











**CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS  
PAR LA DIRECTION  
AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES  
LE 23 AVRIL 2015**



Bienvenue à la Circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. La version pdf en ligne inclut des boutons de navigation et de tâche pour vous aider à parcourir le document et à trouver plus rapidement l'information que vous souhaitez obtenir. La table des matières, les renvois aux pages en surbrillance et les adresses URL mènent aux pages et aux sections dans le document ainsi qu'à des sites Web externes.

Les boutons de tâche permettent de rechercher, d'imprimer, d'enregistrer sur un disque et d'afficher des options rapidement, mais pourraient ne pas fonctionner sur tous les navigateurs ou toutes les tablettes.

#### Boutons de navigation et de tâche

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



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

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la CIBC) (l'assemblée) aura lieu dans la salle Grand Ballroom du Westin Calgary, au 320 4<sup>th</sup> Avenue SW, à Calgary, en Alberta, le jeudi 23 avril 2015 à 9 h 30 (heure avancée des Rocheuses) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 ainsi que le rapport des auditeurs sur ceux-ci;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. étudier une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
5. étudier les propositions d'actionnaires jointes à titre d'annexe A à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC pour l'exercice 2014 (la circulaire);
6. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 26 février 2015

Par ordre du conseil d'administration

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

Michelle Caturay

---

### Votre vote est important

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, vous pouvez soumettre votre vote de l'une des façons suivantes :

- en ligne;
- par courriel;
- par télécopieur;
- par la poste.

Voir les pages 1 et 2 de la présente circulaire pour obtenir les instructions quant au vote. Si vous votez par procuration, veuillez vous assurer de soumettre votre vote de sorte qu'il soit reçu au plus tard à **9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 22 avril 2015.**

### Actions ordinaires en circulation à la date de clôture des registres

Le 23 février 2015 (soit la date fixée pour établir quels sont les actionnaires habilités à recevoir un avis de convocation à l'assemblée), le nombre d'actions ordinaires en circulation était de 397 191 917.

### Questions

Les actionnaires ayant des questions concernant les points qui seront soumis à un vote à l'assemblée peuvent communiquer avec la Société de fiducie CST, agent des transferts de la CIBC, à Toronto au 416 682-3860 ou au numéro sans frais 1 800 387-0825 au Canada et aux États-Unis.

### Dispositions spéciales pour assister à l'assemblée

Les actionnaires pour lesquels des dispositions spéciales doivent être prises pour qu'ils puissent assister à l'assemblée, notamment en raison d'une déficience auditive ou de problèmes de mobilité, doivent communiquer avec le secrétariat général de la CIBC par la poste au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, ou par courriel à l'adresse [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com).

## Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes heureux de vous inviter à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC dans la salle Grand Ballroom du Westin Calgary, à Calgary, en Alberta, le jeudi 23 avril 2015 à 9 h 30 (heure avancée des Rocheuses).

À cette assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2014 ainsi que des projets de la direction et vous voterez sur d'importantes questions touchant la Banque. Les membres du conseil d'administration et de la direction seront également présents pour répondre à vos questions.

La présente circulaire décrit les questions qui seront abordées à l'assemblée et vous donne de l'information sur la rémunération des cadres supérieurs et des administrateurs et les pratiques de gouvernance de la CIBC.

Votre vote est important. Vous pouvez exercer votre droit de vote :

- en personne à l'assemblée;
- en ligne;
- par courriel;
- par télécopieur;
- par la poste.

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 à Calgary. Si vous ne pouvez y être, 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 également disponible sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

D'ici là, nous vous invitons à consulter le Rapport annuel 2014 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant nos activités qui sont disponibles sur notre site Web.

Le conseil et la direction espèrent vous rencontrer à l'assemblée et vous remercient de votre appui constant.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



**Charles Sirois**

Le président et chef de la direction,



**Victor G. Dodig**

---

## CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire sont arrêtés en date du 17 février 2015, et le numéraire est exprimé en monnaie canadienne.

1	<b>Renseignements concernant le vote</b>	29	<b>Analyse de la rémunération</b>	63	<b>Énoncé des pratiques de gouvernance</b>
3	<b>Questions à l'ordre du jour</b>	29	Notre philosophie de rémunération	73	<b>Autres renseignements</b>
3	États financiers	29	Nos pratiques	73	Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
3	Élection des administrateurs	30	Notre gouvernance de la rémunération	73	Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
3	Nomination des auditeurs	31	Notre cadre de rémunération du CD	73	Indemnisation
4	Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs	36	Rendement d'entreprise en 2014	74	Accessibilité de l'information
4	Propositions d'actionnaires	38	Rendement individuel et rémunération en 2014	74	Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes
15	<b>Rapports des comités du conseil</b>	44	Gestion des compétences et planification de la relève	74	Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
22	<b>Rémunération des administrateurs</b>	45	<b>Information sur la rémunération</b>	<b>Annexe A –</b>	Propositions d'actionnaires
26	<b>Message à nos actionnaires</b>	61	Mesures non conformes aux PCGR		
		62	<b>Lettre aux actionnaires sur la gouvernance</b>		

## Renseignements concernant le vote

À l'assemblée annuelle des actionnaires (l'assemblée), les actionnaires devront exercer leurs droits de vote à l'égard de ce qui suit :

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

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

### Qui peut voter

À l'exception de ce qui est décrit ci-après à la rubrique « Restrictions concernant l'exercice du droit de vote », chaque actionnaire peut exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont il est propriétaire le 23 février 2015.

Le 23 février 2015, il y avait 397 191 917 actions ordinaires de la CIBC en circulation. Sous réserve de certaines restrictions énoncées dans la *Loi sur les banques* (Canada), ces actions donnent à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, ou n'a le contrôle de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC.

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

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

### Comment voter – actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits détiennent des actions qui sont immatriculées directement à leur nom. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration, en personne à l'assemblée ou en nommant une autre personne, votre fondé de pouvoir, pour voter en votre nom de la façon décrite ci-après à la rubrique « Vote par procuration ». Vous trouverez un formulaire de procuration dans le présent jeu de documents.

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

**Vote par procuration** – Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez soumettre votre vote de l'une des façons indiquées ci-après. Si vous votez par procuration, veuillez vous assurer de soumettre votre vote de sorte qu'il soit reçu au plus tard à 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 22 avril 2015.

**EN LIGNE** : suivez les directives données sur votre formulaire de procuration en utilisant le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire;

**PAR COURRIEL** : numérisez les deux côtés de votre formulaire de procuration et envoyez-les par courriel à [proxy@canstockta.com](mailto:proxy@canstockta.com);

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

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

**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.** Vous n'avez qu'à inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Veuillez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, les personnes désignées sur le formulaire de procuration, soit Charles Sirois et Victor G. Dodig, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront nommées comme fondés de pouvoir.

Votre fondé de pouvoir est autorisé à voter et à agir en votre nom à l'assemblée, y compris à toute reprise de celle-ci après un ajournement. Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer la façon dont vous voulez que votre fondé de pouvoir exerce les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez inscrire :

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

Ou encore vous pouvez laisser votre fondé de pouvoir décider pour vous.

**Pouvoir discrétionnaire du fondé de pouvoir** – Si vous donnez des instructions concernant la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir doit les suivre. Si vous ne précisez pas, sur votre formulaire de procuration, comment les droits de vote rattachés à vos actions doivent être exercés à l'égard d'une question donnée, votre fondé de pouvoir peut les exercer comme il le juge bon. Si ni vous ni votre fondé de pouvoir ne donnez d'instructions précises, les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés de la façon suivante :

- EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs;
- EN FAVEUR de la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- CONTRE les propositions d'actionnaires n<sup>os</sup> 1 à 3.

Votre fondé de pouvoir a aussi un pouvoir discrétionnaire quant aux changements apportés aux questions énumérées dans l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la CIBC n'avait connaissance d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée que celles mentionnées dans l'avis de convocation.

**Révocation de votre procuration** – Si vous changez d'avis et voulez révoquer votre procuration, vous pouvez le faire en signant (ou en autorisant par écrit votre avocat à signer) une déclaration écrite en ce sens et en la faisant parvenir au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2, avant 9 h 30 (heure avancée de l'Est) le 22 avril 2015 ou en la remettant au président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée, le 23 avril 2015.

### Comment voter – actionnaires non inscrits

Les actionnaires non inscrits détiennent des actions qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire tel une banque, un courtier ou une société de fiducie. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire ou en personne à l'assemblée.

**Vote par l'entremise de votre intermédiaire** – Vous devez suivre soigneusement les instructions figurant sur le formulaire d'instructions de vote fourni dans le présent jeu de documents et le retourner à votre intermédiaire pour qu'il puisse exercer en votre nom les droits de vote rattachés à vos actions.

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

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

Ne remplissez pas la partie concernant l'exercice du droit de vote sur le formulaire d'instructions de vote étant donné que votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous présenter au bureau d'inscription.

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

### Confidentialité

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

### Sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction, de procurations en vue de l'assemblée. Cette sollicitation sera effectuée surtout par la poste et par des employés de la CIBC, par téléphone ou par écrit. La CIBC a également retenu les services de D.F. King pour aider à la sollicitation de procurations, au coût d'environ 37 000 \$. Ces coûts seront à la charge de la CIBC.

## Questions à l'ordre du jour

### États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 figurent dans le Rapport annuel 2014 qui a été envoyé par la poste aux actionnaires. Le rapport annuel et la présente circulaire 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).

### Élection des administrateurs

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

Brent S. Belzberg	Gordon D. Giffin	Jane L. Peverett
Gary F. Colter	Linda S. Hasenfratz	Katharine B. Stevenson
Patrick D. Daniel	Kevin J. Kelly	Martine Turcotte
Luc Desjardins	Nicholas D. Le Pan	Ronald W. Tysoe
Victor G. Dodig	John P. Manley	Barry L. Zubrow

Le mandat d'un administrateur élu prend fin à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou quand l'administrateur quitte son poste, si la date est plus hâtive. À l'exception de M. Zubrow, tous les candidats sont actuellement administrateurs de la CIBC. Des renseignements concernant les candidats à un poste d'administrateur figurent à partir de la [page 4](#). Voir la [page 11](#) pour obtenir des renseignements sur M. Zubrow.

M<sup>me</sup> Leslie Rahl ne se représentera pas à titre d'administratrice. Le conseil la remercie pour le travail qu'elle a accompli à ce titre.

Le 4 décembre 2014, la CIBC a annoncé que M. Charles Sirois, l'actuel président du conseil, ne se représentera pas et qu'il sera remplacé, à la clôture de l'assemblée annuelle 2015 des actionnaires, par l'honorable John Manley, dès la réélection de celui-ci en tant qu'administrateur à l'assemblée. Le conseil voudrait remercier M. Sirois pour ses années de service au conseil à titre d'administrateur et de président du conseil.

### Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) agit à titre d'auditeurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002. Dans le cadre de ses responsabilités de supervision, le Comité de vérification évalue annuellement l'efficacité et la qualité des services de EY. Cette évaluation pour la période d'audit de 2014 tenait compte de facteurs comme (i) le degré d'indépendance, d'objectivité et de scepticisme professionnel de EY, (ii) la qualité de son équipe de mission, (iii) la qualité de ses communications et (iv) la qualité globale des services fournis. L'évaluation du Comité de vérification comprenait un examen de l'évaluation par la direction ainsi que la propre évaluation du Comité de vérification du rendement de EY et l'autoévaluation faite par EY. Le Comité de vérification a conclu qu'il était satisfait de l'efficacité et de la qualité des services de EY. Le Comité de vérification a donc recommandé au conseil d'administration que la nomination de EY à titre d'auditeurs de la CIBC soit soumise aux actionnaires. À moins d'instruction contraire, les personnes nommées sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de la nomination de EY à titre d'auditeurs de la CIBC jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Comme mesure de protection contre la menace de familiarité institutionnelle que pourrait entraîner un mandat prolongé d'un même cabinet d'audit externe, et compte tenu des exigences des Comptables professionnels agréés du Canada, le Comité de vérification effectuera un examen approfondi périodique de EY au moins tous les cinq ans.

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

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par EY pour les exercices clos les 31 octobre 2014 et 2013 figurent ci-après.

<b>Honoraires facturés par EY</b>		
(non audités, en millions de dollars)	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Honoraires d'audit <sup>(1)</sup>	14,2	13,4
Honoraires pour services liés à l'audit <sup>(2)</sup>	2,0	3,2
Honoraires pour services fiscaux <sup>(3)</sup>	0,1	0,5
Autres <sup>(4)</sup>	0,1	0,4
<b>Total</b>	<b>16,4</b>	<b>17,5</b>

(1) Au titre de l'audit des états financiers annuels de la CIBC et des services habituellement fournis par l'auditeur principal relativement aux dépôts de la CIBC obligatoires selon les lois et les règlements. Les honoraires d'audit comprennent également l'audit des contrôles internes sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis (le PCAOB).

(2) Au titre des services de certification et des services connexes raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen des états financiers de la CIBC, y compris la consultation comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.

(3) Au titre des services de conformité fiscale.

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

## Politique d'approbation préalable

La « Politique sur la portée des services des auditeurs nommés par les actionnaires » de la CIBC est décrite à la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de la CIBC datée du 3 décembre 2014, disponible sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). Selon cette politique et les exigences de la législation canadienne et américaine, avant que des services d'audit et autres que d'audit devant être rendus par les auditeurs de la CIBC ne soient fournis à la CIBC ou à l'une de ses filiales, le Comité de vérification en approuve les conditions de mission. La politique interdit à la CIBC de retenir les services d'auditeurs externes pour des services « interdits », ce qui comprend les services que le PCAOB déclare interdits. Le Comité de vérification a approuvé la totalité des services fournis à la CIBC et à ses filiales pour lesquels des honoraires ont été versés, comme il est décrit dans le tableau ci-dessus.

## Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs

En tant qu'actionnaire, vous avez la possibilité de voter en faveur de la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC ou contre celle-ci au moyen de la résolution suivante :

**IL EST RÉSOLU**, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la philosophie de rémunération des cadres supérieurs présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la CIBC transmise en vue de l'assemblée annuelle 2015 des actionnaires.

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

## Propositions d'actionnaires

Vous trouverez à l'annexe A de la présente circulaire des propositions d'actionnaires qui ont été soumises en vue de l'assemblée, ainsi que la réponse du conseil et de la direction à chacune de ces propositions et la recommandation du conseil quant au vote sur chacune de celles-ci.

Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2015 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 28 novembre 2015 et respecter les exigences de la *Loi sur les banques*.

## Candidats à un poste d'administrateur

Cette section présente des renseignements concernant chaque candidat à un poste d'administrateur, notamment la municipalité de résidence, l'âge, l'expérience, l'expertise et la formation universitaire, le statut de membre de comités, la présence aux réunions, le statut de membre du conseil d'autres sociétés ouvertes et l'indépendance. L'actionnariat des administrateurs de la CIBC figure au tableau présenté à la [page 25](#).

De plus amples renseignements sur le processus de nomination et les limites au mandat des administrateurs figurent dans l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Processus de nomination des administrateurs » et « Mandat des administrateurs » à partir de la [page 66](#). Sauf M. Zubrow, qui est un nouveau candidat, et M. Dodig, qui a été nommé au conseil le 15 septembre 2014, tous les candidats ont été élus à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 24 avril 2014.



