sur pied un programme de prêts aux employés pour les employés qui veulent acheter des actions ordinaires de la CIBC. Ces prêts sont soumis aux mêmes taux d'intérêts et conditions. Le montant du prêt variera en fonction du niveau de rémunération et des critères de crédit du programme.
- Certains employés anciens et actuels de la CIBC et des membres de son groupe ont contracté des prêts afin de financer une partie de leur participation à un fonds qui effectue des placements en capitaux propres sur une base identique à celle de la banque et des membres de son groupe. Cette offre de participation a été faite en 2000. Les prêts viendront à échéance en janvier 2012 ou à la liquidation du fonds, selon la première éventualité, et sont garantis par la participation de l'employé dans le fonds. Environ 5 % de chaque prêt est sans recours. Le taux d'intérêt sur les prêts octroyés aux employés résidents canadiens est fixé trimestriellement au taux prescrit en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).
- Le 7 janvier 2008, M. Kilgour a cessé d'être un haut dirigeant de la CIBC.
- Le 1<sup>er</sup> juillet 2007, M. McGirr a cessé d'être un haut dirigeant de la CIBC.

Le tableau qui suit indique l'encours total de la dette, au 12 décembre 2007, des administrateurs, hauts dirigeants et employés anciens ou actuels de la CIBC et de ses filiales envers la CIBC et ses filiales afin d'acheter des titres de la CIBC (voir la Note 5 du tableau précédent) et à d'autres fins (voir la Note 6 du tableau précédent). Ces montants excluent les prêts courants, tels qu'ils sont définis dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

### Encours total

Objet	Dette envers la CIBC ou ses filiales au 07-12-12 (\$)	Dette envers une autre entité
Dette pour souscription de titres	684 032	—
Autre dette <sup>1</sup>	213 967 902 (US)	—

#### Note :

1. L'autre dette est composée de 52 631 776 \$ (US) en prêts aux employés actuels et de 161 336 126 \$ (US) en prêts aux anciens employés. Au 13 décembre 2006, l'autre dette était composée de 77 978 843 \$ (US) en prêts aux employés actuels et de 183 722 682 \$ (US) en prêts aux anciens employés.

### Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui protège les administrateurs et les dirigeants à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 millions de dollars par réclamation et globalement pour les 12 mois se terminant le 1<sup>er</sup> novembre 2008. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ 4,1 millions de dollars.

### Accessibilité de l'information

Vous pouvez obtenir, sans frais, les documents suivants à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44<sup>th</sup> Floor, Toronto, Ontario M5L 1A2 :

- 1) la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 ainsi que des exemplaires des pages de la Reddition de comptes annuelle 2007 qui y sont intégrées par renvoi;
- 2) les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 ainsi que le rapport connexe des vérificateurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières;
- 3) le rapport de gestion annuel de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs;
- 4) la présente circulaire.

Ces documents, ainsi que de l'information supplémentaire sur la CIBC, peuvent être consultés sur les sites [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais)

et [www.sedar.com](http://www.sedar.com). De l'information financière concernant la CIBC figure dans ses états financiers comparatifs et ses rapports de gestion.

### Pour communiquer avec le conseil

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

### Approbation des administrateurs

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

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



Michelle Caturay  
Le 10 janvier 2008

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

La proposition 1 a été soumise par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE), 1166 Alberni Street, bureau 1200, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3Z3, téléphone : 604 408-2456, courriel : info@share.ca pour le compte de Meritas Financial Inc. (MERITAS).

Les propositions 2 à 10 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MEDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca.

Les propositions 11 à 14 ont été soumises par M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, téléphone : 519 574-0252, courriel : bobverdun@rogers.com.

#### PROPOSITION N° 1

**Il est proposé que les actionnaires de la Banque Canadienne Impériale de Commerce insistent auprès du conseil d'administration pour adopter une politique afin que les actionnaires de la Banque Canadienne Impériale de Commerce puissent, à chaque assemblée annuelle des actionnaires, voter sur une résolution de consultation, qui soit proposée par la direction de la Banque Canadienne Impériale de Commerce, visant à ratifier le rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction présenté dans la circulaire de sollicitation de procurations. La proposition soumise aux actionnaires devrait faire en sorte que ces derniers comprennent que le vote est non contraignant et qu'il n'a pas d'incidence sur la rémunération versée ou accordée à un haut dirigeant visé.**

**MERITAS a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.**

L'amélioration constante de la communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs permet aux actionnaires d'être mieux informés des sommes qui seront versées aux cadres supérieurs, des circonstances dans lesquelles les versements seront effectués et des motifs derrière des décisions particulières concernant la structure de la rémunération. Toutefois, la communication d'information, même détaillée, ne permet pas aux actionnaires de commenter les décisions qui ont été prises.

Les actionnaires cherchent à s'assurer que les administrateurs s'efforcent sérieusement de faire en sorte que la rémunération des cadres supérieurs soit liée au rendement de l'entreprise. Bon nombre d'entre eux sont également préoccupés par les arrangements conclus avec des cadres supérieurs aux termes des régimes de retraite et des indemnités de départ. Un vote consultatif offrirait aux actionnaires la possibilité de faire valoir leur point de vue sur tous les éléments de la rémunération des cadres supérieurs.

Depuis plusieurs années, les actionnaires d'émetteurs canadiens ont la possibilité d'étudier l'adoption de régimes de rémunération à base d'actions et plusieurs types de modifications apportées à ceux-ci après leur adoption et de voter sur ces questions. La majorité des autres éléments de la rémunération des cadres supérieurs ne font pas l'objet d'un vote direct des actionnaires.

À l'heure actuelle, les actionnaires qui n'appuient pas une partie ou la totalité des aspects du régime de rémunération des cadres supérieurs de la société ne peuvent faire valoir leur point de vue que par les modes de votation plus ou moins précis que sont l'abstention au moment du vote du conseil siégeant en séance plénière ou des administrateurs siégeant au comité de la rémunération. Un vote consultatif permettrait aux actionnaires d'exprimer clairement leur point de vue sur la rémunération des cadres supérieurs en votant directement sur la question.

Un vote consultatif sur la rémunération a été instauré au Royaume-Uni en 2002. Selon la recherche menée par Deloitte, dans les résultats déclarés des votes tenus lors d'assemblées des actionnaires au Royaume-Uni entre 2002 et 2007, seules 64 des 593 sociétés ont indiqué que plus de 20 % des actionnaires n'appuyaient pas le rapport des administrateurs sur la rémunération des cadres supérieurs. Pourtant, d'importantes modifications favorables apportées à la rémunération des cadres supérieurs ont été observées. Selon l'expert en gouvernance d'entreprise, Stephen Davis, Deloitte & Touche a conclu qu'il y a eu une hausse considérable du montant de la rémunération d'encouragement globale [traduction] « à laquelle se rattachent d'importantes conditions liées au rendement » dans le cadre de l'instauration du vote consultatif au Royaume-Uni.\*

L'instauration du vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs reconnaît implicitement l'expertise des administrateurs chargés de prendre les décisions relatives aux questions de rémunération tout en permettant aux actionnaires de donner aux émetteurs leur point de vue sur ces décisions.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

Le conseil et la direction ont suivi l'évolution en Europe, en Australie et aux États-Unis du vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération des cadres supérieurs, également appelé vote « say on pay ». Le conseil a établi que, en ce moment, il ne serait pas dans l'intérêt de la CIBC d'instaurer un vote « say on pay ». Selon les discussions que le président du conseil a eues avec divers actionnaires et organismes de gouvernance de premier rang au Canada, le conseil estime qu'il existe des points de vue divergents et fermes quant au bien-fondé d'un vote « say on pay ».

À l'heure actuelle, des sociétés ouvertes au Canada ont volontairement adopté diverses approches pour rendre leur communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs plus transparente et compréhensible pour les lecteurs. Ces efforts louables ont entraîné une image incohérente de l'information sur la rémunération des cadres supérieurs qui pourrait ne pas se comparer d'une société ouverte à l'autre. Les organismes de réglementation des valeurs mobilières au Canada examinent les règles de communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs. Le conseil et la direction estiment qu'il est essentiel que toutes les sociétés appliquent un régime uniforme de communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs avant qu'un vote « say on pay » significatif puisse être tenu. Le conseil entend continuer de suivre l'évolution du vote « say on pay » afin d'évaluer sa valeur pour les actionnaires; il entend notamment maintenir le dialogue continu avec les parties

\* Stephen Davis, "Does 'Say on Pay' Work?", Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 10.



intéressées et son engagement envers elles tout au cours de la prochaine année.

Entre-temps, le conseil croit que les objectifs d'un vote « say on pay » – le lien démontré entre la rémunération et le rendement, la transparence de la prise de décision par le conseil grâce à la communication d'information et la communication efficace avec les actionnaires – sont atteints par les pratiques et le cadre de gouvernance que le conseil et la direction ont adoptés et qu'ils continuent d'améliorer.

**Lien démontré entre la rémunération et le rendement :** La communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC a été améliorée au fil des ans pour refléter sa philosophie et ses pratiques en matière de rémunération liée au rendement. L'information communiquée sur le contrat d'emploi du chef de la direction prévoit 1) une « retenue » sur sa rémunération d'encouragement variable, que le conseil fixe en grande partie une année plus tard, pour accorder au conseil une plus longue période pour évaluer le rendement du chef de la direction, 2) l'octroi d'options d'achat d'actions à sa nomination comportant des conditions rigoureuses liées au rendement, y compris la possibilité d'une rémunération nulle, et 3) la poursuite de l'acquisition de ses actions subalternes et de ses options postérieures à la retraite uniquement s'il ne survient aucun événement postérieur défavorable important pendant le mandat du chef de la direction. La philosophie de la CIBC concernant la rémunération liée au rendement a été mise en évidence dans l'information communiquée pour l'exercice 2005 – année où la banque a obtenu un sous-rendement – lorsque aucune prime d'encouragement variable en espèces ni aucune option d'achat d'actions n'ont été attribuées au chef de la direction et aux employés sous sa responsabilité directe. À la page 23 de la présente circulaire figure la philosophie de la CIBC en matière de rémunération, y compris les pratiques particulières de gouvernance en matière de rémunération des cadres supérieurs adoptées par la CIBC.