**BRENT S. BELZBERG**

Toronto, Ontario  
Canada  
Âge : 64 ans

### Indépendant

### Expérience/expertise :

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Gestion du risque
- Gouvernance du risque
- Ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/ conformité

M. Belzberg est associé directeur principal de Torquest Partners. Il compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant dans les domaines de la finance, des acquisitions ainsi que de la restructuration et de l'exploitation de sociétés. Il a fait partie du conseil d'entités dans lesquelles Torquest Partners a investi et est administrateur de Tandem Expansion Management Inc. Il est également président du conseil de la Mount Sinai Hospital Foundation et est membre du conseil d'administration du Mount Sinai. Il siège au comité consultatif sur les placements du président de la University of Toronto. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) de la Queen's University et d'un juris doctor de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	14/14	5/5
Comité de gouvernance (2009)	6/6	2/2
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008), président (2009 – octobre 2014)	6/6	4/4
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
Aucune		





**GARY F. COLTER**  
Mississauga, Ontario  
Canada  
Âge : 69 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

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

M. Colter est président de CRS Inc., société de conseils en restructuration et en gestion stratégique de sociétés. Avant de mettre sur pied CRS Inc., M. Colter a été membre de la haute direction de KPMG Canada pendant plus de 34 ans (dont 27 à titre d'associé). Au cours de cette période, il a acquis une expertise sur le plan financier et comptable alors qu'il supervisait les services-conseils financiers canadiens et mondiaux de KPMG. De 2001 à 2002, il a été vice-président du conseil de KPMG Canada, de 1998 à 2000, il a été associé directeur des Services-conseils mondiaux en finances de KPMG International et, de 1989 à 1998, il a été vice-président du conseil des Services-conseils en finances de KPMG Canada. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Colter est administrateur de Revera Inc. et membre du comité de gouvernance et de rémunération et président du comité d'audit de cette société. En 2014, il a été nommé président du conseil d'administration de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et est Fellow de l'Ordre des comptables agréés.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2003)	14/14	5/5
Comité de vérification (2003 – 2009) (2012)	7/7	—
Comité de gouvernance (2003), président (2010)	6/6	2/2

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

**Actuellement**

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



**PATRICK D. DANIEL**  
Calgary, Alberta  
Canada  
Âge : 68 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	14/14	5/5
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2012)	6/6	3/4

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

**Actuellement**

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

**Auparavant**

Enbridge Inc.	2000 – 2012
Enerflex Systems Income Funds <sup>(1)</sup>	1998 – 2010

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



**LUC DESJARDINS**

Calgary, Alberta  
Canada  
Âge : 62 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	14/14	5/5
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2009)	6/6	4/4
<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années</b>	<b>Actuellement membre de comités du conseil</b>	

**Actuellement**

Superior Plus Corp. 2011 à ce jour



**VICTOR G. DODIG**

Toronto, Ontario  
Canada  
Âge : 49 ans

**Non indépendant<sup>(1)</sup>**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Ressources humaines/ rémunération
- Commercialisation

M. Dodig est président et chef de la direction de la CIBC. Il s'est joint à la CIBC en 2005 à titre de vice-président à la direction, Gestion des avoirs CIBC. En 2007, il a été nommé vice-président à la direction, Distribution détail, CIBC, où il a dirigé les équipes de vente et de distribution des marchés de détail de la Banque. Il a été nommé chef de groupe, Gestion des avoirs en 2011, où il a assumé la responsabilité des activités de courtage, de gestion privée de patrimoine et de gestion des avoirs de la Banque tant au Canada qu'aux États-Unis. Il a été nommé président et chef de la direction et membre du conseil d'administration de la CIBC en septembre 2014. Il siège également au conseil d'administration du C.D. Howe Institute et est membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada. Avant de se joindre à la CIBC, M. Dodig a été administrateur délégué et chef de la direction au Canada d'UBS Global Asset Management. Plus tôt dans sa carrière, il a occupé pendant cinq ans le poste d'administrateur délégué au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni de Merrill Lynch and Company, où il a acquis une expérience internationale, après avoir passé trois années au service de McKinsey and Company comme conseiller en gestion. Le magazine *Report on Business* a déjà classé M. Dodig à son palmarès des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 Under 40*). Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard University avec la distinction de Baker Scholar et d'un baccalauréat en commerce de la University of Toronto (St. Michael's College). Il est également titulaire d'un diplôme de l'Institut d'études politiques à Paris.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : s.o. Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (septembre 2014)	—	2/2
<b>Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années</b>	<b>Actuellement membre de comités du conseil</b>	

**Auparavant**

The Bank of N.T. Butterfield & Son Limited 2011 – 2014

(1) Voir le tableau sur l'indépendance des candidats aux postes d'administrateurs à la page 13.



**L'HONORABLE  
GORDON D. GIFFIN**

Atlanta, Géorgie  
États-Unis

Âge : 65 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Services financiers
- Ressources humaines/ rémunération
- Législation/réglementation/ conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Énergie

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington, D.C., et à Atlanta, en Géorgie depuis 2001. Il est président du conseil de TransAlta Corporation et administrateur principal de Canadian Natural Resources Limited. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil des fiduciaires de The Carter Center, au conseil d'administration d'Atlantic Trust Company, N.A. et au comité consultatif de McLarty Global Associates. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Duke University et d'un juris doctor de la Emory University School of Law. Il a également reçu un doctorat honorifique de la State University of New York.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2001)	14/14	3/5
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008)	6/6	4/4

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

**Actuellement**

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Audit, dons et parrainages, ressources humaines et rémunération (président), planification stratégique
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Audit, mises en candidature et gouvernance
Element Financial Corporation	2013 à ce jour	Rémunération et gouvernance
Just Energy Group Inc.	2006 à ce jour	Mises en candidature et gouvernance, risque
TransAlta Corporation	2002 à ce jour	



**LINDA S. HASENFRATZ**

Guelph, Ontario  
Canada

Âge : 48 ans

**Indépendante**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise

M<sup>me</sup> Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar Corporation est une société manufacturière mondiale diversifiée de produits de haute technologie qui alimentent les véhicules ainsi que facilitent la mise en mouvement, le travail et la vie des gens. M<sup>me</sup> Hasenfratz appuie plusieurs entités sans but lucratif à titre de vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario et de membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M<sup>me</sup> Hasenfratz est administratrice de l'Original Equipment Suppliers Association et vice-présidente du Conseil canadien des chefs d'entreprise. Le magazine *Report on Business* a classé M<sup>me</sup> Hasenfratz à son palmarès 2003 des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 Under 40*), elle a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file remarquable en 2007 et a été nommée parmi les 100 femmes chefs de file dans le secteur automobile en 2000, 2005 et 2010. Ernst & Young l'a nommée Entrepreneure de l'année en Ontario en octobre 2014 et Entrepreneure de l'année au Canada en novembre 2014. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario et d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) de la même institution.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	14/14	4/5
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004), présidente (novembre 2014)	6/6	3/4

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

**Actuellement**

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



**KEVIN J. KELLY**

Toronto, Ontario  
Canada  
Âge : 60 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Services financiers
- Gestion du risque
- Gouvernance du risque
- Ressources humaines/ rémunération
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/ conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Commercialisation

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2013)	14/14	5/5
Comité de gestion du risque (2013)	8/8	2/2

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



**NICHOLAS D. LE PAN**

Ottawa, Ontario  
Canada  
Âge : 63 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Services financiers
- Gouvernance du risque
- Législation/réglementation/ conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements

M. Le Pan est administrateur de sociétés et possède une vaste expérience des questions liées aux services financiers. Il a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et celui de surintendant adjoint, Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada de 2000 à 2001. Il a occupé le poste de surintendant adjoint du secteur de la surveillance de 1997 à 2000 et, à ce titre, il a supervisé notamment les programmes de surveillance des banques et d'autres institutions de dépôts. M. Le Pan a participé à diverses activités de coordination de la réglementation à l'échelle nationale et internationale, y compris en occupant le poste de président du Groupe de mise en œuvre de l'Accord de Bâle et de vice-président du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Il est également président du Conseil canadien sur la reddition de comptes, qui encadre les auditeurs des sociétés ouvertes. En 2013, M. Le Pan a été directeur de projet pour un rapport du Group of Thirty qui propose un nouveau paradigme des relations entre les superviseurs et les conseils d'administration des banques. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec spécialisation) en économie de la Carleton University et d'une maîtrise ès arts en économie de la University of Toronto.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2008)	14/14	5/5
Comité de gouvernance (2010)	6/6	2/2
Comité de gestion du risque (2008), président (2010)	8/8	2/2

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



**L'HONORABLE  
JOHN P. MANLEY**

C.P., O.C.

Ottawa, Ontario  
Canada

Âge : 65 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 96 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2005)	14/14	4/5
Comité de vérification (2005 – 2007) (2008)	6/7	—
Comité de gouvernance (2009)	6/6	2/2
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		
Actuellement membre de comités du conseil		
Actuellement		
CAE Inc.	2008 à ce jour	Gouvernance (président), ressources humaines
Telus Corporation	2012 à ce jour	Audit, gouvernance
Auparavant		
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 – 2013	



**JANE L. PEVERETT**

West Vancouver,  
Colombie-Britannique  
Canada

Âge : 56 ans

**Indépendante**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Services financiers
- Expertise financière
- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Énergie

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 95 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2009)	14/14	5/5
Comité de vérification (2009), présidente (janvier 2014)	6/7	—
Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années		
Actuellement membre de comités du conseil		
Actuellement		
Encana Corporation	2003 à ce jour	Audit (présidente), candidatures et gouvernance, réserves
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Organisation et rémunération des cadres supérieurs, affaires publiques et politique environnementale
Postmedia Network Canada Corp.	2013 à ce jour	Audit, gouvernance et mises en candidature



**KATHARINE B. STEVENSON**

Toronto, Ontario  
Canada  
Âge : 52 ans

**Indépendante**

**Expérience/expertise :**

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

M<sup>me</sup> Stevenson est administratrice de sociétés et siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle a été haute dirigeante en finance de Corporation Nortel Networks de 1995 à 2007, agissant notamment à titre de trésorière mondiale de 2000 à 2007. Avant de se joindre à Corporation Nortel Networks, elle a occupé divers postes de plus en plus élevés en finance chez J.P. Morgan & Company, Inc., dans le secteur des placements et des services financiers aux entreprises, où elle a travaillé de 1984 à 1995. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés où elle a obtenu le titre ICD.D.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2011)	14/14	4/5
Comité de vérification (2013)	7/7	—

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

**Actuellement**

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

**Auparavant**

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



**MARTINE TURCOTTE**

Verdun, Québec  
Canada  
Âge : 54 ans

**Indépendante**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Responsabilité de l'entreprise
- Législation/réglementation/conformité
- Politique publique/relations avec les gouvernements
- Technologie de l'information

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 81 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (janvier 2014)	8/10	3/4
Comité de gestion du risque (janvier 2014)	5/6	1/2

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

**Actuellement**

Empire Company Limited	2012 à ce jour	Audit, gouvernance, mises en candidature
Sobeys Inc.	2012 à ce jour	Audit, gouvernance, nomination

**Auparavant**

Bell Aliant Inc. <sup>(1)</sup>	2011 – 2014
---------------------------------	-------------

(1) A cessé d'être une société ouverte en 2014.



**RONALD W. TYSOE**

Jupiter, Floride  
États-Unis  
Âge : 61 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

- Leadership
- Expertise financière
- Ressources humaines/ rémunération
- Législation/réglementation/ conformité

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : 100 % Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
Conseil (2004)	14/14	5/5
Comité de vérification (2007 – mai 2014), président (2009 – décembre 2013)	6/6	—
Comité de gouvernance (2009)	6/6	2/2
Comité de gestion du risque (juin 2014)	3/3	2/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
<b>Actuellement</b>		
Cintas Corporation	2008 à ce jour	Audit (président), mises en candidature et gouvernance
J.C. Penney Company, Inc.	2013 à ce jour	Comité des services de gros, finances et planification, ressources humaines et rémunération
Scripps Networks Interactive Inc.	2008 à ce jour	Audit (président), rémunération
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Audit, rémunération, direction

**Auparavant**

Pzena Investment Management, Inc. 2008 – 2013



**BARRY L. ZUBROW**

Far Hills, New Jersey  
États-Unis  
Âge : 61 ans

**Indépendant**

**Expérience/expertise :**

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

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions en 2014	
	Taux d'assiduité : s.o. Réunions ORDINAIRES	Réunions EXTRAORDINAIRES
À l'heure actuelle, M. Zubrow n'est pas administrateur.	s.o.	s.o.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre de comités du conseil	
<b>Actuellement</b>		
Arc Logistics Partners LP	2013 à ce jour	

## Fréquence des réunions du conseil et des comités et taux d'assiduité global au cours de l'exercice 2014

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2014. Le relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses notes biographiques à partir de la page 4. Au cours de l'exercice 2014, l'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 98 %. Vous trouverez des renseignements sur les attentes à l'égard de la présence des administrateurs aux réunions à l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Processus de nomination des administrateurs – Présence aux réunions » à la page 67.

Conseil et comités	Nombre de réunions		Taux d'assiduité aux réunions ordinaires
	Ordinaires	Extraordinaires	
Conseil	14	5	99 %
Comité de vérification	7	0	94 %
Comité de gouvernance	6	2	100 %
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	6	4	100 %
Comité de gestion du risque	8	2	97 %

## Assiduité des administrateurs qui ne sont pas candidats

Le tableau suivant est un sommaire des réunions du conseil et des comités auxquelles ont assisté au cours de l'exercice 2014 M<sup>me</sup> Leslie Rahl et M. Charles Sirois qui ne sont pas candidats à l'élection le 23 avril 2015.

	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
<b>Leslie Rahl</b> – Taux d'assiduité : 100 %		
Conseil	14/14	5/5
Comité de gestion du risque	8/8	2/2
<b>Charles Sirois</b> – Taux d'assiduité : 100 %		
Conseil	14/14	5/5

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

La CIBC encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires. À la dernière assemblée annuelle tenue le 24 avril 2014, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents.

## Résultats du vote de 2014 à l'égard des administrateurs

Sauf M. Zubrow, qui est un nouveau candidat, et M. Dodig, qui a été nommé au conseil le 15 septembre 2014, tous les candidats aux postes d'administrateurs susmentionnés ont été élus par les actionnaires à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 24 avril 2014. Les résultats du vote de 2014 à l'égard des administrateurs qui sont candidats à un poste d'administrateur sont indiqués ci-après. Les résultats du vote ont été affichés sur les sites [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) et [www.sedar.com](http://www.sedar.com) immédiatement après l'assemblée annuelle 2014.

Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)	Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)	Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)	Administrateur	Voix exprimées en faveur (%)
Brent S. Belzberg	99,73	Gordon D. Giffin	95,19	Nicholas D. Le Pan	99,80	Katharine B. Stevenson	99,37
Gary F. Colter	92,17	Linda S. Hasenfratz	97,24	John P. Manley	91,65	Martine Turcotte	99,47
Patrick D. Daniel	99,59	Kevin J. Kelly	99,85	Jane L. Peverett	98,80	Ronald W. Tysoe	91,85
Luc Desjardins	99,20						



## Questions à l'ordre du jour

### Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs et expertise

Le conseil a établi que, sauf M. Victor Dodig, qui est président et chef de la direction de la CIBC, chacun des candidats à l'élection à titre d'administrateur n'a aucun lien important avec la CIBC et est, par conséquent, indépendant. Tous les membres des comités du conseil sont indépendants aux termes des normes d'indépendance approuvées par le conseil et tirées du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe* (banques) pris en vertu de la *Loi sur les banques*, des règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et des règles sur l'indépendance des administrateurs des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les ACVM). Ces normes sont disponibles sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). L'indépendance est de plus assurée par des sessions à huis clos régulières aux réunions du conseil et des comités. La décision du conseil à l'égard de l'indépendance de chaque candidat est indiquée ci-après. Vous trouverez des renseignements détaillés sur la décision du conseil relative à l'indépendance des administrateurs à l'Énoncé des pratiques de gouvernance – « Indépendance des administrateurs » à la page 65. Le tableau suivant présente également l'expérience et l'expertise dans des domaines choisis des candidats aux postes d'administrateurs dans des secteurs que le conseil juge importants pour la CIBC.

	Brent S. Belzberg	Gary F. Colter	Patrick D. Daniel	Luc Desjardins	Victor G. Dodig	Gordon D. Giffin	Linda S. Hasenfratz	Kevin J. Kelly	Nicholas D. Le Pan	John P. Manley	Jane L. Pevelett	Katharine B. Stevenson	Martine Turcotte	Ronald W. Tysoe	Barry L. Zubrow <sup>(1)</sup>
<b>Indépendant</b>	✓	✓	✓	✓	(2)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Expérience et expertise</b>															
Leadership <sup>(3)</sup>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers <sup>(4)</sup>	✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓
Expertise financière <sup>(5)</sup>	✓	✓			✓					✓	✓	✓		✓	✓
Gestion du risque <sup>(6)</sup>	✓							✓				✓			✓
Gouvernance du risque <sup>(7)</sup>	✓	✓						✓	✓						✓
Ressources humaines / rémunération <sup>(8)</sup>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	
Responsabilité de l'entreprise <sup>(9)</sup>	✓		✓	✓			✓	✓		✓			✓		✓
Législation / réglementation / conformité <sup>(10)</sup>	✓					✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Politique publique / relations avec les gouvernements <sup>(11)</sup>						✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Technologie de l'information <sup>(12)</sup>			✓	✓								✓	✓		
Commercialisation <sup>(13)</sup>				✓	✓			✓							
Énergie <sup>(14)</sup>			✓	✓		✓					✓				

(1) M. Zubrow est un nouveau candidat à l'élection à titre d'administrateur.

(2) M. Dodig n'est pas indépendant, car il est président et chef de la direction de la CIBC.

(3) Leadership : Vaste expérience des affaires grâce à un poste de haute direction dans une grande société ou organisation.

(4) Services financiers : Expérience dans le secteur des services financiers ou expérience dans la supervision d'opérations financières complexes et la gestion de placements.

(5) Expertise financière : L'expertise est fondée sur la définition d'« expert financier » et d'« expert financier du comité de vérification » aux termes des lois sur les valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis.

(6) Gestion du risque : Expérience pratique de la gestion du risque, en particulier au sein d'une institution financière, y compris une compréhension des principes et pratiques actuels de gestion du risque tels qu'ils sont appliqués aux institutions financières, qui peut avoir été acquise grâce à ce qui suit, dans le passé ou actuellement : un poste à titre de directeur d'un groupe commercial important dans une grande institution financière où la gestion du risque représente une partie importante des responsabilités du poste, une expérience de direction au sein d'un cabinet de consultation en gestion du risque, un poste au sein d'une institution financière ouverte à titre de chef de la gestion du risque ou de responsable de la gestion du risque, un poste au sein d'une institution financière ouverte à titre de chef de la direction ou de chef des finances et un poste de direction de la surveillance du risque au sein d'un organisme de supervision régissant les institutions financières, les services financiers ou l'émission de titres dans le public.

(7) Gouvernance du risque : Compréhension du rôle du conseil dans la supervision des principes et des pratiques de gestion du risque, notamment une compréhension des principes et pratiques actuels de gestion du risque, qui peut avoir été acquise grâce à ce qui suit, dans le passé ou actuellement : une expérience de direction au sein d'un cabinet de consultation en gestion du risque, une expérience à titre de membre d'un comité du conseil d'une société ouverte qui supervise la gestion du risque, un poste au sein d'une société ouverte à titre de chef de la gestion du risque ou de responsable de la gestion du risque, un poste au sein d'une société ouverte à titre de chef de la direction ou de chef des finances, un poste de direction de surveillance du risque au sein d'un organisme de supervision régissant les institutions financières, les services financiers ou l'émission de titres dans le public, et formation continue des administrateurs sur la gouvernance du risque et/ou la gestion du risque d'une institution financière.

(8) Ressources humaines / rémunération : Compréhension des principes et pratiques relatifs aux ressources humaines et/ou expérience pratique actuelle de la gestion ou de l'encadrement des ressources humaines, notamment une expérience de la conception et de l'administration de régimes de rémunération, du développement du leadership/de la gestion des compétences, de la planification de la relève et de la prise de décisions touchant la rémunération, y compris les aspects de la rémunération liés au risque.

(9) Responsabilité de l'entreprise : Expérience ou connaissances des questions sociales, environnementales ou de gouvernance qui ont une incidence sur les entreprises, les collectivités et d'autres parties intéressées.

(10) Législation / réglementation / conformité : Formation et/ou expérience en droit et en conformité pour des cadres réglementaires complexes.

(11) Politique publique / relations avec les gouvernements : Expérience dans la politique publique et les relations avec les gouvernements.

(12) Technologie de l'information : Expérience à un poste de haute direction d'une importante société spécialisée dans la technologie ou compréhension du rôle du conseil dans la supervision de la technologie de l'information.

(13) Commercialisation : Expérience à titre de membre de la haute direction d'une importante société de produits, de services ou de distribution au détail.

(14) Énergie : Expérience ou responsabilité de surveillance à un poste de niveau supérieur au sein d'une importante société d'énergie.

## Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations

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

- a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui (i) alors que cette personne agissait en cette qualité, a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou d'une ordonnance interdisant à la société de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs ou (ii) a fait l'objet d'une telle ordonnance qui a été rendue après que cette personne a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances et qui découlait d'un événement survenu alors que cette personne agissait à ce titre;
- b) administrateur ou chef de la direction d'une société qui, alors que cette personne agissait à ce titre ou dans l'année suivant la fin du mandat de cette personne à ce titre, a fait faillite, a fait une proposition aux termes de toute loi relative à la faillite ou à l'insolvabilité ou a été visée par des procédures, un arrangement ou un concordat avec des créanciers ou a institué de telles procédures, un tel arrangement ou un tel concordat ou s'est vu désigner un séquestre, un administrateur-séquestre ou un fiduciaire pour détenir son actif,

à l'exception de ce qui suit :

### Gordon D. Giffin AbitibiBowater Inc.

En avril 2009, AbitibiBowater Inc. et certaines de ses filiales américaines et canadiennes ont déposé des requêtes volontaires devant la Bankruptcy Court des États-Unis, district du Delaware, pour obtenir une protection aux termes du chapitre 11 et du chapitre 15 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, en sa version modifiée, et ont demandé la protection contre les créanciers aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la LACC) à la Cour supérieure du Québec au Canada. M. Giffin a été administrateur d'AbitibiBowater Inc. du 29 octobre 2007 jusqu'à sa démission le 22 janvier 2009.

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

M. Manley était administrateur des sociétés Nortel lorsque la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la CVMO) a rendu une ordonnance définitive le 31 mai 2004 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction et à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel d'effectuer des opérations en raison du fait que les sociétés Nortel avaient annoncé la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de leurs états financiers intermédiaires et annuels pour certaines périodes au plus tard aux dates de dépôt prévues par la législation ontarienne en valeurs mobilières. La CVMO a révoqué l'ordonnance le 21 juin 2005.

M. Manley était également administrateur des sociétés Nortel lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans le dépôt de certains états financiers pour l'exercice 2005 au plus tard aux dates de dépôt requises. La CVMO a rendu une ordonnance définitive le 10 avril 2006 interdisant aux administrateurs, aux membres de la direction, à certains employés en poste et à certains anciens employés des sociétés Nortel, dont M. Manley, d'effectuer des opérations sur les titres des sociétés Nortel jusqu'à ce qu'un délai de deux jours ouvrables se soit écoulé après la réception par la CVMO de tous les documents d'information que les sociétés Nortel étaient tenues de déposer en vertu de la législation ontarienne en valeurs mobilières. La British Columbia Securities Commission (la BCSC) et l'Autorité des marchés financiers (l'AMF) ont rendu des ordonnances similaires. La CVMO a levé l'interdiction d'opérations avec prise d'effet le 8 juin 2006, et la BCSC et l'AMF ont levé la leur peu de temps après.

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

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

## Rapports des comités du conseil

Le conseil d'administration de la CIBC compte quatre comités, soit : le Comité de vérification, le Comité de gouvernance, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et le Comité de gestion du risque, et a approuvé le mandat de chacun. Chaque comité estime qu'il s'est acquitté de son mandat au cours de l'exercice 2014 et a transmis le rapport qui suit sur sa structure, son mandat et ses principales activités.

### Rapport du Comité de vérification

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

#### MANDAT

Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

Les principales tâches du Comité de vérification sont de s'acquitter des responsabilités relatives à l'examen de l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la CIBC, de surveiller le système de contrôle interne et le respect des lois et des règlements, de choisir les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, d'examiner les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et des vérificateurs internes et d'agir à titre de comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale. Le Comité de vérification a la responsabilité finale de la fonction de vérification interne et surveille son rendement.

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

- **Information financière**
  - ✓ l'intégrité des états financiers de la CIBC et des renseignements financiers communiqués
  - ✓ les états financiers annuels et intermédiaires consolidés, le rapport de gestion
  - ✓ le rapport des auditeurs externes sur les états financiers consolidés
  - ✓ tout changement important dans les conventions et les pratiques comptables
- **Auditeurs externes**
  - ✓ les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des auditeurs externes
  - ✓ l'étendue et les conditions de la mission et le plan d'audit annuel des auditeurs externes
  - ✓ le choix et la recommandation des auditeurs externes aux fins de leur nomination par les actionnaires
  - ✓ l'évaluation annuelle de l'efficacité et de la qualité du service des auditeurs externes, eu égard à ce qui suit :
    - leur degré d'indépendance, d'objectivité et de scepticisme professionnel
    - la qualité de l'équipe de mission
    - la qualité de leurs communications et interactions
    - la qualité de leurs services
  - ✓ la rémunération des auditeurs externes
  - ✓ le rapport annuel des auditeurs externes qui décrit leurs procédures internes de contrôle de la qualité
  - ✓ l'évaluation approfondie périodique des auditeurs externes au moins tous les cinq ans
- **Fonction de vérification interne**
  - ✓ le cadre organisationnel et les Règles de vérification interne
  - ✓ la nomination ou la destitution du vérificateur principal
  - ✓ le mandat, les objectifs, l'efficacité et l'indépendance du vérificateur principal et de la fonction de vérification interne
  - ✓ le plan de vérification annuel des vérificateurs internes, notamment l'étendue de la vérification et la démarche globale d'évaluation du risque
  - ✓ l'évaluation périodique indépendante par un tiers de la fonction de vérification interne
- **Fonction des finances**
  - ✓ le cadre organisationnel de la fonction des finances
  - ✓ la nomination ou la révocation du chef des services financiers
  - ✓ le mandat et les objectifs du chef des services financiers et son efficacité et celle de la fonction des finances
  - ✓ l'évaluation périodique indépendante par un tiers de la fonction des finances
- **Fonction de la conformité**
  - ✓ le cadre organisationnel de la conformité
  - ✓ la nomination ou la révocation du chef de la Conformité
  - ✓ le mandat et les objectifs du chef de la Conformité et son efficacité et celle de la fonction de la conformité
  - ✓ le plan annuel de conformité
  - ✓ l'évaluation périodique indépendante par un tiers de la fonction de la conformité

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contrôles internes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la surveillance des systèmes de contrôle interne</li> <li>✓ l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de contrôle interne</li> <li>✓ le programme de prévention et de détection de la fraude</li> <li>✓ les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance</li> </ul> </li> <li>• <b>Procédures d'alerte professionnelle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la mise en place de procédures pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification</li> </ul> </li> <li>• <b>Planification de la relève</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les plans de relève pour le chef des services financiers, le vérificateur principal et le chef de la Conformité</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>ACTIVITÉS EN 2014</b></p>	<p><b>Normes internationales d'information financière (IFRS) :</b> Le Comité a poursuivi la supervision des nouvelles normes IFRS et des faits nouveaux émergents en matière de comptabilité selon les IFRS.</p> <p><b>Supervision du risque relativement au cadre de contrôle :</b> Le Comité a continué de superviser les secteurs importants de risque relativement au cadre général de contrôle de la CIBC, dont CIBC FirstCaribbean International Bank (CIBC FirstCaribbean), et a tenu à cet égard des réunions conjointes avec le Comité de gestion du risque.</p> <p><b>Supervision des fonctions de contrôle :</b> Le Comité a continué de surveiller l'efficacité de la conformité, de la vérification interne et des finances, en particulier la planification de la relève et la conformité de ces fonctions aux attentes réglementaires. Le Comité a examiné les communications provenant des organismes de réglementation et a surveillé étroitement la pertinence de la réponse de la direction.</p> <p><b>Surveillance de l'évolution réglementaire :</b> Le Comité a continué de surveiller l'évolution réglementaire et les consignes du BSIF, des organismes de réglementation à l'échelle mondiale et du Comité de Bâle sur la supervision bancaire, notamment l'intégration de mesures améliorées pour l'évaluation annuelle des auditeurs externes, les mises à jour émanant de parties internes intéressées sur l'incidence des perspectives réglementaires changeantes sur les activités de la CIBC, ainsi que des exposés réguliers sur les résultats des examens de la réglementation et des exercices de comparaison.</p> <p><b>Supervision de la structure organisationnelle des finances :</b> Le Comité a continué de surveiller la structure organisationnelle du groupe Finance et l'exécution des programmes stratégiques des finances.</p>
<p><b>PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2014</b></p>	<p>Le Comité a bénéficié de formation continue concernant l'évolution de la réglementation et les tendances comptables émergentes à l'échelle mondiale. Des sessions de formation pour les administrateurs ont eu lieu sur l'évaluation des dérivés, les concepts comptables émergents et le modèle à trois lignes de défense, qui constitue un principe du cadre pour régir et gérer efficacement l'approche de la CIBC à l'égard de la gestion du risque.</p>
<p><b>MEMBRES</b></p>	<p>Tous les membres du Comité sont indépendants. Pour plus de renseignements sur l'indépendance, voir la <a href="#">page 13</a>. Tous les membres possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM et sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la SEC. Pour plus de renseignements sur leur expérience et leur indépendance, voir les <a href="#">pages 4 à 13</a>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• J.L. Peverett, <i>présidente (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014)</i></li> <li>• G.F. Colter</li> <li>• J.P. Manley</li> <li>• K.B. Stevenson</li> <li>• R.W. Tysoe (<i>à quitté le Comité le 31 mai 2014</i>)</li> </ul>

## Rapports des comités du conseil

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

La responsabilité principale des états financiers et de l'ensemble du processus de présentation de l'information de la CIBC, dont le système de contrôle interne, incombe à la direction. Les auditeurs externes, EY, sont chargés de l'audit indépendant des états financiers consolidés de la CIBC conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du PCAOB, et d'un audit indépendant du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du PCAOB. Les avis des auditeurs inclus dans le Rapport annuel quant à la question de savoir si les états financiers consolidés présentent fidèlement la situation financière de la CIBC, ses résultats d'exploitation et ses flux de trésorerie conformément aux IFRS publiées par le Conseil des normes comptables internationales sont fondés sur ces audits. Le contrôle et la supervision de ces processus relèvent du Comité de vérification.

Le Comité de vérification a examiné les états financiers consolidés audités et en a discuté avec la direction. En outre, le Comité de vérification a discuté avec EY des questions dont il convient de discuter selon le Statement on Auditing Standards No. 16 du PCAOB (*Communications With Audit Committees*) et la Norme canadienne d'audit 260 (*Communication avec les responsables de la gouvernance*), notamment les questions ayant trait à l'exécution de l'audit des états financiers consolidés de la CIBC et à l'évaluation de l'efficacité du contrôle interne de la CIBC sur la présentation de l'information financière en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

EY a fourni au Comité de vérification l'information écrite requise par la Rule 3526 du PCAOB et le Comité de vérification a discuté avec EY de son indépendance à l'égard de la CIBC. La déclaration officielle écrite décrit tous les liens entre EY et la CIBC et comprend une confirmation écrite de l'indépendance de EY au sens du code de déontologie des Chartered Professional Accountants of Ontario (dénomination inscrite de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario) et du fait que EY sont des experts-comptables indépendants à l'égard de la CIBC au sens des lois sur les valeurs mobilières fédérales des États-Unis et des règles et des règlements pris en application de celles-ci, y compris les règles d'indépendance adoptées par la SEC aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis et conformément à la Rule 3520 du PCAOB.