**Transparence de la prise de décision par le conseil :** L'information communiquée sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC est devenue plus informative, détaillée et transparente pour ce qui est des renseignements particuliers qui préoccupent les actionnaires. Aux pages 28 à 35 de la présente circulaire de sollicitation de procurations figure une description exhaustive du procédé utilisé par le comité de la rémunération pour établir la rémunération des cadres supérieurs, des renseignements détaillés sur la performance de la CIBC par rapport à ses objectifs financiers pour l'année respective, des exemples concrets de décisions qui illustrent la philosophie de la CIBC en matière de rémunération liée au rendement ainsi qu'un graphique de la rémunération liée au rendement qui compare la rémunération globale versée aux membres de la haute direction visés au cours des cinq dernières années à des mesures financières comme le bénéfice net après impôts, le résultat par action et le revenu net avant impôts. La communication d'information de la CIBC va au-delà des exigences des lois sur les valeurs mobilières en fournissant considérablement plus de renseignements qu'exigé et, en conséquence, la CIBC a été reconnue par plusieurs organismes de gouvernance d'entreprise pour ses pratiques en matière de communication d'information et de gouvernance quant à la rémunération des cadres supérieurs.

**Communication efficace avec les actionnaires :** Le conseil accorde une grande importance aux commentaires des actionnaires. Reconnaisant le pouvoir qu'ont les actionnaires grâce à leur droit d'élire les administrateurs chaque année, le conseil a favorisé la démocratie envers les actionnaires en instaurant le vote individuel pour les administrateurs, en communiquant immédiatement les résultats du vote et en étant parmi les premières sociétés au Canada à adopter le vote à la majorité pour les

administrateurs. Les actionnaires qui souhaitent une communication plus directe sur une question peuvent communiquer avec le conseil par courrier adressé au président du conseil, à un autre administrateur ou à un groupe d'administrateurs. Ce processus permet aux actionnaires de communiquer avec le conseil, un comité ou un administrateur concernant une question et fournit au conseil des commentaires utiles, une perspective intéressante et des critiques constructives, y compris sur la philosophie et les pratiques de la CIBC en matière de rémunération des cadres supérieurs.

## **PROPOSITION N° 2**

**Il est proposé que la CIBC encourage la pérennité de son actionariat en majorant de 10 % le dividende normalement versé aux actions qui sont détenues depuis plus de deux ans.**

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

L'instabilité des marchés depuis les dernières années et la recherche par les investisseurs de la rentabilité à court terme encouragent les investisseurs à « jouer continuellement le marché ». L'adoption de la proposition du MEDAC aurait pour effet bénéfique, outre de reconnaître la fidélité de l'actionariat, d'encourager le développement d'un bassin d'actionnaires poursuivant des objectifs de rendement plus à long terme et privilégiant des politiques de gestion, d'orientation et de rémunération axées sur la pérennité de la CIBC.

Cette proposition s'inspire d'une loi française adoptée le 12 juillet 1994 autorisant les sociétés à récompenser les actionnaires individuels de leur fidélité. Actuellement en vigueur chez de grandes sociétés françaises, Air Liquide et Lafarge, le dispositif encourage les petits porteurs de parts à conserver leurs actions, à développer un sentiment d'appartenance plus élevé et à privilégier des politiques privilégiant le long terme.

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

### **Énoncé du conseil et de la direction**

La *Loi sur les banques* exige que les droits des porteurs d'actions ordinaires soient égaux à tous égards et prévoit que les droits doivent comprendre le droit de recevoir les dividendes déclarés sur ces actions. Lorsqu'un dividende est déclaré sur les actions ordinaires, chaque porteur d'actions ordinaires doit recevoir le même dividende aux mêmes conditions. Par conséquent, cette proposition ne peut légalement être mise à exécution. L'exigence aux termes de la *Loi sur les banques* existe également dans d'autres lois canadiennes et provinciales sur les sociétés.

## **PROPOSITION N° 3**

**Il est proposé que le droit de vote des actionnaires soit obtenu après une période minimale d'une année de détention.**

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

Cette proposition s'inspire des recommandations de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques HEC-Concordia, dont le financement est assuré en partie par la Fondation Jarislowski et les universités susdites.



L'institut avance les motifs suivants :

« La pratique consistant à accorder à un actionnaire tous les privilèges de la citoyenneté d'entreprise dès l'acquisition d'un titre a deux effets pervers, ou tout au moins deux effets discutables :

Cette pratique accorde une influence et un pouvoir indus à des actionnaires de bref passage cherchant à créer une valeur à court terme pour leur seul profit et à n'importe quel prix et, plus particulièrement, à profiter d'une position à court terme dans une entreprise pour influencer l'issue d'une prise de contrôle ou pour provoquer celle-ci.

Cette pratique a également pour effet de pousser les gestionnaires à prendre des décisions dans une optique à court terme, sous la pression des attentes de ces actionnaires transitoires. Par exemple, une étude de Brian Bushee a conclu qu'un niveau élevé d'actions détenues par des actionnaires transitoires mène les entreprises à placer une emphase exagérée sur leurs attentes de bénéfices à court terme. Cette conclusion confirme les inquiétudes de nombreux dirigeants d'entreprises à l'égard des effets pervers d'un actionnariat dominé par des investisseurs institutionnels ne s'intéressant qu'aux résultats immédiats. (Bushee, 2004)

Dans le cadre d'une autre étude, Graham, Harvey, et Rajgopal (2005) ont mené un sondage auprès de quelque 400 cadres, chefs de la direction financière, aux États-Unis. Ils ont constaté que ces cadres étaient prêts à sacrifier des projets ayant une valeur actualisée positive pour satisfaire aux attentes des actionnaires quant au bénéfice trimestriel. Les auteurs concluent : « En définitive, les résultats obtenus sont inquiétants, car la majorité des chefs de la direction financière admettent qu'ils sacrifient la valeur économique à long terme de l'entreprise pour rencontrer les attentes de bénéfices à court terme ou pour éviter de trop grandes fluctuations du bénéfice trimestriel > . »

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

La *Loi sur les banques* exige que les droits des porteurs d'actions ordinaires soient égaux à tous égards et prévoit que les droits doivent comprendre le droit de voter à toutes les assemblées d'actionnaires, sauf celles où seuls les porteurs d'une catégorie particulière d'actions (par ex. les actions privilégiées) ont le droit de voter. La *Loi sur les banques* énonce également que les droits de vote ne confèrent qu'une voix pour chaque action comportant droit de vote. Par conséquent, cette proposition ne peut légalement être mise à exécution. L'exigence aux termes de la *Loi sur les banques* existe également dans d'autres lois canadiennes et provinciales sur les sociétés.

#### **PROPOSITION N° 4**

**Il est proposé que les règlements de la CIBC prévoient, dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition, de verser à la caisse de retraite des employés un montant égal au double des primes et avantages compensatoires versés aux dirigeants et aux administrateurs.**

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

Le journal *La Presse* révèle dans son édition du 15 août 2007 que les hauts dirigeants et les administrateurs de BCE empocheront un grand total de 170 millions \$ suite à l'offre hostile du fonds de pension ontarien *Teacher's* de mettre la main sur l'entreprise. Dans le cas de la fusion d'Alcan et Rio Tinto, la circulaire pour l'acceptation de l'offre de 38,1 milliards US faisait état de primes incitatives de 110 millions \$ pour les dirigeants et cadres de l'entreprise. Le président encaissera, si la transaction est acceptée,

au moins 51 millions \$. Dans l'éventualité où ce dernier serait licencié après la main mise de Rio Tinto, il serait admissible à une indemnité additionnelle d'au moins 8,1 millions \$. Ses principaux adjoints à la haute direction d'Alcan se partageront une cagnotte d'au moins 88 millions \$ en primes et gains divers

Le MEDAC estime qu'il est injuste que les employés ne reçoivent aucun bénéfice dans une telle opération financière. Ces employés fidèles ont consacré des années et souvent des décennies à bâtir l'entreprise. Ils méritent bien davantage que certains dirigeants qui ne font que passer, remplir leurs poches, jouir d'une retraite dorée sur tranche, et autres avantages sans commune mesure avec la qualité des services qu'ils ont rendus à la CIBC.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC s'engage à offrir une rémunération concurrentielle tant pour ses cadres supérieurs que pour l'ensemble de ses employés, par rapport au marché visé et en lien avec le rendement.

Chaque année, la rémunération globale liée au rendement de l'année (y compris les régimes de retraite) est revue par le conseil afin de vérifier que la rémunération est juste, équitable et liée au rendement. Cette approche aide la CIBC dans le recrutement, le maintien en poste et la motivation de ses employés et cadres dirigeants de talent.

En outre, les arrangements en matière de changement de contrôle sont revus régulièrement pour vérifier que les cadres supérieurs concernés continueront d'agir dans l'intérêt des actionnaires dans le cadre de certaines opérations commerciales et pour les assurer d'un traitement juste puisque de telles opérations engendrent habituellement un risque important pour l'emploi des cadres supérieurs.

En cas de cessation d'emploi d'un employé ou d'un cadre supérieur, sauf pour un motif valable, la Banque est tenue en vertu de la loi de verser des indemnités de départ adéquates. En outre, les prestations de retraite accumulées et acquises dans le régime de retraite à l'intention des employés sont garanties, comme l'exige la loi, et seraient versées aux participants du régime le moment venu.

#### **PROPOSITION N° 5**

**Il est proposé qu'il y ait autant de femmes que d'hommes au sein du conseil d'administration de la CIBC, trois ans à compter de l'adoption de la présente proposition.**

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

La proposition du MEDAC au cours de l'assemblée annuelle de l'année dernière suggérait que les femmes représentent le tiers des membres du conseil d'administration dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de cette proposition. Le MEDAC rehausse ses exigences à ce chapitre, étant convaincu qu'une augmentation de la présence féminine au sein du conseil d'administration permettra d'apporter une valeur ajoutée à son fonctionnement. Une enquête menée en 2004 par l'Institut *Catalyst* auprès de 353 des plus grandes sociétés mondiales indiquait que celles dont les directions étaient plus féminisées affichaient les taux de rendement les plus intéressants. En parallèle, selon une étude du *Conference Board*, il est clairement démontré que la présence de femmes modifie le fonctionnement d'un conseil d'administration. À titre d'exemple, pendant les réunions, les femmes ont des préoccupations différentes, posent des questions nouvelles et amènent d'autres points de vue. Les sujets abordés sont plus larges et deviennent ainsi plus représentatifs de tous les aspects liés à la

bonne gouvernance. En outre, de l'avis de spécialistes en recrutement de haut niveau, elles offrent des compétences distinctives (capacité d'accomplir en même temps des tâches multiples, talents de rassembleuse et de communicatrice, préoccupations davantage à long terme), entraînant une valeur ajoutée aux travaux des conseils d'administration. Au Québec, 24 des sociétés d'État (article 5 de la *Loi du Vérificateur général*) ont désormais pour obligation, d'ici 2011, d'avoir la moitié des sièges de leur conseil d'administration occupés par des femmes.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

Le conseil convient que la diversité, notamment la diversité des sexes, donne lieu à de meilleurs conseils et constitue un critère important parmi plusieurs pour choisir un administrateur.