En se fondant sur cet examen et ces discussions, le Comité de vérification a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés audités auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur formulaire 40-F pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 en vue de leur dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de EY à titre d'auditeurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Jane L. Peverett, présidente, Gary F. Colter, John P. Manley et Katharine B. Stevenson.

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

Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre du Comité de vérification de la CIBC ne peut être membre du comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. M<sup>me</sup> Katharine B. Stevenson, membre du Comité de vérification de la CIBC, est membre du comité de vérification ou d'audit de trois autres sociétés ouvertes. Le conseil a déterminé que le mandat de M<sup>me</sup> Stevenson au sein du comité de vérification ou d'audit de trois autres sociétés ouvertes ne nuit pas à sa capacité de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC.

Le conseil a fondé sa décision concernant M<sup>me</sup> Stevenson sur plusieurs facteurs dont sa présence et sa participation active à toutes les réunions du Comité de vérification de la CIBC. Elle possède des compétences financières et est un expert financier du comité de vérification; elle suit l'évolution des questions émergentes pour les comités de vérification ou d'audit en participant à des programmes de formation continue sur les normes comptables, les activités des comités de vérification ou d'audit et le risque et elle a une formation et de l'expérience en finances qui contribuent à sa capacité de remplir ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University et a été trésorière chez Nortel pendant sept ans. Elle est en mesure de gérer les contraintes de temps associées à ses responsabilités au conseil et aux comités, en partie, parce que les sociétés dont elle est membre du comité de vérification ou d'audit ont des fins d'exercice différentes de celle de la CIBC. En outre, elle se consacre à une carrière d'administratrice de sociétés et n'a pas un emploi à temps plein. Elle a participé à l'accomplissement des fonctions du Comité de vérification et a participé efficacement en tant que membre du conseil et d'autres comités du conseil.

La décision du conseil est appuyée par l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil. Une courte biographie de M<sup>me</sup> Stevenson figure à la [page 10](#) de la présente circulaire.

## Rapport du Comité de gouvernance

Le Comité de gouvernance a fourni l'Énoncé des pratiques de gouvernance, à partir de la [page 63](#), qui décrit la structure de gouvernance qui guide le conseil et la direction dans l'exécution de leurs obligations.

<p><b>MANDAT</b></p> <p>Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>	<p>La principale tâche du Comité de gouvernance est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision de la gouvernance.</p> <p>Le Comité de gouvernance examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Supervision des questions de gouvernance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la structure et les activités de gouvernance</li> <li>✓ les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC</li> <li>✓ la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance</li> </ul> </li> <li>• <b>Composition et rendement du conseil et de ses comités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les candidatures au conseil et à ses comités</li> <li>✓ la destitution d'un administrateur d'un comité du conseil</li> </ul> </li> <li>• <b>Critères de sélection des membres du conseil et des comités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la supervision des programmes de perfectionnement des administrateurs</li> <li>✓ les objectifs de rendement du président du conseil</li> <li>✓ la rémunération des administrateurs</li> <li>✓ les mandats du conseil, des comités, du chef de la direction, du président du conseil et des présidents de comités</li> <li>✓ l'évaluation du rendement du conseil, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil</li> <li>✓ l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et des critères d'indépendance des administrateurs</li> <li>✓ les critères de durée du mandat des administrateurs</li> <li>✓ l'efficacité des rapports de la direction au conseil et aux comités du conseil</li> </ul> </li> <li>• <b>Relève du président du conseil</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ le processus de planification de la relève et le plan de préparation en cas d'urgence pour le poste de président du conseil</li> </ul> </li> <li>• <b>Conflits d'intérêts et examen de la conduite</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts</li> <li>✓ le respect du Code de conduite des employés et des travailleurs occasionnels et du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC</li> <li>✓ les politiques et procédures relatives aux risques de réputation (y compris les politiques, les procédures et les rapports concernant les plaintes des clients, les risques et incidents liés à la protection des renseignements personnels et le respect par le conseil et les employés du Code de déontologie des administrateurs ou du Code de conduite des employés et des travailleurs occasionnels) afin de promouvoir une communication de l'information importante sur la CIBC qui soit juste, opportune et largement diffusée et les efforts déployés afin d'exercer les activités de la CIBC d'une manière responsable sur les plans déontologique et social</li> <li>✓ un rôle de comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>ACTIVITÉS EN 2014</b></p>	<p><b>Planification de la relève du conseil et des comités :</b> Le Comité a continué de se concentrer sur le repérage des meilleurs candidats, hommes et femmes, pour améliorer la composition du conseil et pour combler les vacances prévues. Un conseiller externe a aidé le Comité à recruter un candidat au poste d'administrateur ayant une solide expérience des services financiers. M. Barry Zubrow est candidat en vue de son élection à un poste d'administrateur. Voir la <a href="#">page 11</a> pour obtenir des renseignements sur M. Zubrow. Les activités de planification de la relève du Comité pour les présidents des comités du conseil ont été axées sur l'amélioration de la mixité au sein du conseil et ont entraîné la nomination de M<sup>me</sup> Jane Peverett à titre de présidente du Comité de vérification, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et de M<sup>me</sup> Linda Hasenfratz à titre de présidente du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2014. Le Comité a entamé le processus de planification de la relève pour le président du conseil. L'honorable John Manley a été nommé président du conseil, avec prise d'effet le 23 avril 2015, dès sa réélection à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC.</p> <p><b>Cadre du conseil sur l'engagement envers les parties intéressées :</b> Le Comité a continué de mettre au point le cadre du conseil sur l'engagement envers les parties intéressées en intensifiant le dialogue avec les autorités de réglementation, les actionnaires et des agences de conseil en vote; les sujets abordés avec ces parties intéressées comprenaient le processus de planification de la relève du chef de la direction, la gouvernance du conseil, la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance du risque. Grâce au dialogue et à la correspondance avec les actionnaires ou des partisans de la gouvernance, le président du conseil et les présidents de comités demeurent au fait de l'opinion des parties intéressées de la CIBC à l'égard de questions de gouvernance et réceptifs à leurs commentaires.</p> <p><b>Amélioration de l'efficacité du conseil et des comités :</b> Le Comité a continué d'améliorer le processus de présentation de l'information du conseil et l'efficacité de la tenue des réunions du conseil et des comités afin de favoriser la prise de décisions efficace et d'accorder du temps au conseil pour des discussions sur des questions clés comme la stratégie, la culture et la planification de la relève.</p>

## Rapports des comités du conseil

<b>PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2014</b>	Le Comité a bénéficié de sessions de formation continue pour tenir ses membres à jour sur l'évolution réglementaire des questions de gouvernance et sur les nouvelles tendances en gouvernance à l'échelle mondiale.
<b>MEMBRES</b>	Tous les membres du Comité sont indépendants. Pour plus de renseignements sur l'indépendance, voir la <a href="#">page 13</a> . <ul style="list-style-type: none"><li>• G.F. Colter, <i>président</i></li><li>• B.S. Belzberg</li><li>• N.D. Le Pan</li><li>• J.P. Manley</li><li>• R.W. Tysoe</li></ul>

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

Les présidents du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du conseil ont écrit une lettre aux actionnaires concernant le régime de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, qui débute à la [page 26](#) de la présente circulaire et qui est suivie de l'analyse de la rémunération.

<b>MANDAT</b>  Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a> .	<p>La principale tâche du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et d'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC, notamment l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement du leadership, la planification de la relève et la rémunération. Le Comité est responsable de l'harmonisation de la rémunération avec la stratégie de la CIBC relativement à des résultats constants et durables, à la tolérance au risque et à un cadre de contrôle.</p> <p>Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Rendement, rémunération et contrats d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ les objectifs de rendement et les évaluations du chef de la direction, des membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et d'autres dirigeants clés</li><li>✓ la rémunération liée au rendement du chef de la direction, des membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et d'autres dirigeants clés</li><li>✓ les nominations et les contrats d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction, y compris la rémunération, aux postes de vice-président à la direction et aux postes plus élevés, et pour les personnes dont la rémunération directe globale est supérieure à un certain niveau</li></ul></li><li>• <b>Planification de la relève et perfectionnement de la direction</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ les plans de relève pour le chef de la direction, les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction et d'autres postes clés de leadership</li><li>✓ l'évolution des initiatives de portée générale de perfectionnement du leadership et les plans de perfectionnement spécifiques aux candidats de la relève pour des postes clés de leadership</li></ul></li><li>• <b>Rémunération</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ l'harmonisation de la rémunération avec le rendement d'entreprise et les risques d'affaires</li><li>✓ en collaboration avec le Comité de gestion du risque, la rémunération et les attributions d'encouragement annuelles pour les groupes fonctionnels, les unités d'exploitation stratégiques et les principaux secteurs d'activité</li><li>✓ les lignes directrices relatives à l'actionnariat et le nombre d'actions réellement détenues pour tous les membres de la haute direction et les directeurs généraux de Gestion des avoirs et de Services bancaires de gros</li></ul></li><li>• <b>Philosophie de rémunération, méthodologie et gouvernance</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ la philosophie, la méthodologie et la gouvernance</li><li>✓ les modifications aux politiques et régimes de rémunération importants</li><li>✓ un rapport indépendant sur les régimes de rémunération importants afin d'évaluer si les régimes ont les résultats escomptés et si la rémunération versée est adéquate compte tenu du rendement réel de l'entreprise et des risques d'affaires</li></ul></li><li>• <b>Caisses de retraite et régimes de retraite de la CIBC</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ le rendement des placements, les risques importants et la structure de gouvernance</li><li>✓ les nouveaux régimes et les modifications importantes aux régimes existants</li></ul></li><li>• <b>Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ l'évaluation faite par la direction des risques importants liés aux ressources humaines et de l'efficacité des contrôles internes connexes</li><li>✓ les changements organisationnels importants et les changements qui ont un effet sur les groupes de contrôle clés, dont la vérification interne, les finances, les services juridiques, la conformité et la gestion du risque</li></ul></li><li>• <b>Présentation de l'information</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ la communication de la rémunération des cadres supérieurs dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC</li></ul></li></ul>
---	---

<p><b>ACTIVITÉS EN 2014</b></p>	<p><b>Relève du chef de la direction et gestion des compétences :</b> Le Comité a continué de faire progresser la stratégie de gestion des compétences de la CIBC, notamment la constitution d'un solide bassin de futurs dirigeants, la surveillance des initiatives de gestion des compétences clés à la Banque et une meilleure intégration de la gestion des compétences dans la stratégie d'entreprise, en s'assurant en particulier que la diversité des effectifs de la CIBC reflète les marchés où nous exerçons des activités.</p> <p>Le Comité a consacré beaucoup de temps à superviser le processus de relève du chef de la direction et à appuyer le conseil dans l'exécution des plans de relève de la CIBC pour des postes clés de leadership au sein de la haute direction. Le Comité a soutenu le conseil à l'égard des arrangements de transition pour d'autres membres de la haute direction et a recommandé au conseil de les approuver.</p> <p><b>Rémunération du chef de la direction et du Comité de direction :</b> Le Comité a fixé des objectifs et des mesures de rendement ambitieux, mais atteignables pour l'équipe de la haute direction, qui assurent la variabilité de la rémunération réalisable en fonction du rendement, tout en continuant de motiver nos dirigeants à procurer de la valeur à long terme aux actionnaires dans le respect de notre tolérance au risque. Le Comité a surveillé la conformité aux principes et normes du Conseil de stabilité financière et aux exigences réglementaires dans les territoires où la CIBC exerce des activités.</p>
<p><b>PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2014</b></p>	<p>Le Comité a bénéficié de sessions de formation continue sur les tendances du marché quant à la rémunération, sur les incidences possibles de l'évolution de la réglementation, sur le droit de l'emploi et sur les pratiques exemplaires de gestion des compétences.</p>
<p><b>MEMBRES</b></p>	<p>Tous les membres du Comité sont indépendants. Pour plus de renseignements sur l'indépendance, voir la <a href="#">page 13</a>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L.S. Hasenfratz, <i>présidente</i> (à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014)</li> <li>• B.S. Belzberg</li> <li>• P.D. Daniel</li> <li>• L. Desjardins</li> <li>• G.D. Giffin</li> </ul>

## Rapport du Comité de gestion du risque

<p><b>MANDAT</b></p> <p>Le mandat intégral du Comité et le mandat du président du Comité sont disponibles sur le site <a href="http://www.cibc.com/francais">www.cibc.com/francais</a>.</p>	<p>La principale tâche du Comité de gestion du risque est de superviser la gestion par la CIBC des risques auxquels elle doit faire face en tentant d'atteindre ses objectifs d'affaires, notamment aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités quant à l'approbation et à la supervision de la mise en œuvre de l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC, de l'unité d'exploitation stratégique (UES) et de l'infrastructure, examiner l'harmonisation des plans stratégiques avec la tolérance au risque et analyser le profil de risque de la CIBC à la lumière de sa tolérance au risque. Le Comité est également chargé de superviser les politiques, les limites et les autres contrôles du risque de la CIBC en vue de gérer efficacement ses principaux risques d'affaires (notamment les risques de crédit, de marché, d'exploitation, d'illiquidité et de bilan ainsi que les risques associés aux activités d'assurance, aux entités juridiques, aux filiales et aux sociétés de son groupe).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Principaux risques d'affaires</b> Le Comité de gestion du risque examine les éléments suivants, les approuve et/ou en recommande l'approbation au conseil : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC, de l'UES et de l'infrastructure</li> <li>✓ les limites de risque de la CIBC et les politiques clés de gestion des risques de crédit et de placement, de financement et d'illiquidité et de marché ainsi que le cadre de gestion du risque d'exploitation de la CIBC</li> <li>✓ la délégation par la CIBC des pouvoirs relatifs aux risques à la direction et toutes les opérations non visées par les pouvoirs relatifs aux risques délégués</li> <li>✓ le plan et les politiques en matière de capital de la CIBC</li> </ul> </li> <li>Le Comité de gestion du risque examine régulièrement : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la conformité des plans stratégiques avec la tolérance au risque</li> <li>✓ le profil de risque et sa conformité à la tolérance au risque</li> <li>✓ l'évaluation par la direction des risques liés à la technologie de l'information, dont la cybersécurité</li> <li>✓ les nouvelles questions et tendances quant au risque</li> <li>✓ la gestion des essais sous contrainte relativement à la suffisance des fonds propres</li> </ul> </li> <li>• <b>Risques juridiques et de réputation, impartition, nouvelles initiatives</b> Le Comité de gestion du risque examine : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les politiques et procédures clés concernant le repérage et le contrôle efficaces des risques juridiques et de réputation, y compris le mandat et les activités du Comité de surveillance des risques juridiques et de réputation</li> <li>✓ la politique d'impartition de la CIBC et les principaux arrangements d'impartition</li> <li>✓ la gestion de crise et les processus décisionnels, les politiques et les approches connexes élaborés concernant les plans de rétablissement de la CIBC</li> <li>✓ les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services</li> <li>✓ le respect par la direction des lois et des règlements lorsqu'ils concernent le mandat du Comité</li> </ul> </li> </ul>
---	---



## Rapports des comités du conseil

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fonction de gestion du risque</b> Le Comité de gestion du risque supervise : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ le mandat, les objectifs et l'efficacité du chef de la gestion du risque</li> <li>✓ le cadre organisationnel de la fonction indépendante de gestion du risque de la CIBC et son efficacité</li> <li>✓ la dotation en personnel et les plans financiers</li> <li>✓ les plans de relève pour le chef de la gestion du risque et les postes qui relèvent directement de celui-ci</li> <li>✓ les commentaires quant au risque et d'autres aspects liés au risque dans le cadre des décisions touchant la rémunération du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le CRRPD)</li> </ul> </li> </ul>
<b>ACTIVITÉS EN 2014</b>	<p><b>Cadre de gestion du risque et gouvernance :</b> Le Comité a supervisé les améliorations apportées au cadre de gestion du risque de la CIBC, notamment à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque de la CIBC et la façon dont il se traduit par des mesures applicables aux secteurs d'activité des UES et du groupe d'infrastructure de la CIBC, ainsi que les améliorations apportées afin de raffermir la fonction de gestion du risque de la CIBC à la lumière de l'évolution des risques et des cadres réglementaires. Le Comité a également examiné les améliorations apportées aux diverses limites et politiques relatives au risque et les rapports de conformité connexes, ainsi que le plan de rétablissement et de résolution de la CIBC.</p> <p><b>Nouveaux risques :</b> Le Comité a passé en revue l'analyse par la direction des incidences du conflit entre la Russie et l'Ukraine et d'une possible cyberattaque en plus d'examiner l'évolution des principaux thèmes de risques émergents, qui font l'objet d'une surveillance régulière. Le Comité a également examiné des rapports sur des simulations de crise macroéconomique, dont une évaluation de la suffisance des fonds propres.</p> <p><b>Examens des risques d'affaires :</b> Le Comité a analysé des présentations sur les risques associés à diverses activités commerciales, notamment au financement immobilier aux États-Unis, aux prêts immobiliers commerciaux au Canada, au portefeuille de crédit, Pétrole et gaz, au cybercourtage, à la négociation de marchandises et aux cartes de crédit, ainsi que des examens de CIBC FirstCaribbean et de Compagnie Trust CIBC Mellon.</p>
<b>PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS EN 2014</b>	<p>Le Comité a bénéficié de séances de formation sur divers sujets dont les risques de financement et d'illiquidité, la fixation des prix de cession interne des fonds, la compensation centrale des dérivés de gré à gré, les actifs pondérés en fonction du risque et les transactions à haute fréquence.</p>
<b>MEMBRES</b>	<p>Tous les membres du Comité sont indépendants. Pour plus de renseignements sur l'indépendance, voir la <a href="#">page 13</a>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.D. Le Pan, <i>président</i></li> <li>• K.J. Kelly</li> <li>• L. Rahl</li> <li>• M. Turcotte (<i>depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014</i>)</li> <li>• R.W. Tysoe (<i>depuis le 1<sup>er</sup> juin 2014</i>)</li> </ul>

## Rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs afin d'évaluer l'appariement des intérêts des actionnaires avec la stratégie de la CIBC, une prise de décisions prudente et des pratiques exemplaires ainsi que la rémunération des administrateurs offerte par les autres institutions financières canadiennes. Le Comité de gouvernance recommande des modifications à la rémunération des administrateurs qu'il soumet à l'approbation du conseil lorsqu'il le juge approprié ou nécessaire afin de refléter ces objectifs et de prendre en compte la charge de travail, les heures consacrées et la responsabilité des administrateurs.

En 2014, le Comité a recommandé une structure de rémunération fixe en se fondant sur un examen des tendances de rémunération au sein des institutions financières, du rôle changeant d'un administrateur de banque et de la hausse qui en découle de la charge de travail et du temps qui y est consacré. Bien que l'assiduité aux réunions du conseil demeure un aspect important du rendement d'un administrateur, les administrateurs de la CIBC ont d'autres responsabilités en raison de la complexité accrue de la supervision de l'entreprise et des activités d'une banque, dont celles de superviser efficacement notre Banque en dialoguant avec les membres de la haute direction entre les réunions du conseil; de rencontrer des organismes de réglementation des banques et des autorités de supervision tout au cours de l'année; d'examiner des documents complexes en vue des réunions et d'assister à d'autres réunions afin d'aborder l'incidence de l'évolution du cadre réglementaire et de dialoguer avec les actionnaires, des cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et d'autres parties intéressées afin de discuter des questions de gouvernance du conseil. Pour les administrateurs qui occupent un poste de leadership, le temps consacré et la charge de travail sont encore plus considérables puisqu'ils communiquent davantage avec les parties intéressées au nom de la CIBC. Le Comité a déterminé que la structure de rémunération fixe reflète mieux la contribution et les responsabilités des administrateurs à l'extérieur de la salle du conseil et qu'elle correspond davantage à celles-ci. Le conseil a approuvé cette structure de rémunération, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> août 2014. La nouvelle structure entraîne une augmentation de la rémunération. Le pourcentage d'augmentation est indiqué ci-dessous, d'après une comparaison entre la rémunération versée pour l'exercice 2014 calculée aux termes de la nouvelle structure et celle calculée aux termes de l'ancienne structure.

15 %	Rémunération totale moyenne versée à un administrateur (à l'exclusion du président du conseil)
7 %	Président du conseil
17 %	Président du Comité de gouvernance
11 %	Présidents des autres comités

### Composantes de la rémunération des administrateurs

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 juillet 2014, les administrateurs non membres de la direction ont été rémunérés aux termes de la structure de rémunération suivante, qui indique les provisions sur une base annuelle.

Provision annuelle en espèces <sup>(1)</sup>	(\$)
Président du conseil <sup>(2)</sup>	150 000
Autres administrateurs	40 000
<b>Provision annuelle en titres de capitaux propres</b>	
Président du conseil <sup>(2)</sup>	225 000
Autres administrateurs	70 000
<b>Provision annuelle des présidents de comités</b>	
Comité de vérification, de la rémunération et des ressources du personnel de direction et de gestion du risque	40 000
Comité de gouvernance	25 000
<b>Honoraires annuels de participation aux comités<sup>(3)</sup></b>	
Comité de vérification, de gouvernance, de la rémunération et des ressources du personnel de direction et de gestion du risque	5 000
Comité spécial du contentieux	10 000
<b>Jetons de présence aux réunions</b>	
Comités spéciaux ad hoc (par réunion)	1 000
Conseil et comités permanents (par réunion) <sup>(4)</sup>	2 000
Frais de déplacement (par voyage) <sup>(5)</sup>	2 000

(1) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'unités d'actions à dividende différé. Une unité d'actions à dividende différé (UADD) est une écriture comptable qui est portée trimestriellement au compte ouvert au nom d'un administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil. La valeur du compte d'UADD d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur ou employé de la CIBC. La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la Bourse de Toronto (la TSX) la veille de la date de rachat. Les UADD donnent droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont crédités trimestriellement sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires.

## Rémunération des administrateurs

- (2) Le président du conseil ne recevait aucune rémunération à l'exception de la provision annuelle en espèces/en titres de capitaux propres.
- (3) Les présidents de comités ne recevaient pas de provision en tant que membres du Comité de gouvernance, mais recevaient une provision de membre de comité pour les autres comités auxquels ils siégeaient. Un membre d'un comité (autre qu'un président) nommé au Comité de gouvernance recevait la provision de membre de comité.
- (4) Les jetons de présence étaient les mêmes, que l'administrateur ait assisté aux réunions en personne ou par téléconférence.
- (5) Versés à l'administrateur qui assistait en personne aux réunions du conseil ou des comités, qui avaient lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> août 2014, les administrateurs non membres de la direction ont été rémunérés aux termes de la structure de rémunération fixe suivante, qui indique les provisions sur une base annuelle.

Provision annuelle en espèces <sup>(1)</sup>	(\$)
Président du conseil <sup>(2)</sup>	150 000
Autres administrateurs <sup>(3)</sup>	100 000
Provision annuelle en titres de capitaux propres	
Président du conseil <sup>(2)</sup>	250 000
Autres administrateurs	100 000
Provision annuelle des présidents de comités <sup>(4)</sup>	
Comité de vérification, de gouvernance <sup>(5)</sup> , de la rémunération et des ressources du personnel de direction et de gestion du risque	50 000
Honoraires annuels de participation aux comités	
Membre d'un comité <sup>(6)</sup>	15 000
Jetons de présence aux réunions	
Comité spécial du contentieux ou comités ad hoc (par réunion)	1 000
Réunion spéciale du conseil et/ou d'un comité permanent (par réunion) <sup>(7)</sup>	1 000
Frais de déplacement (par voyage) <sup>(8)</sup>	2 000

- (1) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (2) Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération à l'exception de la provision annuelle en espèces/en titres de capitaux propres.
- (3) Comprend la participation à un comité.
- (4) Payable à raison de 50 % en espèces et de 50 % en titres de capitaux propres.
- (5) Comprend la participation à un second comité (à l'exclusion des comités spéciaux et ad hoc).
- (6) Versée pour la participation à chaque comité supplémentaire (à l'exclusion des comités spéciaux et ad hoc et des présidents de comités).
- (7) Versés pour chaque réunion spéciale du conseil et/ou d'un comité permanent après la quatrième réunion à laquelle l'administrateur assiste au cours d'un exercice. La rémunération est la même, que l'administrateur assiste aux réunions en personne ou par téléconférence.
- (8) Versés à l'administrateur qui assiste en personne aux réunions du conseil ou des comités, qui ont lieu à 300 km ou plus de son principal lieu de résidence.

Les frais raisonnables, y compris les indemnités de déplacement et d'hébergement, engagés par l'administrateur pour assister aux réunions et pour s'acquitter par ailleurs de ses fonctions à titre d'administrateur lui sont remboursés. En outre, la CIBC paie les frais d'administration du bureau du président du conseil, y compris les indemnités de déplacement et d'hébergement liées aux activités de la CIBC.

## Régimes d'actions des administrateurs

La CIBC a mis sur pied les régimes d'actions suivants afin d'harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires.

**Régime d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants** – Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

**Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs** – Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération en actions sous forme d'UADD ou d'actions ordinaires de la CIBC.

**Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA)** – En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs aux termes de ce régime et, à la date de la présente circulaire, aucune option non exercée n'était en cours de validité. Vous trouverez des renseignements supplémentaires relativement au ROSAA à la page 50 de l'analyse de la rémunération.

## Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée aux administrateurs non membres de la direction au cours de l'exercice 2014.

Nom <sup>(1)(2)</sup> (Tous les chiffres sont en dollars)	Rémunération gagnée				Rémunération totale	Répartition de la rémunération <sup>(5)</sup>		
	Provision annuelle		Provision à titre de membre et de président de comités	Frais de déplacement et jetons de présence		Espèces	À base d'actions	
	Titres de capitaux propres <sup>(3)</sup>	Espèces <sup>(4)</sup>					Actions ordinaires	UADD
Brent S. Belzberg	77 500	55 000	46 250	73 000	251 750	—	—	251 750
Gary F. Colter <sup>(6)</sup>	77 500	55 000	42 500	58 000	233 000	149 250	52 500	31 250
Dominic D'Alessandro <sup>(7)</sup>	35 000	20 000	2 500	30 000	87 500	42 750 <sup>(8)</sup>	—	44 750
Patrick D. Daniel	77 500	55 000	3 750	58 000	194 250	—	—	194 250
Luc Desjardins	77 500	55 000	3 750	62 000	198 250	120 750	77 500	—
Gordon D. Giffin <sup>(6)</sup>	77 500	55 000	11 250	62 000	205 750	128 250	—	77 500
Linda S. Hasenfratz	77 500	55 000	3 750	46 000	182 250	104 750	77 500	—
Kevin J. Kelly	77 500	55 000	3 750	52 000	188 250	—	—	188 250
Nicholas D. Le Pan <sup>(6)</sup>	77 500	55 000	53 750	76 000	262 250	178 500	83 750	—
John P. Manley	77 500	55 000	11 250	64 000	207 750	—	—	207 750
Jane L. Peverett	77 500	55 000	39 583	57 000	229 083	89 791	—	139 292
Leslie Rahl	77 500	55 000	3 750	56 000	192 250	—	77 500	114 750
Charles Sirois	—	—	381 250	—	381 250	—	—	381 250
Katharine B. Stevenson	77 500	55 000	3 750	57 000	193 250	115 750	77 500	—
Martine Turcotte	65 833	48 333	2 917	34 000	151 083	—	—	151 083
Ronald W. Tysoe <sup>(6)</sup>	77 500	55 000	24 583	75 000	232 083	154 583	—	77 500
<b>Total</b>	<b>1 108 333</b>	<b>783 333</b>	<b>638 333</b>	<b>860 000</b>	<b>3 389 999</b>	<b>1 084 374</b>	<b>446 250</b>	<b>1 859 375</b>

- (1) M. McCaughey n'a reçu aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 45 pour connaître la rémunération de M. McCaughey à titre de cadre supérieur de la CIBC. M. McCaughey a quitté ses fonctions de président et chef de la direction et de membre du conseil le 15 septembre 2014.
- (2) M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 45 pour connaître la rémunération de M. Dodig à titre de cadre supérieur de la CIBC. M. Dodig est devenu président et chef de la direction et a été nommé au conseil le 15 septembre 2014.
- (3) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération en capitaux propres sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (4) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.
- (5) Cette colonne reflète la répartition de la rémunération entre les espèces et les titres de capitaux propres.
- (6) La provision annuelle versée à chacun des membres du comité spécial du contentieux est incluse dans la colonne « Provision à titre de membre et de président de comités ».
- (7) M. D'Alessandro a quitté le conseil le 24 avril 2014.
- (8) Les administrateurs reçoivent sous forme d'espèces les honoraires qui leur sont dus pour le trimestre au cours duquel ils quittent le conseil.

## Rémunération des administrateurs

### Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil encourage ses administrateurs à détenir des actions de la CIBC pour témoigner de leur engagement à l'égard de celle-ci. Aux termes de la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs, un administrateur doit investir la moitié de la provision annuelle en espèces dans des actions ordinaires de la CIBC et/ou des UADD, jusqu'à ce qu'il soit propriétaire d'actions ordinaires de la CIBC et/ou d'UADD d'une valeur de 600 000 \$, soit six fois sa provision annuelle de 100 000 \$. On s'attend à ce qu'un administrateur atteigne ce niveau d'actionnariat dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil.

Le tableau suivant présente l'actionnariat (notamment les UADD) de chaque candidat à un poste d'administrateur de la CIBC de même que les variations d'actionnariat survenues depuis le 17 février 2014.

Nom <sup>(1)</sup>	Actionnariat au 17 février 2015		Actionnariat au 17 février 2014		Variation nette de l'actionnariat		Valeur des titres de capitaux propres <sup>(3)</sup> (\$)	Respect de la ligne directrice minimale en matière d'actionnariat	Choix de l'administrateur quant à la rémunération au 17 février 2015
	Actions ordinaires de la CIBC <sup>(2)</sup> (n <sup>bre</sup> )	UADD (n <sup>bre</sup> )	Actions ordinaires de la CIBC (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	3 500	29 309	3 500	25 610	—	3 699	3 275 651	✓	UADD
Gary F. Colter	13 919	308	13 631	—	288	308	1 420 424	✓	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces
Patrick D. Daniel	1 000	12 751	1 000	10 291	—	2 460	1 372 900	✓	UADD
Luc Desjardins	10 026	—	9 610	—	416	—	1 000 996	✓	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
Gordon D. Giffin	2 954	14 390	2 954	13 040	—	1 350	1 731 625	✓	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces
Linda S. Hasenfratz	10 688	—	10 268	—	420	—	1 067 090	✓	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
Kevin J. Kelly	6 202	3 153	6 202	1 147	—	2 006	934 003	✓	UADD
Nicholas D. Le Pan	2 217	7 375	1 566	7 078	651	297	957 665	✓	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
John P. Manley	—	18 764	—	15 930	—	2 834	1 873 398	✓	UADD
Jane L. Peverett	—	10 786	—	8 956	—	1 830	1 076 874	✓	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : 50 % UADD / 50 % espèces
Katharine B. Stevenson	8 709	—	8 290	—	419	—	869 507	✓	Provision en titres de capitaux propres : actions Reste : espèces
Martine Turcotte	412	1 545	1 052	—	(640)	1 545	195 387	sur la bonne voie <sup>(4)</sup>	UADD
Ronald W. Tysoe	11 000	25 795	11 000	23 984	—	1 811	3 673 613	✓	Provision en titres de capitaux propres : UADD Reste : espèces
Barry L. Zubrow	—	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	—	— <sup>(5)</sup>	s.o.
<b>Total</b>	<b>70 627</b>	<b>124 176</b>	<b>69 073</b>	<b>106 036</b>	<b>1 554</b>	<b>18 140</b>	<b>19 449 132</b>		

(1) M. Dodig ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur et, par conséquent, ne peut participer aux régimes de rémunération des administrateurs. À titre de cadre supérieur de la CIBC, M. Dodig devrait respecter les lignes directrices relatives à l'actionnariat minimal décrites à la page 49. L'actionnariat de M. Dodig, indiqué à la page 49, est en voie de respecter ces lignes directrices, qui sont applicables à compter de 2017.