Le Comité de gouvernance de la CIBC recommande des candidats aux postes d'administrateur et définit les compétences et les habiletés qu'il recherchera au cours du processus de sélection des administrateurs. Le Comité utilise une grille de compétences qui énumère les habiletés et les caractéristiques considérées comme souhaitables par le conseil de la CIBC, y compris des caractéristiques associées à la diversité (p. ex., sexe, origine ethnique et handicap). Pour obtenir de plus amples renseignements sur la grille de compétences, se reporter à l'annexe B « Énoncé des pratiques de gouvernance – Grille d'évaluation des habiletés et des compétences ».

Le Comité et le conseil estiment que les femmes occupent une place accrue au sein des conseils puisqu'elles continuent d'accéder de plus en plus à des postes de hauts dirigeants et ils continueront de privilégier les personnes dont les compétences et les habiletés répondent aux besoins du conseil et sont conformes aux priorités stratégiques de la CIBC.

#### **PROPOSITION N° 6**

**Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoile le ratio d'équité entre la rémunération globale du plus haut dirigeant salarié de la CIBC, incluant le salaire annuel, primes, gratifications, versements en vertu de programmes de bonification à long terme et toutes autres formes de rémunération et celle de la rémunération moyenne des employés.**

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

Selon une étude publiée en mai 2006 par le fonds de pension *Teachers*, il n'y a aucun lien entre la rémunération des dirigeants et la performance boursière de leur entreprise. Cette étude aboutissait à un constat fort inquiétant : les patrons qui ont encaissé les plus fortes augmentations de salaire n'ont pas réussi à faire augmenter les actions de leurs entreprises plus vite que les actions des entreprises du même secteur d'activité. Au Canada, la rémunération moyenne des patrons des grandes entreprises en 2006, selon des données compilées par le *Globe and Mail*, était de 116 fois la rémunération moyenne des travailleurs du Canada.

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants et leurs conditions générales de travail sont trop généreuses, voire excessives, ce qui est inéquitable pour les subalternes et employés. Il est impérieux que les lois et les règlements de nos institutions sauvegardent des politiques justes et équitables dans le traitement des ressources humaines.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC s'engage à fournir une rémunération concurrentielle, tant pour ses cadres supérieurs que pour l'ensemble de ses employés, par rapport au marché visé et en lien avec le rendement.

Comme il est présenté dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs, afin de déterminer la rémunération des cadres supérieurs, la CIBC examine rigoureusement son rendement, celui de ses deux unités d'exploitation stratégiques (Marchés de détail et Marchés mondiaux) et celui de chaque personne. La CIBC examine également les échelles de rémunération du marché pour des rendements d'entreprise équivalents. La direction et le conseil examinent le coût total de la rémunération de la CIBC, qui comprend la rémunération de tous les employés, par rapport à des paramètres clés de rendement d'entreprise tels que le revenu et analysent le caractère raisonnable de ce coût par rapport aux autres grandes banques. Le conseil estime que cette manière de déterminer la rémunération des cadres supérieurs est satisfaisante.

Les renseignements communiqués par la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs comprennent une description des liens entre la rémunération et le rendement (voir page 23 de la présente circulaire) et un graphique de la rémunération selon le rendement qui établit un lien explicite entre la rémunération des hauts dirigeants visés et les paramètres financiers clés du rendement pour la CIBC et qui illustre la relation entre ces facteurs au cours des cinq dernières années (voir page 35 de la présente circulaire). La CIBC communique également le ratio du coût de gestion, qui présente la rémunération des hauts dirigeants visés par rapport au bénéfice net après impôts (voir page 36 de la présente circulaire). Les éléments du ratio ont été mis au point en collaboration avec d'autres grandes institutions financières afin d'assurer la comparabilité des résultats. Pour ces raisons, le conseil estime qu'il existe une corrélation entre la rémunération versée aux cadres supérieurs de la CIBC et le rendement de la CIBC et de ses unités d'exploitation, tel que l'indique la présente communication d'information.

#### **PROPOSITION N° 7**

**Il est proposé que la politique de rémunération des cinq plus hauts dirigeants de la CIBC soit préalablement adoptée par les actionnaires, de même que les honoraires des membres du conseil d'administration.**

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

Au vu du coût important que peut constituer un système de rémunération excessif, il est légitime que les actionnaires, propriétaires de la CIBC, soient appelés à approuver la politique de rémunération des cinq plus haut salariés, et les honoraires versés aux membres du conseil. L'actuelle politique du fait accompli en ces matières est archaïque et offensante pour les actionnaires, relégués à la fonction d'estampille lors des assemblées annuelles.

Une telle exigence est énoncée dans les « Principes de gouvernement d'entreprise » publiés par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2004 :

« Les actionnaires doivent pouvoir faire entendre leur opinion sur la politique de rémunération des administrateurs et des principaux dirigeants. La composante en actions de la rémunération des administrateurs, des principaux dirigeants et des salariés doit être soumise à l'approbation des actionnaires ».

En France, c'est l'enveloppe globale des honoraires des membres du conseil d'administration qui doit être approuvée par

les actionnaires. Aux États-Unis, tous les plans de participation en actions ou en options sont soumis au vote des assemblées générales des actionnaires. Le 20 avril 2007, la Chambre des représentants a accepté, par un vote historique de 269 voix contre 134, une nouvelle loi qui impose le vote consultatif de la politique de rémunération par les actionnaires de sociétés cotées en bourse. Soulignons, à cet égard, les résultats des votes obtenus par des résolutions de ce genre dit « *say on pay* » lors de quelques grandes assemblées annuelles : *Ingersoll-Rand* (57 % en faveur), *Blockbuster* (57 %), *Motorola* (52 %), *Bank of New York* (47 %), *Apple* (46 %) et *Citigroup* (43 %).

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

Le conseil suit l'évolution du vote par les actionnaires sur les politiques de rémunération des cadres supérieurs et estime que les objectifs sous-jacents à un tel vote – le lien démontré entre la rémunération et le rendement, la transparence de la prise de décision par le conseil grâce à la communication d'information et la communication efficace avec les actionnaires – sont atteints par les pratiques et le cadre de gouvernance que le conseil a adoptés et qu'il continue d'améliorer. (Voir la réponse du conseil et de la direction à la PROPOSITION N° 1 à la page 1 de la présente annexe A pour obtenir des renseignements sur chacun de ces objectifs.) Par conséquent, le conseil ne croit pas que l'adoption d'un vote par les actionnaires sur la politique de rémunération soit nécessaire en ce moment.

Pour ce qui est de la rémunération des administrateurs, la *Loi sur les banques* prévoit un mécanisme d'approbation par les actionnaires : les administrateurs ne peuvent, en tant que tels, toucher aucune rémunération tant qu'un règlement administratif fixant le montant global qui peut leur être versé à ce titre pour une période déterminée n'a pas été approuvé par résolution spéciale, à savoir une résolution adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par tous les actionnaires habiles à voter en l'occurrence.

Le règlement actuel de la CIBC, qui fixe le plafond de la rémunération globale des administrateurs à 4 M\$ au cours d'un exercice, a été approuvé par une résolution spéciale à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 26 février 2004. En outre, la CIBC fournit une information exhaustive sur la rémunération versée aux administrateurs, dans un document facile à lire, qui dépasse les exigences juridiques. Pour tous ces motifs, le conseil ne croit pas qu'un vote supplémentaire des actionnaires sur la politique de rémunération des administrateurs soit nécessaire.

### **PROPOSITION N° 8**

**Il est proposé que la CIBC régisse l'exercice des options attribuées aux hauts dirigeants et administrateurs de nos sociétés en stipulant que de telles options ne peuvent être levées par les intéressés avant la fin de leur mandat.**

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

Depuis le milieu de la décennie 90, les sociétés nord-américaines ont fait une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et administrateurs. Cette pratique a résulté en des niveaux de rémunération excessifs et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la régulation des entreprises et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de société a été complètement dissociée de l'atteinte des objectifs à long terme fixés et elle s'est

transformée en une incitation à gérer les sociétés avec pour unique préoccupation l'évolution immédiate du cours de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, selon plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes impliquant des dirigeants qui, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information concernant la situation financière réelle de leur société.

Loin d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, les options ont entraîné la dégradation du patrimoine des investisseurs. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats se révèlent éphémères ».

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC adhère à une philosophie de rémunération selon le rendement, qui définit la relation entre la rémunération, le rendement d'entreprise et une valeur durable pour l'actionnaire. La CIBC émet des options d'achat d'actions dans le cadre du régime de rémunération globale des cadres supérieurs. Les options ont une durée de 10 ans, soit la durée maximale permise par la loi, et sont acquises au cours d'une période de quatre ans, ce qui empêche un gain immédiat et relie la prime au rendement de la société à moyen et à long terme. En outre, le contrat du chef de la direction prévoit la poursuite de l'acquisition de ses actions subalternes en circulation uniquement s'il n'y a aucun événement postérieur défavorable important pendant son mandat.

Le conseil et la direction estiment que les options d'achat d'actions demeurent un outil de rémunération appréciable et concurrentiel, qui lie la rémunération à la valeur à long terme pour l'actionnaire au moyen de l'appréciation du cours des actions. Toutefois, la CIBC a réduit l'utilisation d'options au cours des dernières années et, à l'heure actuelle, seulement 15 % des attributions d'actions prennent la forme d'options d'achat d'actions pour tous les cadres supérieurs. Par conséquent, comme il est indiqué à la page 42 de la présente circulaire, le nombre d'options émises pour l'exercice 2007 représentait 0,13 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation. Toutefois, la CIBC continuera d'évaluer son utilisation d'options par rapport au marché et de recourir aux options judicieusement pour attirer, maintenir en poste et motiver les cadres supérieurs.