(2) Les renseignements concernant les actions détenues en propriété effective ou sur lesquelles un contrôle est exercé ont été fournis par les administrateurs, la CIBC n'ayant pas connaissance de ces renseignements. Ces actions comprennent notamment les actions reçues à titre de rémunération.

(3) La valeur des titres de capitaux propres est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 décembre 2014 (99,84 \$).

(4) M<sup>me</sup> Turcotte s'est jointe au conseil le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et a jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat.

(5) M. Zubrow se présente à titre de nouveau candidat à un poste d'administrateur le 23 avril 2015. S'il est élu, M. Zubrow aura jusqu'au 23 avril 2020 pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs.

### À la CIBC, nous croyons que l'importance que nous accordons à l'établissement de solides relations avec nos clients et de saines pratiques de gouvernance produira à long terme de la valeur pour nos actionnaires.

Mettre au point une rémunération des cadres supérieurs qui tient compte des intérêts de nos actionnaires constitue l'un des plus importants mandats de gouvernance de votre conseil. Nous prenons cette responsabilité très au sérieux.

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

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

#### Relève du chef de la direction et de l'équipe de direction

Le Comité a consacré une grande partie de 2014 au renouvellement de la direction et a soutenu notre conseil dans l'exécution des plans de relève de la CIBC aux postes clés de direction.

Le 24 avril 2014, la CIBC a annoncé que M. Gerald McCaughey quitterait son poste de chef de la direction le 30 avril 2016. La CIBC a conclu un arrangement avec M. McCaughey selon lequel il remplirait ses fonctions pendant une période d'au plus deux ans si nécessaire, pour assurer une transition ordonnée, tout en prévoyant un départ à la retraite plus tôt si on lui trouvait un successeur et que ce dernier était prêt à assumer le leadership de la CIBC avant cette date.

Cette annonce a été précédée par celle, le 27 mars 2014, du départ à la retraite de M. Richard Nesbitt, chef de l'exploitation de la CIBC, le 31 octobre 2015.

Nous tenons à remercier MM. McCaughey et Nesbitt pour leurs nombreuses contributions à la CIBC et les efforts qu'ils ont déployés afin de la positionner de manière stratégique pour l'avenir.

Le Comité a amorcé le processus de recherche et de relève du chef de la direction plus d'un an avant que M. McCaughey prenne la décision en avril 2014 de fixer son départ à la retraite au 30 avril 2016. Comme il est décrit ci-après, au cours des mois qui ont suivi, le Comité a accéléré le processus de recherche, ce qui a, par ricochet, fait devancer le départ à la retraite de M. McCaughey.

Pendant que le Comité cherchait des candidats à l'externe, nous avons également consacré des ressources considérables au développement et à l'examen plus approfondis de candidats déjà repérés à l'interne. Il est rapidement ressorti de ce processus que M. Victor Dodig était clairement le candidat favori pour succéder à M. McCaughey à titre de chef de la direction et pour faire progresser notre stratégie focalisée sur la clientèle.

M. Dodig a une grande expérience de la CIBC et le conseil a confiance en son leadership; c'est pourquoi le conseil a choisi de devancer le départ à la retraite de M. McCaughey au 15 septembre 2014. Cette décision a pu être prise en raison de l'arrangement négocié avec M. McCaughey. L'arrangement a permis une transition en douceur au poste de chef de la direction de la CIBC selon l'échéancier du conseil tout en offrant également à l'ancien chef de la direction la rémunération de retraite qu'il aurait par ailleurs reçue si le conseil n'avait pas choisi de devancer son départ. Les conditions de l'arrangement relatif au départ à la retraite de M. McCaughey sont plus amplement décrites à la page 58 de la présente circulaire.

À la date de sa nomination, le 15 septembre 2014, M. Dodig a présenté une nouvelle équipe de direction et une nouvelle structure de gestion. Les changements comprennent de nouvelles fonctions ou des fonctions élargies pour les personnes qui relèvent directement de lui et le palier suivant de la haute direction, le départ anticipé à la retraite de M. Nesbitt et le départ à la retraite d'autres membres de l'ancienne équipe de la haute direction (EHD). À l'exception de MM. McCaughey et Nesbitt, aucun membre de l'EHD partant à la retraite ne reçoit de rémunération de

retraite. La nouvelle structure de gestion englobe un Comité de direction (CD), représenté par les personnes relevant directement du chef de la direction qui dirigent des activités ou des groupes fonctionnels, et un Comité d'exploitation composé du CD et d'autres membres de la haute direction.

Votre conseil est heureux d'avoir pu puiser à même le bassin de compétences déjà en place à la CIBC. Nous croyons que notre nouvelle équipe de direction se consacrera à notre vision d'être le chef de file des relations avec la clientèle et qu'elle stimulera une croissance rentable dans l'ensemble de nos secteurs d'activité.

- Pour ce qui est de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises, nous améliorons l'expérience client et accélérons la croissance rentable des produits dans tous nos canaux de distribution.
- Pour ce qui est de Gestion des avoirs, nous améliorons l'expérience client et raffermissons nos relations, attirons de nouveaux clients et recherchons des occasions de croissance stratégique.
- Pour ce qui est de Services bancaires de gros, nous nous employons à bâtir des relations solides avec nos clients et à gagner leur confiance grâce à une exécution, à une innovation et à une collaboration solides au sein de la CIBC.

Nos stratégies d'entreprise permettent à la CIBC de bien se placer pour atteindre et produire une valeur constante et durable pour nos actionnaires.

### Rendement en 2014

Notre régime de rémunération des cadres supérieurs est conçu de manière à harmoniser la rémunération au rendement.

En 2014, toutes nos activités ont enregistré des progrès par rapport à leurs priorités stratégiques. Vous pourrez obtenir des renseignements détaillés sur leur rendement aux pages 16 à 27 de notre rapport annuel 2014.

En résumé :

- nous avons dégagé des résultats records et un rendement total pour les actionnaires (RTA) de 20,9 %;

- nous avons enregistré une bonne performance des mesures relatives à la clientèle; cela comprend la performance de notre part du marché déclarée publiquement et d'autres points de référence internes fixés par le conseil pour mesurer l'exécution de la stratégie de la CIBC focalisée sur la clientèle;
- le risque a été bien géré, la plupart des mesures de notre Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque ayant atteint ou dépassé nos objectifs;
- nous avons mis en œuvre notre processus de planification de la relève pour le chef de la direction et d'autres postes clés de haute direction, démontrant ainsi la force de notre équipe de direction et le succès de notre stratégie de gestion des compétences jusqu'à maintenant;
- dans notre sondage auprès des employés, nous avons atteint des sommets sans précédent pour des indices clés comme l'engagement envers les employés et comme la gestion du personnel.

Nous maintenons le cap sur la croissance rentable des produits et notre évaluation du marché comme principaux secteurs où nous devons encore progresser pour combler l'écart avec nos sociétés de référence et nos cibles internes.

### Rémunération du chef de la direction

À la nomination de M. Dodig au poste de chef de la direction, le conseil a approuvé pour lui une cible initiale de rémunération directe globale (RDG) annuelle de 7,5 M\$, dont la totalité, à l'exception de 1,0 M\$, est « à risque ». Au fil du temps, cette cible peut être haussée pour demeurer concurrentielle sur le marché et pour tenir compte du rendement de M. Dodig.

La cible de la RDG de M. Dodig et les autres conditions de son offre d'emploi tiennent compte des nouvelles pratiques exemplaires de gouvernance et du marché de l'emploi des cadres supérieurs au sein des banques canadiennes et d'autres sociétés de services financiers. Il n'a pas droit à des arrangements de départ, à une protection en cas de changement de contrôle, à des primes, à des avantages ou à des avantages accessoires spéciaux qui ne sont pas offerts aux autres cadres supérieurs de la CIBC. En outre, la prestation de retraite annuelle de M. Dodig a été plafonnée à une limite prudente de 1 M\$ et aucune autre année de service ouvrant droit à pension n'a été accordée.

Pour l'exercice 2014, la rémunération de M. Dodig a été établie principalement en fonction de son rendement dans ses anciennes fonctions de chef de groupe de Gestion des avoirs, poste qu'il a occupé jusqu'au 15 septembre 2014, et qui est plus amplement décrit à la [page 38](#) de la présente circulaire.

Pour l'exercice 2014, nous avons versé à M. Dodig une RDG de 4,7 M\$, ce qui représente une hausse de 23 % par rapport à 2013. Cette hausse tient compte de son solide rendement à titre de chef de groupe de Gestion des avoirs et de la cible de la RDG plus élevée qui a été fixée pour lui en tant que chef de la direction. La rémunération totale de M. Dodig de 7,1 M\$ pour l'exercice 2014 comprend une hausse non récurrente de 2,2 M\$ de la valeur de sa prestation de retraite accumulée en raison de l'application de la limite de rémunération pour le chef de la direction.

Nous avons versé à notre ancien chef de la direction, M. Gerald McCaughey, une RDG de 8,6 M\$, soit une hausse de 6 % sur une base annualisée par rapport à 2013, ce qui correspond à 104 % du montant proportionnel de sa cible de la RDG pour la période de l'année pendant laquelle il était à l'emploi de la CIBC. Puisque le départ de M. McCaughey au cours de l'exercice ne lui a pas donné droit à de nouveaux octrois d'unités d'actions attribuées en fonction du rendement ou d'options de souscription d'actions, sa prime d'encouragement pour l'exercice 2014 a été versée intégralement en espèces.

Nous estimons que nos décisions quant à la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2014 sont fortement harmonisées avec notre rendement et les intérêts de nos actionnaires.

### Compétences et diversité

En 2014, le Comité a poursuivi le déploiement de la stratégie de gestion des compétences de la CIBC. En plus du temps considérable que nous avons consacré à la relève du chef de la direction et d'autres postes de haute direction, nous avons continué de nous concentrer sur l'établissement d'un solide bassin de futurs dirigeants et une meilleure intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC.

Le Comité a également supervisé les programmes de gestion des compétences à l'échelle de la Banque, notamment des initiatives de diversité visant à assurer que les effectifs de la CIBC reflètent la diversité des marchés où nous exerçons des activités.

La CIBC a de nouveau obtenu une marque de distinction en tant qu'employeur ainsi que pour son travail dans le domaine de la diversité. La CIBC continue de faire des progrès au chapitre de ses objectifs de diversité, notamment grâce à la nomination de femmes à des postes de première vice-présidente et à un niveau plus élevé.

---

### Merci de votre soutien

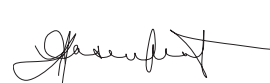
Au nom du Comité et du conseil, nous vous remercions de votre appui indéfectible à notre régime de rémunération des cadres supérieurs au cours des cinq années où nous vous avons consultés à ce sujet. Nous espérons que vous trouverez notre rapport sur la rémunération convivial et qu'il vous fournira les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

Nous apprécions les commentaires que vous pouvez nous faire parvenir en tout temps par courriel à [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com) ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

Salutations distinguées,

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

Le président du conseil,



Linda Hasenfratz



Charles Sirois



## Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération explique la façon dont la CIBC rémunère ses cadres supérieurs, les décisions que nous avons prises et le processus suivi pour établir la rémunération, pour l'exercice 2014, du chef de la direction et du CD (auparavant l'équipe de la haute direction (EHD)) de la CIBC. Ces renseignements, et l'information connexe sur la rémunération, sont présentés dans les sections suivantes :

- |    |  |    |   |
|----|--|----|---|
| 29 | Notre philosophie de rémunération, Nos pratiques | 38 | Rendement individuel et rémunération en 2014          |
| 30 | Notre gouvernance de la rémunération             | 44 | Gestion des compétences et planification de la relève |
| 31 | Notre cadre de rémunération du CD                | 45 | Information sur la rémunération                       |
| 36 | Rendement d'entreprise en 2014                   | 61 | Mesures non conformes aux PCGR                        |

### Notre philosophie de rémunération

La CIBC reconnaît que le niveau des compétences du personnel est essentiel à la réalisation de notre vision d'être un chef de file des relations avec la clientèle et de notre direction stratégique visant à produire des résultats constants et durables à long terme, et pour être le leader sur le marché dans nos secteurs d'activité.

La philosophie de rémunération de la CIBC comporte trois principes clés qui guident toutes les étapes de notre processus de rémunération, de la conception des régimes et de l'établissement des groupes visés aux décisions quant aux attributions individuelles.

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

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

**Encourager les comportements qui soutiennent les valeurs de confiance, de travail d'équipe et d'imputabilité de la CIBC**

### Nos pratiques

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

Ce que nous faisons	Ce que nous ne faisons pas
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ La philosophie de rémunération est harmonisée avec les <u>principes du Conseil de stabilité financière (CSF)</u></li><li>✓ Les <u>mesures du rendement</u> sont harmonisées avec le plan stratégique approuvé par le conseil de la CIBC</li><li>✓ Une combinaison de <u>paramètres relatifs et absolus</u> est utilisée pour établir la rémunération réalisable et réalisée</li><li>✓ Les primes d'encouragement sont <u>plafonnées</u> pour le chef de la direction et le CD</li><li>✓ La rémunération à court et à long terme est équilibrée afin de <u>l'harmoniser à l'horizon de risque</u> de tous les employés</li><li>✓ Un <u>report fixe de 60 %</u> de la rémunération d'encouragement totale pour le chef de la direction et le CD. Un report minimal de 40 % à 60 % pour les postes qui présentent un potentiel de risque important pour la CIBC</li><li>✓ Des dispositions de <u>récupération liées au rendement et en cas d'inconduite</u> sont en place afin que la CIBC puisse récupérer de la rémunération dans les cas appropriés</li><li>✓ Les cadres supérieurs et les directeurs généraux (DG) doivent respecter des niveaux <u>d'actionnariat minimal</u></li><li>✓ La politique en cas de changement de contrôle comporte deux événements déclencheurs (c.-à-d. qu'il n'y a paiement qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi)</li><li>✓ Les primes <u>garanties</u> sont limitées aux nouvelles recrues et, dans des circonstances exceptionnelles, servent à gérer des risques importants de départ et ne dépassent pas 12 mois</li><li>✓ Le conseiller indépendant du Comité fournit des conseils sur des questions de rémunération des cadres supérieurs, a le pouvoir de contester les recommandations de la direction et ne remplit aucun autre mandat pour la CIBC</li><li>✓ Des <u>essais sous contrainte</u> sont effectués pour différents scénarios de rémunération et une analyse rétroactive de la rémunération réalisable est menée pour évaluer le caractère adéquat de la rémunération</li><li>✓ La rémunération des employés dans des fonctions de contrôle, dont le risque, la conformité, les finances et la <u>vérification, est établie sans tenir compte</u> du rendement des secteurs d'activité qu'ils supervisent</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✗ Cibler une <u>rémunération au-dessus du point médian</u> pour les postes équivalents dans notre groupe de sociétés de référence</li><li>✗ Utiliser un <u>groupe de sociétés de référence</u> représentant un idéal</li><li>✗ Permettre une <u>couverture conçue</u> pour monétiser la rémunération à base de titres de capitaux propres ou réduire le risque de marché qui y est associé</li><li>✗ <u>Modifier le prix</u> ou antidater des options</li><li>✗ <u>Réduire le prix des options</u> au moment de l'octroi</li></ul>

Des renseignements supplémentaires concernant nos dispositions et politiques de récupération, anticouverture, en cas de changement de contrôle et d'actionnariat figurent dans la section « Information sur la rémunération » à partir de la page 45.

## Notre gouvernance de la rémunération

Le Comité aide le conseil de la CIBC à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et de supervision de l'encadrement stratégique du capital humain de la CIBC et à superviser les politiques, les processus et les pratiques de rémunération de la CIBC. Le mandat et les faits saillants des activités du Comité en 2014 figurent à partir de la page 19.

## Compétences et expérience des administrateurs

Les membres du Comité ont des compétences et des expériences diversifiées qui ont aidé le Comité à remplir son mandat au cours de l'exercice 2014, y compris prendre des décisions sur les politiques et les pratiques de rémunération de la CIBC. Elles comprennent :

- pratiques de rémunération : une expérience de la conception et de l'administration des régimes de rémunération ainsi que de la prise de décisions touchant la rémunération, dont les aspects liés au risque, et une compréhension du rôle de supervision de la rémunération qu'ont le conseil et le Comité;
- gestion des ressources humaines : une compréhension des principes et des pratiques liés aux ressources humaines dont une expérience de la gestion des ressources humaines, du perfectionnement du leadership, de la gestion des compétences et de la planification de la relève;
- leadership organisationnel : une vaste expérience d'affaires acquise à un poste de niveau supérieur au sein d'une importante société ou organisation;
- gouvernance du risque : une compréhension du rôle du conseil et du Comité dans la supervision des principes et des pratiques de gestion du risque;
- gestion du risque : une expérience pratique de la gestion du risque, en particulier au sein d'une institution financière.

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

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

Les membres du Comité participent régulièrement à des sessions de perfectionnement des administrateurs sur les tendances du marché quant à la rémunération, les incidences possibles de l'évolution de la réglementation, le droit de l'emploi, les pratiques exemplaires de gestion des compétences et d'autres sujets connexes ou questions émergentes. Pour plus de renseignements sur l'expérience et les antécédents universitaires des administrateurs, voir la section « Candidats à un poste d'administrateur » de la présente circulaire, à partir de la page 4.

## Comité de gestion du risque (CGR) et commentaires des chefs des groupes fonctionnels

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

## Conseils indépendants

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

## Analyse de la rémunération

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

Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	2014		2013	
	(\$ US)	(%)	(\$ US)	(%)
Travaux pour le Comité	233 115	100	251 037	100
Travaux pour la direction	—	—	—	—

En se fondant sur ce qui précède et sur les facteurs pris en compte par la SEC pour évaluer l'indépendance des conseillers, le Comité estime que Pay Governance LLC est un conseiller indépendant à cette fin.

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

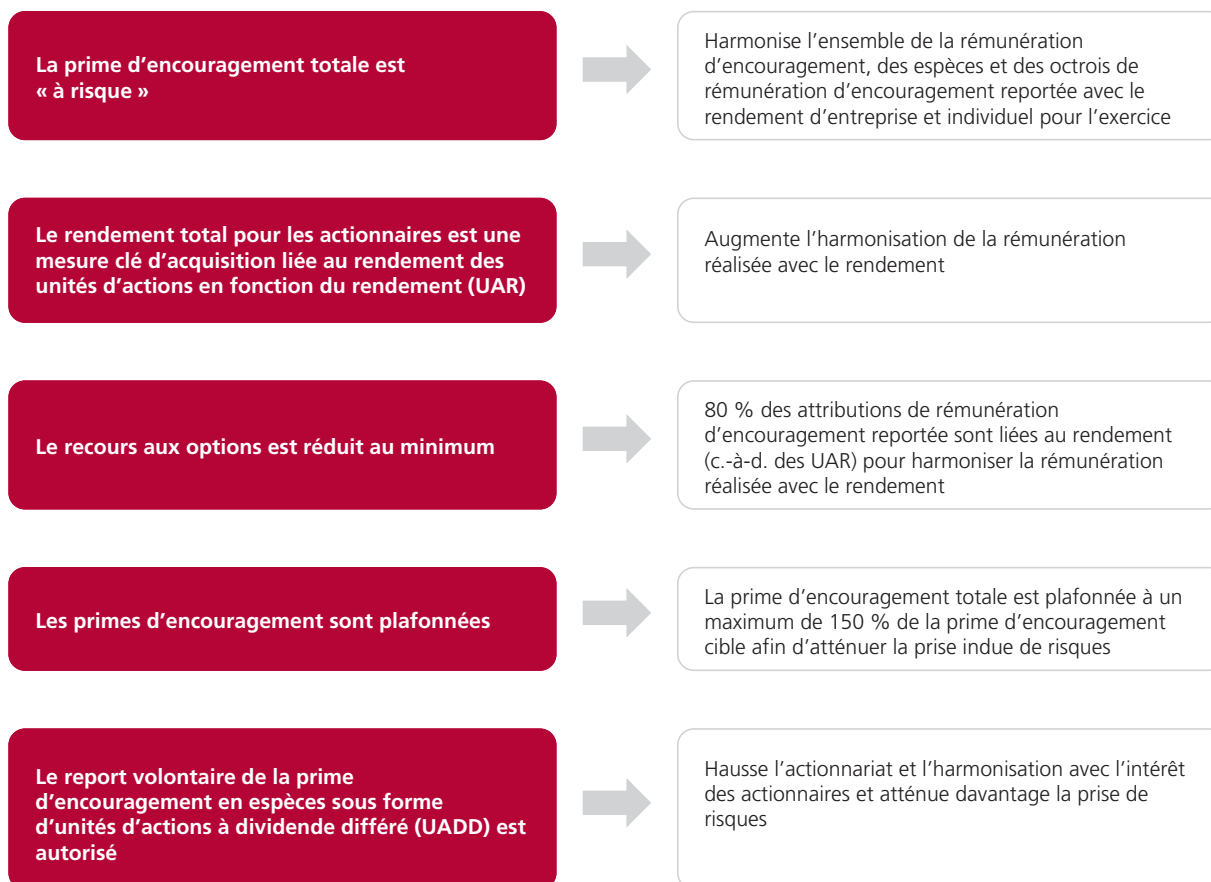
Le Comité retient également les services d'un ou de plusieurs autres conseillers au besoin et aux fins du perfectionnement des administrateurs. Le Comité applique une méthode uniforme pour évaluer l'indépendance de tous les conseillers externes afin de s'assurer que les conflits sont repérés et examinés à l'avance.

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

## Notre cadre de rémunération du CD

En 2013, le Comité a amorcé un examen de notre régime de rémunération et a apporté plusieurs améliorations importantes afin de l'harmoniser avec les commentaires reçus de nos actionnaires et la stratégie en évolution de la CIBC. Notre cadre renforce notre philosophie de rémunération des cadres supérieurs à risque contrôlé et axée sur la stratégie.

### Caractéristiques importantes



## Éléments de la rémunération

La CIBC utilise différents éléments de rémunération afin d'atteindre divers objectifs dans des délais variés, comme il est décrit dans le tableau suivant.

	Élément	But	Mode d'établissement
RDG	<b>Salaire de base</b>	Offrir une rémunération fixe concurrentielle	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'ampleur des tâches, l'expérience et la rémunération versée sur le marché</li> </ul>
	<b>Prime d'encouragement variable</b> Rémunération « à risque » : – prime en espèces – UAR – options	Harmoniser la rémunération avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement du résultat par action (RPA) absolu</li> <li>Mesure du rendement d'entreprise absolu et relatif à l'aide d'une grille de pointage équilibrée approuvée par le conseil</li> <li>Mesures pondérées qui varient selon le poste et favorisent une forte harmonisation avec les objectifs de l'entreprise et des unités d'exploitation de la CIBC</li> <li>Le rendement individuel est évalué par rapport à des objectifs approuvés par le conseil et axés sur l'exécution de la stratégie<sup>(1)</sup></li> <li>Les octrois antérieurs ne sont pas pris en compte lors de la détermination de nouveaux octrois</li> <li>La valeur réalisée des attributions de rémunération d'encouragement reportée est établie en fonction du rendement futur du cours de l'action et, dans le cas des 80 % attribués sous forme d'UAR, en fonction du rendement relatif des capitaux propres (RCP) et du RTA</li> </ul>
Rémunération indirecte	<b>Avantages sociaux et avantages accessoires</b>	Investir dans la santé, le bien-être et la mobilisation des employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme d'avantages sociaux flexible, offert à tous les employés au Canada, pour promouvoir la santé et le bien-être</li> <li>Comme ceux de notre groupe de sociétés de référence (décrit à la page 34), les membres du CD profitent de frais d'adhésion à des clubs, de bilans de santé annuels et, pour certains membres du CD, d'avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile dans le cadre des avantages accessoires usuels offerts aux cadres supérieurs de la CIBC au Canada</li> </ul>
	<b>Régimes de retraite</b>	Contribuer à la sécurité financière après le départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mécanismes de retraite (régime de retraite à prestations déterminées ou régime enregistré d'épargne-retraite collectif) concurrentiels, offerts à tous les employés au Canada</li> <li>Le régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le RRCCS), offert à des cadres supérieurs canadiens choisis à partir de l'échelon de premier vice-président, est généralement conforme à ceux de notre groupe de sociétés de référence (décrit à la page 34), sauf que la CIBC a recours à une approche plus prudente pour les gains utilisés pour calculer les prestations de retraite aux termes du RRCCS. Les gains ouvrant droit à pension de la CIBC sont plafonnés à une limite fixe en dollars plutôt que d'être calculés en tant que pourcentage des gains ouvrant droit à pension sans limite, ce qui signifie que les prestations de retraite aux termes du RRCCS à la CIBC n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de rémunération</li> </ul>

(1) Pour l'exercice 2015, le rendement individuel a été intégré à la grille de pointage approuvée par le conseil, qui comprend des mesures des compétences.

### Éléments « à risque » de la prime d'encouragement variable

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

Élément	Mesures du rendement	Court terme	Moyen terme	Long terme	Description
<b>Prime d'encouragement en espèces</b> (40 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesures pour l'octroi :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>RPA</li> <li>financières</li> <li>risque</li> <li>clientèle</li> <li>employé</li> <li>exécution de la stratégie</li> </ul> </li> </ul>				<b>Court terme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prime en espèces axée sur :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>la rentabilité</li> <li>la croissance</li> <li>le respect de la tolérance au risque</li> <li>l'exécution de la stratégie</li> <li>la satisfaction de la clientèle et des employés</li> </ul> </li> <li>Les membres du CD peuvent volontairement choisir de reporter la totalité, ou une partie, de cette prime sous forme d'UADD qui sont payées à la cessation d'emploi, au décès ou au départ à la retraite, et certains le font</li> </ul>
<b>UAR</b> (48 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesures pour l'octroi :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>les mêmes que pour la prime en espèces</li> </ul> </li> <li>Mesures du rendement :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>RCP</li> <li>RTA</li> <li>cours de l'action</li> </ul> </li> </ul>				<b>Moyen terme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prime d'encouragement reportée axée sur le rendement à moyen terme</li> <li>Prime avec acquisition en bloc à la fin de trois ans, sous réserve de l'atteinte de mesures du rendement</li> <li>Le versement futur se situe entre 75 % et 125 % du nombre d'unités initialement octroyées selon le rendement sur trois ans de :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>la rentabilité</li> <li>la croissance</li> <li>la création de valeur pour les actionnaires</li> </ul> </li> <li>L'acquisition est fonction d'une pondération de 50 % du RCP et du RTA :                             <math display="block">= 100 \% + \left[ \frac{(\text{Modificateur du RTA} + \text{Modificateur du RCP})}{2} \right]</math> <p>Les modificateurs s'échelonnent de -25 % à +25 % en fonction du rendement par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC sur la période d'acquisition (c.-à-d. le rendement le plus élevé par rapport au groupe de sociétés de référence = +25 %, le moins élevé = -25 %)</p> </li> </ul>
<b>Options</b> (12 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesures pour l'octroi :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>les mêmes que pour la prime en espèces</li> </ul> </li> <li>Mesure du rendement :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>cours de l'action</li> </ul> </li> </ul>				<b>Long terme</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prime d'encouragement reportée axée sur le rendement à long terme</li> <li>Primes s'acquiescent à raison de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et ont une durée de dix ans</li> <li>La valeur réalisable future dépend de la création de valeur pour les actionnaires</li> </ul>

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

### Groupe de sociétés de référence

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

	Point le plus bas	25 %	Médiane	75 %	Point le plus élevé	CIBC (M\$)	Médiane <sup>(1)</sup> (M\$)
<b>Actifs<sup>(2)</sup></b>		26				414 903	588 659
<b>Produits<sup>(3)</sup></b>	12					13 376	23 604
<b>Capitalisation boursière<sup>(4)</sup></b>		34				40 851	53 046

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

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

(2) Au 31 octobre 2014 pour les banques et au 30 septembre 2014 pour les sociétés d'assurances.

(3) Exercice clos le 31 octobre 2014 pour les banques et dernière période de 12 mois close le 30 septembre 2014 pour les sociétés d'assurances.

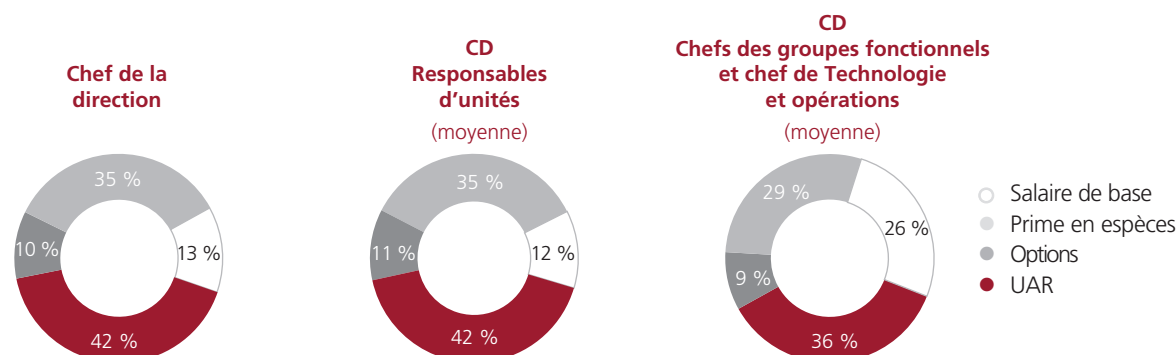
(4) Au 31 octobre 2014 tel qu'affichée par Bloomberg.

### Établissement de la cible de RDG

Au début de chaque année, la direction recommande au Comité, à des fins d'examen, et au conseil, à des fins d'approbation, la RDG cible pour chaque membre du CD. La « cible » est le niveau de RDG habituellement attribué lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel sont « conformes aux attentes ». Les cibles sont révisées uniquement en cas de modifications des fonctions ou de changements importants sur le marché.

Pour chaque poste, les données du marché pour le groupe de sociétés de référence sont examinées en tenant compte de la taille relative des sociétés de référence, de la taille relative et de l'ampleur du poste ainsi que de l'expérience du titulaire. Les données du marché proviennent de données publiques et de comparaisons fournies par Hay Group, fournisseur de services externe qui effectue régulièrement une étude multi-intérêts pour d'importantes institutions financières au Canada. Pour des postes dont l'ampleur et la complexité sont semblables, les cibles sont généralement établies à la médiane de la fourchette pour le groupe de sociétés de référence pertinent, d'après la dernière période de trois ans.