### **PROPOSITION N° 9**

**Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (*hedge funds*) ainsi que des prêts hypothécaires à risque sur la stabilité du système financier, il est proposé que la banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.**

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

L'an dernier, le MEDAC donnait le signal d'alarme en demandant la divulgation des participations dans les fonds de couverture (*hedge funds*). Notre proposition recevait des appuis élevés dans les assemblées annuelles auxquelles nous avons participé, ces appuis dépassant généralement 10 %. Conformément à la loi, le MEDAC la dépose à nouveau étant donné que de tels fonds continuent de présenter des risques fort élevés pour les investisseurs et que les

informations disponibles ne leur permettent pas de bien jauger le risque auquel ils sont confrontés.

Rappelons que les fonds de couverture sont des fonds utilisant des techniques de couverture (*hedge*) des risques pour spéculer sur les marchés financiers. Leur stratégie financière s'appuie principalement sur la mobilisation à grande échelle de l'effet levier, c'est-à-dire d'un fort endettement destiné à financer des investissements risqués et des opérations d'arbitrage visant à exploiter les écarts de prix entre marchés. Situés pour la plupart dans les paradis fiscaux, ces fonds ne détiennent pas les titres, ils les empruntent et n'en deviennent propriétaires que lors de la concrétisation de l'opération. L'effet de levier devient ainsi maximal. Ajoutons que beaucoup de ces fonds, qui ont une vocation purement spéculative, jouent sur la rumeur pour créer des déséquilibres et susciter la volatilité requise pour faire un profit sans cause économique.

La divulgation de la participation des banques dans de tels fonds n'est pas la seule préoccupation du MEDAC au chapitre des investissements risqués. Au cours de l'été, les marchés boursiers sont entrés dans une zone de très haute turbulence avec l'ampleur des prêts hypothécaires à risque américains (*subprime*). En août 2007, la bourse de New York a, une certaine journée, reculé de 400 points et celle de Toronto, de 300 points. Cette crise provenait de certaines institutions hypothécaires américaines qui consentaient des prêts aux ménages américains qui n'en avaient pas les moyens contre des frais d'intérêt plus élevés. Afin de consentir toujours plus de prêts, ces institutions transformaient ensuite ces prêts à haut risque en des titres de type obligataire qu'elles revendaient à d'autres sociétés, comme des banques ou des firmes spécialisées qui offrent à leurs clients des fonds communs de placement plus risqués, du type *hedge funds*, fonds qui, soulignons-le, sont peu réglementés. Quelques institutions financières canadiennes ont été lourdement touchées par cette crise.

Dans un souci de transparence, les actionnaires doivent être informés de tels placements de manière à ce qu'ils puissent évaluer leur investissement dans l'entreprise à la lumière des risques qu'ils encourent et de la philosophie de gestion hautement spéculative qu'épousent leurs dirigeants et les membres du conseil d'administration.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC fait affaire avec des gestionnaires de placements non traditionnels et, de ce fait, assume un risque de crédit éventuel lié à la contrepartie et un risque de crédit relatif aux prêts garantis. Le conseil et la direction de la CIBC s'engagent à promouvoir des pratiques de communication d'information cohérentes visant à transmettre au marché les renseignements importants sur la CIBC de façon précise, opportune et largement diffusée. L'information communiquée comprend nos rapports trimestriels et notre reddition de comptes annuelle aux actionnaires, l'information financière supplémentaire trimestrielle, les présentations et les webdiffusions des membres de la direction et d'autres renseignements. Par l'entremise de cette communication d'information, la CIBC présente une revue détaillée de ses activités, y compris de son portefeuille de crédit et de la gestion du risque de crédit. La direction et le conseil d'administration continuent de surveiller l'ensemble des risques auxquels la CIBC est exposée. Si l'exposition actuelle de la CIBC aux gestionnaires de placements non traditionnels devient une partie importante de ses activités, la CIBC le fera savoir conformément à ses pratiques en matière de communication d'information et aux exigences réglementaires.

#### **PROPOSITION N° 10**

**Il est proposé que la CIBC amende ses statuts afin d'instaurer le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du conseil d'administration.**

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

Lors de la présentation de cette proposition par le MEDAC à l'assemblée des actionnaires de la CIBC, celle-ci a reçu un taux d'appui de 3 %. En vertu de ce mode d'élection, les actionnaires ont droit à autant de votes que le nombre d'actions qu'ils détiennent multipliés par le nombre de candidats à élire. Ces votes peuvent ensuite être exercés en faveur d'un seul candidat ou de tous indistinctement au gré de l'actionnaire. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. L'un des fondements de la saine gouvernance est la légitimité des administrateurs : dans un monde où la propriété des entreprises s'est au fil du temps progressivement transformée, passant d'un petit nombre d'actionnaires importants à une myriade de titulaires de petites parts morcelées et de fonds passifs, le processus de sélection des administrateurs a glissé exclusivement entre les mains des gestionnaires et des membres du conseil d'administration en place, mettant l'accent sur l'indépendance et la crédibilité – principes dont nous reconnaissons certes la valeur – mais occultant la légitimité de représentation en regard des actionnaires majoritaires comme minoritaires, source de nouvelles idées et de valeur ajoutée pour l'ensemble des actionnaires.

Afin d'assurer l'application de ce principe, nous demandons l'instauration du vote cumulatif, moyen pour s'assurer que les actionnaires minoritaires jouent pleinement leur rôle, les politiques actuelles de vote avantagent les positions de la direction. La légitimité des administrateurs est aussi importante que leur indépendance et leur crédibilité. Cette proposition ne vise donc pas à porter un jugement sur l'ouverture de la direction et du conseil d'administration aux préoccupations des actionnaires, mais à affirmer essentiellement le principe que les membres du conseil d'administration doivent représenter tout autant les actionnaires majoritaires que les actionnaires minoritaires.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

Le conseil estime que le vote cumulatif ne serait pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires et que le système actuel de vote est le plus adéquat pour l'élection des administrateurs. Le vote cumulatif signifie que chaque actionnaire recevrait le nombre de voix correspondant au nombre d'actions dont il est propriétaire, multiplié par le nombre de candidats. Un actionnaire pourrait affecter ces voix à un ou à plusieurs des candidats proposés dans la circulaire de sollicitation de procurations. Par exemple, si un actionnaire avait une action et que 20 candidats se présentaient à l'élection, l'actionnaire pourrait avoir 20 voix et toutes les affecter à un candidat. Un administrateur élu selon le système de vote cumulatif pourrait se considérer le représentant des groupes d'intérêts particuliers responsables de son élection. Ce système introduit une possibilité de créer des factions, ce qui nuit à la capacité du conseil de travailler ensemble efficacement dans l'intérêt de la CIBC et de ses actionnaires. Le conseil estime que, à des fins de bonne gouvernance, il ne devrait y avoir aucun doute quant à savoir si un administrateur agit pour le compte de tous les actionnaires ou en tant que représentant d'un groupe en particulier.



## PROPOSITION N° 11

**Il est proposé qu'en choisissant les candidats au poste d'administrateur, le comité de mises en candidature de la CIBC donne priorité à la capacité des candidats à représenter efficacement les intérêts des actionnaires.**

**M. Verdun a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.**

La rémunération excessive des membres de la haute direction constitue la plus grande préoccupation des actionnaires; il a été amplement démontré que bon nombre d'administrateurs de banque sont trop près des membres de la haute direction pour pouvoir prendre des décisions objectives. Un exemple évident d'une rémunération inappropriée a eu lieu ici à la Banque Canadienne Impériale de Commerce, lorsque l'équipe de la haute direction dirigée par John Hunkin a commis des erreurs très onéreuses, mais que le conseil d'administration a permis à M. Hunkin de prendre sa retraite plus tôt avec des primes et des avantages de retraite qui auraient été excessifs dans n'importe quelle circonstance, mais qui sont particulièrement répréhensibles pour une banque qui est passée près de se voir interdire de faire des affaires aux États-Unis à la suite des révélations de la participation illégale de la CIBC dans le fiasco d'Enron. Au moment où la CIBC radiait 1,3 G\$ en raison de l'échec de sa stratégie Amicus aux États-Unis et alors que la situation d'Enron entraînait un règlement de 2,4 G\$ à partir des actifs des actionnaires, le conseil de la CIBC accordait secrètement des versements de « retraite » d'au moins 100 M\$ à M. Hunkin et à un nombre non dévoilé d'autres membres de la haute direction. Si ces versements excessifs avaient été divulgués au moment où ils ont été octroyés ou acquis, les actionnaires auraient demandé une mesure correctrice. La valeur de la quote-part du fonds secret qui revenait à M. Hunkin s'élevait à 25 719 137 \$. La quote-part du fonds de retraite secret qui revient à ses collègues n'a pas été dûment communiquée, bien que plusieurs d'entre eux étaient des hauts dirigeants visés pour lesquels les règles de la CVMO requièrent toujours que toute l'information sur l'ensemble de leur rémunération soit communiquée. Plutôt que de prendre une retraite déshonorante après le règlement de 2,4 G\$ à l'égard d'Enron, M. Hunkin a vu le montant pour sa retraite augmenter parce que ses amis au conseil d'administration ont décidé de renoncer à la réduction de sa retraite qui aurait dû être appliquée puisqu'il n'avait pas atteint l'âge de 61 ans requis pour être admissible à une pleine retraite. Les actionnaires de la CIBC ont une « obligation accumulée » de 19 382 000 \$ pour la retraite de M. Hunkin. Il est évident que le conseil d'administration de la CIBC est incapable d'agir objectivement et efficacement pour protéger les intérêts des actionnaires. Afin d'éviter qu'une situation semblable se produise de nouveau, le comité de mises en candidature a l'obligation de recruter de nouveaux administrateurs qui défendront avec vigueur les intérêts des actionnaires et qui n'auront pas de préjugé favorable à l'égard des membres de la haute direction.

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

### **Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC est tenue en vertu de la *Loi sur les banques* d'inclure l'énoncé de l'actionnaire soumis avec la présente proposition, mais elle n'accepte, n'appuie ni n'endosse d'aucune façon ni à aucune fin les énoncés présentés, qui contiennent de nombreuses fausses déclarations à propos des activités commerciales de la CIBC aux États-Unis, de la participation de celle-ci dans Enron, de ses obligations d'information, de la terminologie juridique et de la transparence de l'information concernant une prime appelée unités d'actions à dividende différé du programme incitatif spécial de retraite (les *UADD PISR*).

Le président du conseil de la CIBC a retenu les services de conseillers externes pour revoir, à la lumière des demandes de M. Verdun, l'information sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction depuis celle de l'exercice 2000. Les conseillers externes ont informé M. Verdun que la CIBC a communiqué toute l'information qu'elle devait légalement communiquer relativement aux *UADD PISR* octroyées en 2000 et, au fil du temps, a communiqué des renseignements additionnels sur une base volontaire et supplémentaire qui dépassaient ces exigences.

Concernant la présente proposition, le comité de gouvernance de la CIBC agit à titre de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande les candidats aux postes d'administrateur du conseil et établit les critères pour l'élection ou la réélection des administrateurs. Un des facteurs clés que le comité examine lorsqu'il soumet la candidature d'un administrateur est le fait que le candidat agira dans l'intérêt de la CIBC. La Politique sur les mandats des administrateurs du conseil identifie les facteurs touchant le mandat d'un membre du conseil de la CIBC dont celui d'agir dans l'intérêt de la CIBC. Pour obtenir des renseignements concernant le processus de nomination des administrateurs, voir « Processus de nomination » à la page 3 de la présente circulaire et l'annexe B « Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs ».

## PROPOSITION N° 12

**Il est proposé que tous les programmes de rémunération pour les membres de la haute direction au cours de la dernière décennie soient réexaminés pour s'assurer qu'ils étaient pleinement conformes aux règlements de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario.**

**M. Verdun a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.**

En raison du manquement flagrant par la Banque Canadienne Impériale de Commerce de communiquer adéquatement l'information touchant un régime de rémunération « de retraite » pour les membres de son équipe de haute direction, il est essentiel de réexaminer les multiples régimes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque pour s'assurer qu'ils étaient tous conformes à l'ensemble des règles applicables de la CVMO et qu'ils continuent de l'être. À la CIBC, l'information touchant un énorme compte de primes a été inadéquatement communiquée en 2001, décrit comme étant un modeste octroi d'« unités » qui semblaient à première vue n'être que le type d'unités d'actions à dividende différé qui sont souvent octroyées par les banques à leurs administrateurs et cadres supérieurs. Conformément à cette interprétation, le chef de la direction d'alors, M. John Hunkin, s'est vu octroyer 5 000 unités d'actions à dividende différé d'une valeur approximative de 250 000 \$. Toutefois, lorsque la valeur totale de ces « unités » a finalement été communiquée à la suite de la retraite anticipée de M. Hunkin quatre ans plus tard (en même temps que l'annonce du règlement de 2,4 G\$ à l'égard d'Enron), la valeur réelle qu'il détenait s'élevait à 25 719 137 \$ (y compris les dividendes et les gains en capital). Plusieurs des autres hauts dirigeants visés de la CIBC ont reçu des versements semblables, mais ces derniers n'ont jamais été communiqués sur le formulaire requis par la CVMO. Après de nombreuses demandes de la part de l'actionnaire susmentionné, le président du conseil de la CIBC, en présence de conseillers juridiques, a maintenu que toute l'information sur les versements avait été dûment communiquée. La règle de la CVMO sur laquelle ils s'appuient requiert la communication intégrale de l'information dans le tableau sommaire de la rémunération lorsqu'une prime devient « acquise » aux termes d'un « programme d'encouragement à long terme ».

Dans de nombreux documents distribués aux actionnaires, la CIBC a indiqué que ces primes spéciales de retraite ont toutes été acquises le 31 octobre 2003, mais elles n'ont pas été communiquées à cette date. La CIBC, suivant l'avis direct de ses conseillers juridiques, a maintenu que le terme « acquise » signifie que les fonds doivent en fait se trouver entre les mains des cadres supérieurs pour que la communication d'information soit requise. Il s'agit là d'un usage abusif de la langue et d'une violation flagrante des règles de la CVMO. Afin de prévenir qu'un scandale semblable se reproduise, la CIBC doit revoir la totalité de ses programmes passés et actuels de rémunération des cadres supérieurs pour s'assurer qu'ils sont pleinement conformes aux règles de la CVMO.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC est tenue en vertu de la *Loi sur les banques* d'inclure l'énoncé de l'actionnaire soumis avec la présente proposition, mais elle n'accepte, n'appuie ni n'endosse d'aucune façon ni à aucune fin les énoncés présentés, qui contiennent de nombreuses fausses déclarations à propos des obligations de communication d'information de la CIBC et de la transparence de l'information concernant les UADD PISR.

La communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC est conforme aux règles de communication de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, à l'exception de trois omissions mineures qui ont été corrigées plusieurs années avant les demandes de M. Verdun (p. ex. l'information de 2003 aurait dû indiquer l'existence d'équivalents de dividendes dans le cadre de deux programmes d'octroi d'actions subalternes).

La CIBC a également volontairement communiqué de l'information supplémentaire qui n'était pas requise par la loi et elle a été citée par la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance et la Commission d'experts de l'IAS pour ses pratiques exemplaires de communication d'information sur la rémunération.

Le président du conseil de la CIBC a retenu les services de conseillers externes pour revoir la communication d'information sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction à la lumière des demandes de M. Verdun, depuis la circulaire relative à l'exercice 2000. Les conseillers externes sont d'avis que, à l'exception d'omissions mineures qui ont été corrigées par la suite, la CIBC a communiqué tous les renseignements qu'elle devait légalement communiquer, y compris des renseignements relatifs aux UADD PISR octroyées en 2000 et, au fil du temps, a communiqué des renseignements additionnels sur une base volontaire et supplémentaire qui dépassaient ces exigences.

#### **PROPOSITION N° 13**

**Il est proposé que la Banque mette en place, dans les plus brefs délais possibles, un système de rémunération des membres de la haute direction qui ferait passer la plus grande partie de la rémunération de versements personnels directs à des fonds caritatifs dirigés par les cadres supérieurs concernés après leur retraite.**

#### **M. Verdun a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.**

L'augmentation rapide de la rémunération des membres de la haute direction est une préoccupation majeure pour les actionnaires. Elle peut également nuire aux relations avec les employés au sein de la banque puisque l'écart qui existe entre le revenu des hauts dirigeants et celui des travailleurs de première ligne s'agrandit

toujours. La rémunération des membres de la haute direction a atteint un niveau tel qu'un cadre qui dépense un tel revenu en dépenses personnelles de consommation serait coupable de la pire forme de crime environnemental. Notre planète menacée ne peut survivre à une telle consommation personnelle excessive. Heureusement, la réalité est telle que la plupart des hauts dirigeants consacrent des sommes considérables de leur avoir à des fins caritatives. Il s'agit d'un geste souhaitable et louable, mais qui soulève une question évidente : pourquoi payer tout cet argent des actionnaires directement aux cadres supérieurs uniquement pour les voir le retourner à la société en général par l'entremise de causes caritatives? L'égo constitue une partie de la réponse : aucun chef de la direction d'une banque ne veut recevoir un salaire inférieur à celui de ses homologues dans des institutions concurrentes. Ce problème peut être facilement résolu : la plus grande partie de la rémunération des cadres supérieurs devrait être octroyée sous forme de crédits à des fonds caritatifs spéciaux, que les membres de la haute direction peuvent diriger après leur retraite. Si les dons faits à partir de ces fonds sont clairement associés à la Banque, tout le monde y gagne : le cadre supérieur appuie ses causes préférées, les organismes caritatifs valables reçoivent un appui mérité et les actionnaires de la Banque en profitent par la publicité positive pour les bonnes œuvres réalisées avec l'argent des actionnaires.

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

#### **Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC s'engage à fournir une rémunération concurrentielle, tant pour ses cadres supérieurs que pour l'ensemble de ses employés, par rapport au marché visé et en lien, selon le cas, avec le rendement. Le régime global de rémunération est conçu pour permettre à la CIBC de recruter, de garder en poste et de motiver des personnes compétentes dans divers marchés où elle est en concurrence pour attirer du personnel qualifié. Le conseil estime que cette approche en matière de rémunération est appropriée. Le conseil est fier de l'engagement de la CIBC à appuyer des causes qui comptent dans la vie de ses clients et de ses employés ainsi que pour les collectivités où elle exerce ses activités et de l'appui apporté par les cadres supérieurs et les employés de la CIBC par leur engagement au sein d'organismes de bienfaisance et par leurs dons personnels.

#### **PROPOSITION N° 14**

**Il est proposé qu'un administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix « en faveur » des actionnaires participant en personne ou par procuration à l'assemblée annuelle doive démissionner et que la démission prenne effet sans condition.**

#### **M. Verdun a soumis l'énoncé qui suit à l'appui de sa proposition.**

La Banque reconnaît actuellement qu'un administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix « en faveur » à l'élection annuelle par les actionnaires est tenu de remettre sa démission, mais le conseil conserve le pouvoir discrétionnaire de refuser la démission. Ceci constitue une violation des principes fondamentaux de démocratie. Le défaut de recueillir la majorité des voix « en faveur » dans le cadre d'une élection non contestée constitue une preuve absolue et incontestable que l'administrateur n'a plus la confiance des actionnaires. S'il existe des circonstances atténuantes, comme des problèmes de santé entraînant un faible taux d'assiduité, ces faits devraient être communiqués avant l'assemblée annuelle pour que les actionnaires puissent former leur propre jugement à cet effet. Il est totalement inacceptable de permettre à quiconque de



siéger à titre d'administrateur si cette personne n'a pas reçu un appui exprimé clairement par la majorité des actionnaires.

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

**Énoncé du conseil et de la direction**

Le conseil a favorisé la démocratie à l'égard des actionnaires en instaurant le vote individuel pour l'élection des administrateurs, en communiquant immédiatement les résultats et en étant parmi les premières sociétés au Canada à adopter le vote à la majorité pour les administrateurs. Selon l'approche de la CIBC en matière de vote à la majorité pour l'élection des administrateurs, lorsqu'un administrateur n'obtient pas la majorité des voix « en faveur » au cours d'une élection non contestée, l'administrateur doit remettre sa démission et le comité de gouvernance devrait accepter cette démission en l'absence de circonstances atténuantes. Le conseil considère qu'il y a peu de marge de manœuvre et estime

que le comité de gouvernance devrait la conserver pour répondre aux nombreuses situations qui peuvent survenir. Par exemple, le Comité doit s'assurer que la composition du conseil de la CIBC continue de respecter certaines exigences juridiques en matière d'indépendance, de résidence et de taille minimale. Dans certaines circonstances, le Comité pourrait devoir exercer son pouvoir discrétionnaire et rejeter la démission d'un ou de plusieurs administrateurs sur une base provisoire pour que le conseil continue de fonctionner jusqu'à ce que d'autres arrangements soient pris. L'approche de la CIBC en matière de vote à la majorité pour les administrateurs est conforme aux pratiques exemplaires et le conseil estime qu'elle établit un juste milieu entre la responsabilité envers les actionnaires et l'assurance d'un conseil fonctionnel pour la CIBC.



### ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

La vision de la CIBC est d'être le chef de file des relations avec la clientèle, soit de procurer ce qui compte pour ses principales parties intéressées. La CIBC s'est engagée envers ses parties intéressées à :

- aider les **clients** à réaliser ce qui compte pour eux;
- créer une expérience **d'emploi** positive;
- apporter davantage à ses **collectivités**;
- générer un rendement total solide pour ses **actionnaires**.

La CIBC aspire donc au respect des normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Les réalisations les plus importantes de la CIBC dans ce domaine comprennent la divulgation de paramètres étayant le lien entre la rémunération et le rendement des cadres supérieurs, le renouvellement continu du conseil et des efforts constants pour conserver notre leadership en matière de responsabilité sociale et de changement climatique.

Le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil et à la direction lorsque ceux-ci remplissent leurs obligations envers la CIBC et ses actionnaires. Il a été examiné et approuvé pour la dernière fois par le conseil en janvier 2008.

#### Table des matières

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

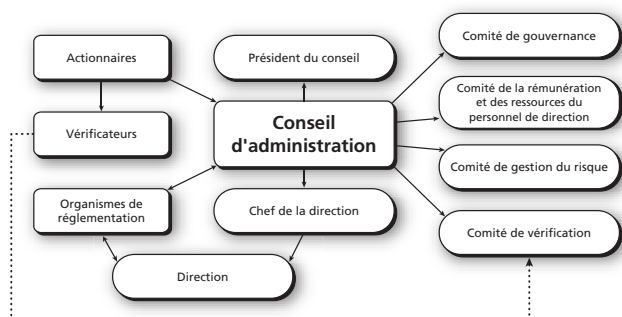
Les actionnaires et toute autre personne peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44<sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2.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

## 1. Structure de la gouvernance

### En bref

- ▷ On trouvera les documents clés sur la gouvernance sur les sites [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) et [www.sedar.com](http://www.sedar.com).
- ▷ Le conseil les examine et les approuve chaque année.
  - Énoncé des pratiques de gouvernance
  - Normes d'indépendance du conseil
  - Mandat du conseil
  - Mandat du président du conseil
  - Mandat des comités du conseil
  - Mandat du président d'un comité du conseil
  - Mandat du président et chef de la direction
  - Code de conduite des employés
  - Code de déontologie des administrateurs

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



## 2. Composition du conseil

### En bref

- ▷ On trouvera le règlement de la CIBC sur le site [www.sedar.com](http://www.sedar.com).
- ▷ La taille optimale du conseil de la CIBC est de 16 à 18.
- ▷ Le conseil de la CIBC présente 17 candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires 2008.

La composition et l'organisation du conseil sont régies principalement par la *Loi sur les banques* (Canada), qui formule des exigences concernant les compétences des administrateurs, leur nombre, leur appartenance à un groupe et la résidence canadienne. Le règlement de la CIBC prévoit que le conseil peut établir qu'il y aura de 7 à 35 administrateurs. Le Comité de gouvernance examine la taille optimale du conseil en vue de la prise de décision efficace. Les paramètres établis par le Comité se fondent sur les exigences juridiques, les pratiques exemplaires en matière de gouvernance du secteur des services financiers, les lacunes à combler quant à la compétence du conseil et le nombre d'administrateurs requis pour réaliser adéquatement les tâches du conseil et celles de ses comités.

## 3. Responsabilités du conseil

### En bref

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

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et affaires de la CIBC. Il donne des directives à la direction, par l'entremise du chef de la direction, afin de servir au mieux les intérêts de la CIBC. Son mandat est intégré par renvoi dans le présent document. Ses principales responsabilités sont présentées ci-après :

**planification stratégique** – le conseil revoit le processus de planification stratégique de la CIBC, approuve le plan stratégique annuel et examine l'évaluation que fait la direction des nouvelles tendances, de l'environnement concurrentiel, des questions relatives aux risques et des pratiques et produits commerciaux importants;

**gestion du risque** – le conseil, avec l'aide du Comité de gestion du risque ou du Comité de vérification, revoit les rapports présentés par la direction relativement aux risques importants associés aux activités et aux opérations de la CIBC, la mise en œuvre par la direction de systèmes visant à gérer ces risques et les lacunes importantes de ceux-ci;

**gestion des ressources humaines** – le conseil, avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération des cadres supérieurs, la mesure dans laquelle la direction s'efforce de créer une culture d'intégrité et les processus de planification de la relève du chef de la direction et des principaux membres de la direction;

**gouvernance** – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance et du Comité de gestion du risque, revoit la philosophie de la CIBC en matière de gouvernance, l'indépendance des administrateurs, le code de déontologie et le code de conduite de la CIBC ainsi que les politiques relatives au risque juridique et de réputation;

**renseignements financiers** – le conseil, avec l'aide du Comité de vérification, revoit les contrôles internes de la CIBC relativement aux renseignements financiers, les rapports présentés par la direction et portant sur des lacunes importantes de ces contrôles ainsi que l'intégrité des renseignements et des systèmes financiers de la CIBC;

**communications** – le conseil revoit la stratégie globale de communication de la CIBC, les mesures visant la réception de commentaires de la part des actionnaires et les changements importants à la politique sur la présentation d'information de la CIBC;

**comités du conseil** – le conseil crée des comités, il définit leur mandat et exige que le président de chaque comité lui présente un rapport faisant état des questions importantes examinées par le comité à la réunion suivante du conseil;

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

## 4. Indépendance des administrateurs

### En bref

- On trouvera les normes d'indépendance du conseil sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).
- Tous les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle 2008 sont indépendants, à l'exception de Gerry McCaughey puisqu'il est le président et chef de la direction de la CIBC et de Robert Steacy puisque sa fille travaille chez Ernst & Young s.r.l., les vérificateurs externes de la CIBC. Elle ne travaille pas à la vérification de la CIBC ni sur d'autres affaires touchant la CIBC.

L'indépendance du conseil conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques exemplaires est atteinte grâce à plusieurs outils dont l'un des principaux sont les normes d'indépendance du conseil, qui comportent des critères pour évaluer l'indépendance d'un administrateur ainsi qu'une description de relations entre la CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur. Le conseil utilise d'autres outils importants afin d'assurer son indépendance :

- examiner les situations où des membres du conseil siègent ensemble à d'autres conseils d'administration;
- examiner et divulguer les situations de participation à des comités de vérification d'autres sociétés ouvertes;
- tenir régulièrement des réunions du conseil et de ses comités en l'absence de membres de la direction;
- analyser si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération.

### Normes d'indépendance

Le conseil a des normes d'indépendance selon lesquelles une majorité importante des administrateurs doivent être indépendants. Tous les membres des Comités de vérification, de la rémunération et des ressources du personnel de direction, et de gouvernance doivent être indépendants de même que la majorité des membres du Comité de gestion du risque. Les membres du Comité de vérification doivent remplir des critères supplémentaires exposés dans son mandat.

Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil décide positivement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de cadre supérieur d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprend un lien important indirect. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes tirées du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* en vertu de la *Loi sur les banques*, des règles de gouvernance de la New York Stock Exchange et des lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs chaque année au moment où il approuve les candidats au poste d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC. Lorsqu'un administrateur se joint au conseil au courant de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

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

### Relations négligeables

Le conseil a relevé des relations négligeables qui ne portent pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur, mais il peut en décider différemment pour une relation donnée selon les circonstances. Ces relations négligeables comprennent les services bancaires courants dans le cadre desquels un administrateur, des membres de sa famille immédiate ou des entités qu'il contrôle reçoivent des services bancaires, des prêts et d'autres services financiers personnels dans le cours normal des activités de la CIBC ou de l'une de ses filiales tant que ces services sont en accord avec les conditions du marché, respectent les lois applicables et ne dépassent pas les niveaux monétaires fixés dans les normes d'indépendance du conseil. Une relation négligeable comprend également la relation d'emploi d'un membre de la famille immédiate d'un administrateur qui travaille auprès de la CIBC ou d'une filiale (pourvu que le membre de la famille immédiate ne soit pas le conjoint d'un administrateur ou d'un haut dirigeant de la CIBC ou d'une filiale) si la rémunération et les avantages reçus par le membre de la famille ont été établis par la CIBC conformément aux politiques et pratiques de rémunération applicables aux employés de la CIBC qui occupent des postes comparables.

### Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

#### En bref

- Le Comité de gouvernance estime que le fait que des administrateurs de la CIBC siègent ensemble à d'autres conseils ne nuit pas à la capacité de ces administrateurs d'agir dans l'intérêt de la CIBC.

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

Société	Administrateur	Comité
Corporation Nortel Networks	Jalynn H. Bennett	Rémunération et ressources humaines
	John P. Manley	Rémunération et ressources humaines
Nortel Networks Limitée	Jalynn H. Bennett	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite
	John P. Manley	Rémunération et ressources humaines, politique de la caisse de retraite
TransAlta Corporation	Gordon D. Giffin	Gouvernance et mises en candidature
	Stephen G. Snyder	—

## Membres de comités de vérification d'autres sociétés ouvertes

### En bref

- ▷ On consultera les biographies des candidats aux postes d'administrateur dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2008 pour en savoir plus sur leur participation à des comités d'autres sociétés ouvertes.
- ▷ Ronald Tysoe, membre du Comité de vérification de la CIBC, fait partie du comité de vérification de trois autres sociétés ouvertes. Après s'être penché sur la portée de ses activités au sein du Comité de vérification, les exigences réglementaires, son emploi du temps, l'ensemble de ses compétences en matière de comptabilité et de finance et son expérience connexe, le conseil a déterminé que sa capacité à siéger au sein du Comité de vérification de la CIBC n'était pas compromise.

Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre ne peut pas être membre du comité de vérification de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC.

### Réunions à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités renforcent leur indépendance en tenant des réunions en l'absence de la direction. Ces réunions sont prévues à chaque réunion ordinaire et sont présidées par le président du conseil lors des réunions du conseil et par le président de chacun des comités pour les réunions de comité. Le président du conseil prévoit également une réunion annuelle des administrateurs non dirigeants.

### Intérêt important dans des opérations

Lorsqu'un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt important dans une opération ou une entente (ou une opération ou une entente proposée) avec la CIBC, il doit déclarer cet intérêt. Lorsqu'une opération ou une entente est prise en considération par le conseil, le directeur touché doit se retirer de la réunion et ne peut pas exercer de droit de vote sur une résolution visant à approuver l'opération ou l'entente.

## 5. Processus de nomination des administrateurs

Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande des candidats au conseil en vue de leur nomination et détermine les compétences et aptitudes requises pour le choix des membres du conseil et des comités. De nombreux facteurs influencent le processus de mises en candidature du Comité.

## Mandat d'un administrateur

### En bref

- ▷ Un administrateur peut siéger au conseil jusqu'à ce qu'il ait 70 ans ou pendant un mandat de 15 ans, selon la première des éventualités à survenir.

Aux termes de la *Loi sur les banques* et du règlement interne de la CIBC, le mandat d'un administrateur prend fin à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires suivant son élection ou sa nomination. Aux termes de la politique sur le mandat des administrateurs, la période maximale durant laquelle un administrateur peut faire partie du conseil est de 15 ans suivant son élection initiale par les actionnaires ou sa nomination par les administrateurs. Toutefois, dans l'intérêt de la CIBC, le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur qui a été en poste pendant la période maximale. Il y a une période de transition pour les administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004, dont certains sont administrateurs de la CIBC depuis au moins 15 ans.

### Grille d'évaluation des habiletés et des compétences

Le Comité emploie une grille d'évaluation qui l'aide à évaluer l'ensemble des habiletés des candidats au poste d'administrateur et des membres du conseil en général. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché, l'expérience en tant que membre d'un conseil et la diversité. La grille est passée en revue et mise à jour annuellement par le Comité pour refléter son évaluation des besoins actuels du conseil et des priorités stratégiques de la CIBC. Dans le cadre de cette évaluation, chaque administrateur autoévalue ses habiletés et compétences dans chaque catégorie de la grille. La grille d'autoévaluation aide le Comité à cerner les lacunes, ce qui le guide dans la recherche de nouveaux candidats.

### Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité est chargé de recommander au conseil des candidats en vue de leur élection. Avant de recommander un nouveau candidat, le président du conseil et divers membres du Comité rencontrent le candidat pour parler de son intérêt et de son aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour devenir membre du conseil de la CIBC. Le Comité entreprend des démarches pour vérifier le niveau de scolarité et les antécédents du candidat et évalue d'éventuels conflits ou problèmes liés à l'indépendance ou à la communication d'information du candidat.

### Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection

Le Comité est chargé de recommander au conseil des administrateurs en poste en vue de leur réélection. Avant de recommander un administrateur en poste, le Comité tient

compte de certains facteurs identifiés dans la politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, notamment :

- ses compétences en vertu de la *Loi sur les banques*;
- son âge;
- les changements importants dans son emploi ou ses autres postes d'administrateur;
- sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
- son respect du code de déontologie de la CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et de comités;
- la durée de son poste au sein du conseil.

### Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. La politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC encourage les administrateurs à assister à toutes les réunions du conseil, et ceux-ci sont tenus d'assister à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités, sauf lorsque le Comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil et des comités.

### Liste de candidats au poste d'administrateur mise à jour périodiquement

Le Comité maintient une liste de candidats éventuels au poste d'administrateur qui est mise à jour périodiquement. Le Comité étudie les recommandations des autres administrateurs et de conseillers externes et détermine s'il doit ajouter un nouveau candidat à la liste.

### Conseiller externe

Le Comité a le droit d'engager des conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés.

### Ancien chef de la direction

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

## 6. Mandat des administrateurs

La CIBC a une politique sur le mandat des administrateurs qui aide le conseil et le Comité de gouvernance à évaluer la durée du mandat d'un administrateur au sein du conseil.

**Démission d'un administrateur** – La politique exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences relatives aux compétences des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement

important survient dans son emploi, s'il accepte d'être administrateur pour une autre institution financière ou société et que cette situation pourrait créer un conflit d'intérêts important entre cette institution ou société et la CIBC, s'il fait subir à la CIBC une perte irrécouvrable ou s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de celle-ci. Le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de rejeter la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de décision.

**Âge de la retraite et période maximale** – Un administrateur prend sa retraite lorsqu'il atteint 70 ans ou après un mandat de 15 ans, selon la première des éventualités à survenir. Une période de transition est prévue pour les administrateurs nommés au cours de l'assemblée annuelle des actionnaires 2004, dont certains étaient administrateurs de la CIBC depuis 15 ans ou plus. Dans l'intérêt de la CIBC, le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de la période de 15 ans ou si celui-ci est âgé de 70 ans ou plus.

**Vote des administrateurs** – Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'**abstentions** de vote que de votes **en faveur**, une *majorité d'abstentions*, à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs. Une « élection sans opposition » signifie que le nombre de candidats à l'élection au poste d'administrateur correspond au nombre de postes d'administrateur au sein du conseil. On s'attend à ce que le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission, sauf en cas de circonstances atténuantes. Le conseil prendra une décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs pour lesquels elle n'a pas été acceptée. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision. Si chaque membre du Comité de gouvernance a reçu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, les administrateurs qui remplissent les normes d'indépendance du conseil et qui n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions formeront un comité pour étudier les démissions et recommander au conseil de les accepter ou non. Si seulement sept administrateurs ou moins n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, tous les administrateurs participeront au processus visant à déterminer si les démissions doivent être acceptées. Le conseil peut combler un poste vacant conformément au règlement interne de la CIBC et à la *Loi sur les banques*.

## 7. Le chef de la direction

### En bref

- ↳ On trouvera le mandat du chef de la direction sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).
- ↳ Le conseil examine et approuve le mandat chaque année.

Le chef de la direction doit être membre du conseil en vertu de la *Loi sur les banques*. Ses principaux objectifs consistent à diriger la gestion des activités et affaires de la CIBC ainsi que la mise en œuvre des résolutions et politiques du conseil. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées aux valeurs de la CIBC, à la planification stratégique, à la gouvernance,



à la gestion des risques, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines, à la direction de l'exploitation, à l'interaction avec le conseil, à la planification de la relève et aux communications efficaces avec les actionnaires, les clients, les employés et les organismes de réglementation.

## 8. Le président du conseil

### En bref

- ▷ On peut consulter le mandat du président du conseil sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).
- ▷ Le conseil examine et approuve le mandat chaque année.

Le président du conseil est un administrateur non dirigeant et répond aux normes d'indépendance du conseil. Ses principales fonctions consistent à superviser les travaux et délibérations du conseil et à assurer l'exécution en bonne et due forme des fonctions et responsabilités dont celui-ci est investi. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées à l'élaboration des ordres du jour du conseil, à la présidence des réunions du conseil et des assemblées des actionnaires, au perfectionnement des administrateurs, à la présentation de suggestions relativement à des candidats éventuels aux postes d'administrateur, à la formulation de commentaires à l'intention du chef de la direction ainsi qu'aux communications avec les actionnaires et les organismes de réglementation.

## 9. Les comités du conseil

### En bref

- ▷ Le conseil compte quatre comités.
- ▷ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2008 présente les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2007.
- ▷ On trouvera le mandat de chaque comité et du président du comité sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).
- ▷ Le conseil examine et approuve les mandats chaque année.

Le **Comité de vérification** révisé l'intégrité des états financiers, des informations financières communiquées et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC; surveille le système de contrôles internes et le respect par la CIBC des exigences juridiques et réglementaires; choisit les vérificateurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires; examine les compétences requises, l'indépendance et le rendement des vérificateurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC; et agit à titre de Comité de vérification pour certaines filiales de régime fédéral. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité de vérification rencontre régulièrement les vérificateurs internes et externes, le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada et les principaux membres de la direction, tels que le chef des services financiers, le vérificateur principal et l'avocat général. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** aide le conseil à surveiller les politiques et pratiques de la CIBC en matière de ressources humaines. Le Comité évalue les objectifs de rendement du chef de la direction, évalue le rendement du chef de la direction, formule des recommandations sur la rémunération du chef de la direction, évalue la nomination et la rémunération d'autres membres clés de la direction, supervise la relève pour le chef de la direction et d'autres membres clés de la direction, examine les politiques et principes relatifs à la rémunération de la CIBC, exécute certaines fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et prépare le *Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs* pour son inclusion à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

Le **Comité de gouvernance** aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et constitue le Comité de révision de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale aux termes de la *Loi sur les banques*. Le Comité surveille la structure et les activités de gouvernance de la CIBC ainsi que la communication de renseignements relatifs à la gouvernance, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification de la relève pour le chef de la direction et le président du conseil, l'évaluation du respect du Code de conduite des employés et du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC et l'examen des politiques concernant les risques en matière de réputation. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

Le **Comité de gestion du risque** aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités liées à la détermination, à l'évaluation, à la surveillance et au contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC. Le Comité a des responsabilités spécifiques concernant les risques liés au crédit, aux marchés, aux investissements, à l'exploitation, au bilan et aux liquidités, la délégation en matière de crédit, la politique sur la réputation et les risques juridiques de la CIBC ainsi que la définition, le mandat et l'efficacité des services indépendants de la CIBC en matière de gestion du risque. Tous les membres sont indépendants.

Le conseil désigne un **président pour chaque comité** pour une durée d'au plus cinq ans. Un président de comité doit présider toutes les réunions du comité, coordonner le respect de son mandat, élaborer son plan de travail annuel en collaboration avec la direction et remettre les rapports concernant ses principales activités au conseil.

## 10. Rémunération des administrateurs

### En bref

- ▷ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2008 présente la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2007.
- ▷ Un administrateur est supposé acquérir des actions ordinaires de la CIBC et/ou des unités d'actions à dividendes différés d'une valeur d'au moins 300 000 \$ dans les cinq années suivant son entrée au sein du conseil d'administration.

Le Comité de gouvernance examine les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs de la CIBC et les recommande au conseil en vue de son approbation. Il tient compte de nombreux facteurs, notamment les liens entre la rémunération et la charge de travail, le temps consacré et la responsabilité. Le Comité considère

également la rémunération versée aux administrateurs d'autres grandes sociétés ouvertes canadiennes et américaines, et particulièrement des principales banques canadiennes. Il peut retenir les services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et un avis concernant la pertinence des politiques et des pratiques de rémunération à l'intention des administrateurs.

## 11. Rémunération des cadres supérieurs

### En bref

- ▷ La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2008 décrit la rémunération des cadres supérieurs.
- ▷ Les primes d'encouragement du chef de la direction sont reportées d'un an pour permettre au conseil d'avoir une vision à plus long terme dans son évaluation du rendement du chef de la direction.
- ▷ Le chef de la direction doit être propriétaire du nombre d'actions qui correspond au sextuple de son salaire annuel au cours de son mandat de chef de la direction et des deux premières années de sa retraite.
- ▷ Le chef de la direction annonce à l'avance son intention de lever des options et d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la CIBC.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les évaluations du rendement individuel, soumet à l'approbation du conseil les attributions individuelles de rémunération variable s'y rapportant pour le chef de la direction, le chef des services financiers, les employés sous la responsabilité directe du chef de la direction et certains autres cadres supérieurs clés. De même, le Comité approuve le montant total de l'ensemble de la rémunération variable. Le Comité a recours aux services d'un expert-conseil externe indépendant en matière de rémunération des cadres supérieurs qui lui fait rapport directement et fournit des conseils sur les questions examinées. Le principe directeur du Comité stipule que la rémunération devrait être liée au rendement et au marché compétitif des personnes compétentes. La rémunération à la CIBC comprend trois éléments fondamentaux : le salaire de base, la rémunération variable et les avantages sociaux (y compris la prestation de retraite et les avantages indirects). Pour les cadres supérieurs, la rémunération variable représente un pourcentage élevé de la rémunération globale afin d'étayer le lien entre la rémunération et le rendement.

Le Comité fixe la rémunération variable annuelle pour un exercice et le conseil l'approuve à la fin de celui-ci, sauf pour le chef de la direction dont la rémunération variable annuelle (à l'exclusion des options) pour un exercice est fixée par le conseil à la fin de l'exercice suivant. Le modèle de rémunération du chef de la direction donne au Comité une période plus longue pour évaluer le rendement du chef de la direction. En outre, lorsque le chef de la direction prend sa retraite, ses actions subalternes non acquises en circulation et ses options en cours de validité ne peuvent remplir les critères d'acquisition que s'il n'est survenu aucun événement postérieur défavorable important ayant trait à la période où il occupait le poste de chef de la direction. Le respect des intérêts des actionnaires est en outre renforcé par l'exigence que le chef de la direction conserve le nombre d'actions qui correspond au sextuple de son salaire annuel pendant son mandat et les deux premières années de sa retraite. Afin de promouvoir des pratiques de communication d'information transparentes, le chef de la

direction annonce à l'avance par communiqué son intention de lever des options ou d'effectuer d'autres opérations sur des titres de la CIBC pour lesquelles une déclaration d'initié serait nécessaire dans le délai usuel de dix jours.

## 12. Accès du conseil à la direction et aux conseillers externes

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le conseil et tous les comités ont le pouvoir de retenir les services de conseillers externes et d'y mettre fin ainsi que d'établir et de verser la rémunération de ces conseillers sans consulter ou obtenir l'approbation d'un cadre supérieur de la CIBC. Le conseil et ses comités ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC ainsi qu'aux vérificateurs externes.

## 13. Orientation et formation continue des administrateurs

### En bref

- ▷ Au cours de l'exercice 2007, la formation des administrateurs a porté principalement sur le mode de gestion du risque, l'Accord de Bâle II, la rémunération des cadres supérieurs, la communication et l'évaluation des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.
- ▷ Environ 10,6 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré à la formation des administrateurs au cours de l'exercice 2007. On consultera la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2008 pour obtenir une description complète du programme de formation de chaque administrateur au cours de l'exercice 2007.

Le programme de perfectionnement des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il est composé de deux éléments : 1) l'orientation des nouveaux administrateurs et 2) le perfectionnement continu des administrateurs. L'objectif du conseil est de consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des réunions des comités à des présentations de formation qui s'ajoutent aux points à l'étude et aux décisions à prendre.

**Orientation des nouveaux administrateurs** – Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs est composé de documents et de séances d'orientation fixes. Le manuel des administrateurs de la CIBC passe en revue les politiques et procédures du conseil, le règlement interne de la CIBC et la structure organisationnelle actuelle, les plans stratégiques, financiers et d'immobilisations actuels de la CIBC, les derniers états financiers annuels et trimestriels et les questions opérationnelles clés. En outre, tout nouvel administrateur rencontre le président du conseil, le chef de la direction, les membres de la direction et des représentants du service de la conformité de la CIBC. Le président d'un comité du conseil organise une séance d'orientation pour les nouveaux administrateurs qui se joignent au comité. Afin d'aider un nouvel administrateur à comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un membre actuel du conseil d'agir à titre de mentor.

**Perfectionnement continu des administrateurs** – Le programme de perfectionnement continu des administrateurs

regroupe des cours externes, de l'auto-apprentissage par l'entremise du réseau d'apprentissage en direct de la CIBC, des documents traitant du rôle des administrateurs, des séances de formation régulières données par des experts internes et externes et des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis. Il incombe au président du conseil de coordonner les programmes de formation continue pour le conseil. Le président de chaque comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité ayant trait au mandat du comité. Le site Web du conseil constitue un des piliers du programme de perfectionnement continu des administrateurs; il donne aux administrateurs accès à une bibliothèque de référence en ligne qui contient les coordonnées de personnes-ressources et un recueil complet des politiques et procédures relatives au fonctionnement du conseil et de ses comités.

#### 14. Relève de la direction

Les mandats du conseil et de ses comités font état de la responsabilité de surveillance des plans de relève pour le chef de la direction, le chef des services financiers et d'autres postes clés de la haute direction.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit le plan de relève du chef des services financiers et d'autres membres clés de la direction. Il incombe au Comité de vérification, de concert avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, d'examiner le plan de relève du chef des services financiers, du contrôleur, du vérificateur principal et du chef comptable. Le Comité de gouvernance révisé le plan de relève du chef de la direction.

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

#### 15. Politique sur la présentation de l'information

##### En bref

- ▷ On trouvera la politique sur la présentation de l'information de la CIBC sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).
- ▷ Le chef de la direction, le chef des services financiers, le président du conseil et les membres autorisés de la direction parlent au nom de la CIBC.
- ▷ Les membres du conseil communiquent avec des parties intéressées de la CIBC à la demande uniquement du conseil ou de la direction.

Une politique sur la présentation de l'information avalisée par le conseil reflète l'engagement des administrateurs et de la direction à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes destinées à une présentation exacte, rapide et vaste au marché d'information importante sur la CIBC. Le Comité de gouvernance est responsable d'évaluer l'administration de la politique sur la présentation de l'information de la CIBC ainsi que les changements soumis pour que le conseil les approuve. Le conseil est chargé de réviser l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC.

#### 16. Évaluation du rendement annuel du conseil

Le mandat du conseil exige que le conseil évalue et examine son rendement ainsi que celui de ses comités et de ses administrateurs chaque année. Le conseil délègue cette fonction au Comité de gouvernance. Le Comité de gouvernance recourt à des conseillers externes pour l'aider dans son évaluation.

L'évaluation du rendement du conseil est fondée sur des commentaires obtenus par 1) des questionnaires individuels et 2) des entrevues particulières entre chaque administrateur et le président du conseil afin de discuter du rendement de l'administrateur, de ses besoins en formation et des commentaires de ses pairs. Le président du Comité de gouvernance rencontre le président du conseil au cours d'une entrevue particulière similaire pour discuter du rendement du président du conseil. L'évaluation porte sur le rendement du conseil, de chaque Comité du conseil, de chaque président de comité, du président du conseil, du chef de la direction et des administrateurs. Différentes facettes sont couvertes telles que la structure et la composition du conseil et des comités, la planification de la relève, le perfectionnement de la direction, la planification stratégique, la gestion du risque, le rendement opérationnel, les compétences des administrateurs et les procédures et l'efficacité du conseil. Les évaluations aident à cerner les possibilités de perfectionnement continu du conseil et des administrateurs et servent à élaborer les plans d'action pour l'amélioration. Le Comité de gouvernance mesure le progrès accompli par rapport aux plans d'action.

#### 17. Code de conduite et code de déontologie

##### En bref

- ▷ Chaque année, les employés et les administrateurs attestent de leur bonne connaissance et du respect de leurs codes.
- ▷ On trouvera le Code de conduite et le Code d'éthique sur les sites [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) ou [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

La CIBC s'engage à respecter les normes déontologiques et professionnelles les plus élevées. Le Code de conduite s'applique à tous les employés de la CIBC, y compris les employés permanents et temporaires, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Le Code de conduite représente les normes minimales à respecter pour ce qui est de la conduite des employés et des obligations de la CIBC. En outre, certains employés doivent respecter les lignes directrices du Code de conduite pour les questions commerciales. Le Code de conduite porte sur la conduite générale, les conflits d'intérêts, la gestion de l'information, la protection de l'actif de la CIBC et les enquêtes internes et réglementaires.

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

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



**Pour ce qui compte  
dans votre vie**

**Siège social**

199 Bay Street

Commerce Court

Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2

Demande de renseignements généraux : 416 980-2211

**Relations avec les investisseurs**

Téléphone : 416 980-8691

Télécopieur : 416 980-5028

Courriel : [investorrelations@cibc.com](mailto:investorrelations@cibc.com)



Le logo CIBC est une marque déposée de la Banque CIBC.