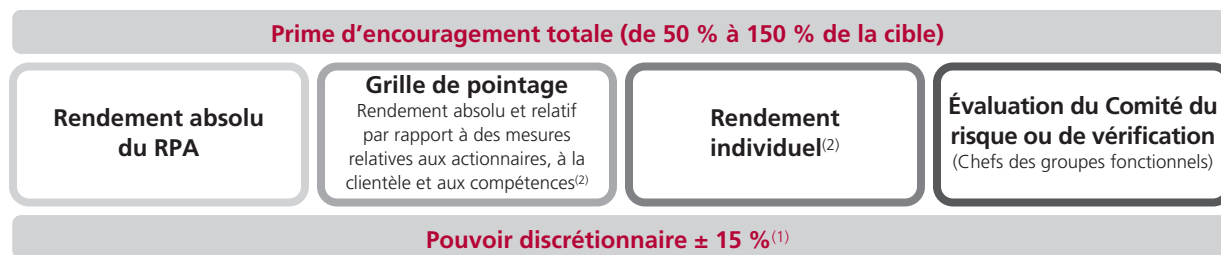
Les graphiques suivants illustrent la grande variabilité de la rémunération du chef de la direction et des responsables d'unités du CD, qui sont plus susceptibles d'avoir une incidence sur les résultats à long terme, les éléments de rémunération figurant sous forme de pourcentage de la RDG.



## Analyse de la rémunération

### Conception du régime d'encouragement annuel

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



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

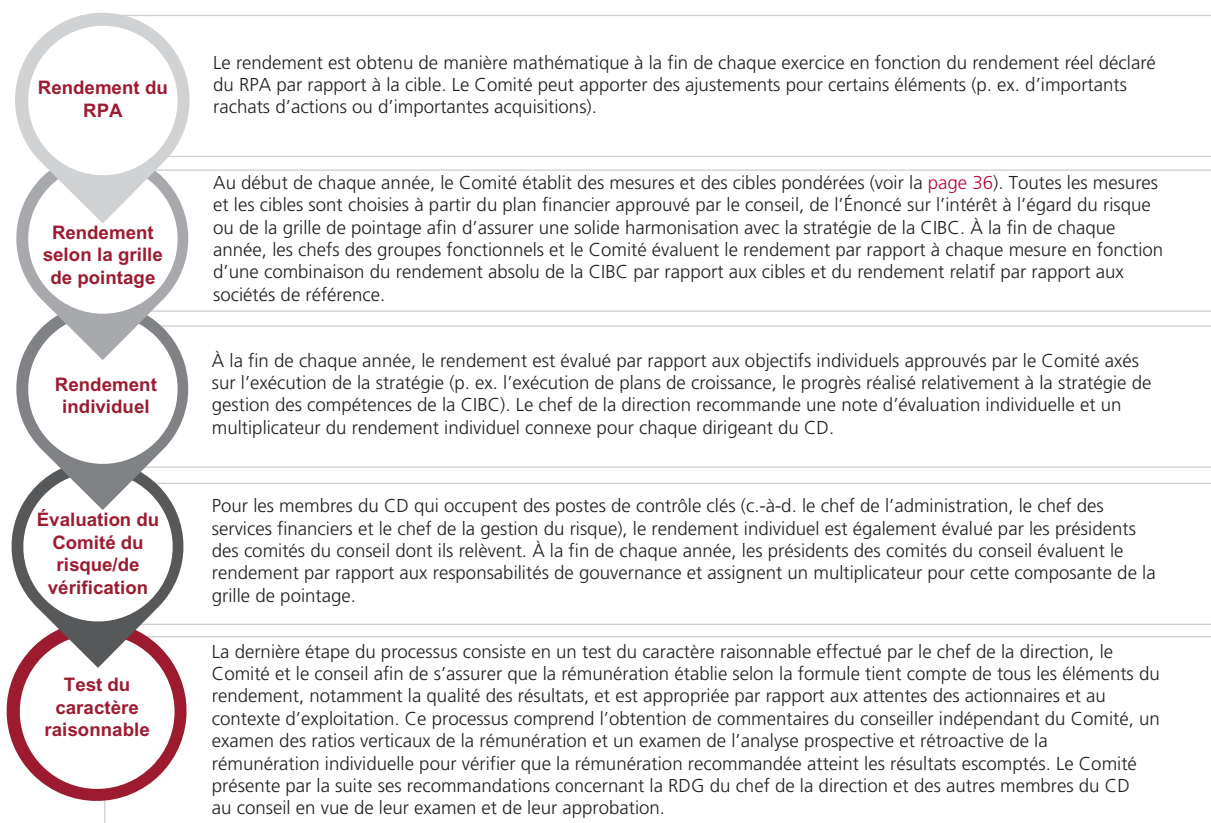
(2) Pour l'exercice 2015, le rendement individuel a été intégré à la grille de pointage approuvée par le conseil, qui comprend des mesures des compétences.

### Pondérations des éléments de la prime d'encouragement

Chaque élément est pondéré en fonction des responsabilités du poste. Le rendement réel peut varier de 50 % à 150 % de la cible. Pour 2014, les pondérations relatives des éléments ont été les suivantes :

Poste	Rendement du RPA	Rendement selon la grille de pointage	Rendement individuel	Évaluation du Comité du risque ou de vérification
Chef de la direction	40 %	Grille de la CIBC = 40 %	20 %	Sans objet
Chefs des groupes fonctionnels	30 %	Grille de la CIBC = 30 %	20 %	20 %
Responsables d'unités	40 %	Grille des UES = 40 %	20 %	Sans objet
Autres postes	25 %	Grille de la CIBC = 25 %	50 %	Sans objet

### Évaluation du rendement et établissement de la rémunération



## Rendement d'entreprise en 2014

En se fondant sur leur évaluation du rendement d'entreprise de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques (UES) ainsi qu'en tenant compte des commentaires du CGR, le Comité et le conseil ont approuvé les multiplicateurs du rendement d'entreprise suivants pour l'exercice 2014 :

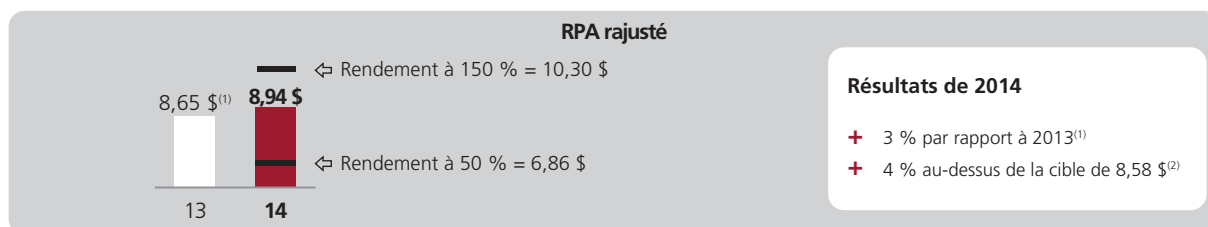
RPA	Grille de pointage de la CIBC	Grille de pointage de Services bancaires de détail et de Services bancaires aux entreprises	Grille de pointage de Gestion des avoirs	Grille de pointage pour les activités du chef de l'exploitation <sup>(1)</sup>
111 %	100 %	105 %	110 %	95 %

(1) Les activités de l'ancien chef de l'exploitation comprenaient les Services bancaires de gros, Technologie et opérations, Trésorerie et CIBC FirstCaribbean.

Pour évaluer le rendement financier, les chefs des groupes fonctionnels examinent tant les résultats présentés (conformes aux IFRS) que les résultats rajustés et les considèrent tous comme des mesures utiles du rendement. Les résultats rajustés excluent des éléments des résultats présentés et sont utilisés pour calculer nos mesures rajustées indiquées ci-après. Nous estimons que les mesures rajustées permettent de mieux comprendre comment la direction évalue le rendement d'entreprise sous-jacent et se prêtent à une analyse plus éclairée des tendances. Il est à noter qu'il n'existe aucune définition normalisée des mesures rajustées aux termes des principes comptables généralement reconnus (PCGR). Un rapprochement entre les mesures conformes aux PCGR et les mesures non conformes aux PCGR figure à la page 61.

### Rendement du RPA

La pondération du RPA a été établie à 40 % dans le calcul des primes d'encouragement pour le chef de la direction et les responsables d'unités du CD et à 30 % pour les autres membres du CD. Le RPA dilué rajusté de la CIBC en 2014 s'est élevé à 8,94 \$ et a entraîné un facteur de rendement global de 110,5 % pour le RPA.



(1) Retraité pour tenir compte des changements de méthodes comptables mentionnés à la note 1 des états financiers consolidés de la CIBC. En 2013, le Comité et le conseil ont exercé leur pouvoir discrétionnaire pour réduire de 50 cents le RPA dilué rajusté de 2013 de la CIBC, aux fins de la rémunération.

(2) La cible de 8,58 \$ pour 2014 tient compte de l'incidence de la transaction Aéroplan.

### Rendement selon la grille de pointage

Pour 2014, la pondération du rendement selon la grille de pointage a été établie à 40 % dans le calcul des primes d'encouragement pour le chef de la direction et les responsables d'unités du CD et à 30 % pour les autres membres du CD.

### La CIBC dans son ensemble

Le rendement de la CIBC a répondu aux attentes en 2014. Le tableau qui suit résume le rendement de la CIBC en 2014 selon la grille de pointage par rapport aux mesures et aux cibles approuvées par le conseil.

Objectif stratégique	Mesure	Cible	Résultats en 2014 <sup>(1)</sup>	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance	Croissance des produits	Croissance de 5 %	Respecte les attentes ✓ 13,5 G\$; croissance de 7 % <sup>(2)</sup>	25 %	25 %
	Croissance du bénéfice net avant prime et impôts (BNAPI)	Croissance de 4 %	Respecte les attentes ✓ croissance de 9 % <sup>(2)</sup>	25 %	25 %
	Rendement de l'actif (RDA)	≥ à la médiane des sociétés de référence	Respecte les attentes ✓ 0,89 %; 2 <sup>e</sup> sur 6	25 %	25 %
Saine gestion du risque	Conformité à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque	Respecte la tolérance au risque	Respecte les attentes ✓ exploitation conforme à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque	25 %	25 %

### Multiplicateur selon la grille de pointage de la CIBC

**100 %**

(1) Rajustés.

(2) Les résultats pour les produits et le BNAPI sont sur une base d'imposition équivalente et sont normalisés pour tenir compte de la vente du portefeuille Aéroplan.



## Analyse de la rémunération

### Rendement<sup>(1)</sup> des Services bancaires de détail et des Services bancaires aux entreprises (SBD-SBE)

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

- Les produits et le BNAPI étaient comparables à ceux de 2013 et en hausse de 4 % et de 9 %, respectivement, lorsqu'ils sont normalisés pour tenir compte de la vente du portefeuille Aéroplan.
- Le rendement des mesures relatives à la clientèle a été solide, reposant principalement sur une forte croissance des prêts hypothécaires, des fonds communs de placement et des dépôts d'entreprise.
- L'exploitation des SBD-SBE est conforme à l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque, présentant en particulier des résultats solides quant aux mesures du risque de crédit.

### Rendement<sup>(1)</sup> de Gestion des avoirs (GA)

GA a poursuivi ses progrès à l'appui de ses objectifs stratégiques d'améliorer l'expérience client, d'attirer de nouveaux clients et de rechercher des occasions de croissance stratégique.

- La croissance des produits et du BNAPI a été de 22 % et de 28 %, respectivement.
- Tous les secteurs d'activités de GA ont contribué à l'impulsion de fortes rentrées de fonds nettes. En particulier, les activités de gestion d'actifs ont atteint un cinquième record consécutif de ventes nettes à long terme de fonds communs de placement, reposant sur de solides ventes par l'entremise du réseau de distribution de détail de la CIBC.
- La satisfaction de la clientèle et la part de marché de CIBC Wood Gundy ont augmenté.
- L'exploitation de GA est conforme à son Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque.

### Activités de l'ancien chef de l'exploitation<sup>(1)(2)</sup>

Les Services bancaires de gros (SBG) ont continué d'appliquer leur stratégie axée sur la clientèle, en déterminant et en exportant leurs compétences de base et en offrant des services à leur clientèle prioritaire à l'étranger.

- La croissance du BNAPI de SBG a été de 8 %.
- Le rendement pour la part de marché a été mitigé.
- L'exploitation de SBG est conforme à son Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque.

Le rendement de CIBC FirstCaribbean a été inférieur aux attentes.

- Les produits ont été comparables à ceux de 2013 et inférieurs à la cible en raison d'un contexte d'exploitation difficile.
- Le bénéfice net a été inférieur à la cible, mais supérieur à celui de 2013, en raison d'une baisse des pertes sur créances et d'une réduction des frais découlant des initiatives réussies de restructuration et d'un contrôle continu des dépenses.

Les autres activités sous la direction de l'ancien chef de l'exploitation ont, de manière générale, respecté les attentes fondées sur les objectifs et les mesures évalués par le Comité et le conseil et les efforts déployés sont en voie de combler les lacunes.

(1) Rajustés.

(2) Les résultats pour les produits et le BNAPI sont sur une base d'imposition équivalente.

Objectif stratégique	Mesures	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance	Croissance des produits Croissance du BNAPI Lever d'exploitation	45 %	45 %
Exécution de la stratégie	Part de marché Pointage de promotion net Approfondissement des relations avec la clientèle	45 %	48 %
Saine gestion du risque	Conformité avec l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque	10 %	12 %
<b>Multiplicateur selon la grille de pointage des SBD-SBE</b>			<b>105 %</b>

Objectif stratégique	Mesures	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance	Croissance des produits Croissance du BNAPI	40 %	45 %
Exécution de la stratégie	Ventes nettes à long terme de fonds communs de placement % des revenus d'honoraires Réalisation par rapport à une stratégie de croissance inorganique Satisfaction de la clientèle de Wood Gundy	50 %	55 %
Saine gestion du risque	Conformité avec l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque	10 %	10 %

Objectif stratégique	Mesures	Pondération	Pointage
Rentabilité et croissance de SBG	Croissance du BNAPI	15 %	15 %
Exécution de la stratégie	Classements de SBG Résultats par rapport au plan de croissance stratégique de la CIBC Frais d'exploitation directs de Technologie et opérations	35 %	35 %
Saine gestion du risque	Conformité avec l'Énoncé sur l'intérêt à l'égard du risque	40 %	38 %
CIBC FirstCaribbean	Produits Croissance du bénéfice net Résultats par rapport au plan stratégique	10 %	7 %
<b>Multiplicateur selon la grille de pointage des activités du chef de l'exploitation</b>			<b>95 %</b>

## Rendement individuel et rémunération en 2014

Pour 2014, la pondération du rendement individuel a été fixée à 20 % dans l'établissement de la prime d'encouragement pour le chef de la direction, les responsables d'unités du CD, les chefs des groupes fonctionnels et les autres anciens membres de l'EHD. Les hauts dirigeants visés et les autres membres du CD qui ne sont pas d'anciens membres de l'EHD, notamment M. Culham, n'ont pas été évalués au moyen du cadre de rémunération du CD (et de l'ancienne EHD).

En 2014, la CIBC comptait sept hauts dirigeants visés, dont l'actuel chef de la direction, l'ancien chef de la direction, le chef des services financiers, les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés qui étaient des membres actifs du CD le 31 octobre 2014 et l'ancien chef de l'exploitation, qui aurait par ailleurs été admissible en tant que l'un des trois hauts dirigeants les mieux rémunérés s'il avait été un employé actif le 31 octobre 2014.

Le Comité et le conseil ont accordé à tous les hauts dirigeants visés soit l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes », soit l'évaluation « a dépassé les attentes » d'après le rendement individuel de ceux-ci par rapport aux objectifs approuvés par le conseil au début de 2014 et, pour le chef des services financiers et le chef de l'administration, d'après l'évaluation par le Comité de vérification du rendement eu égard à leurs responsabilités de gouvernance.

### M. Dodig

M. Dodig a été nommé chef de la direction avec prise d'effet le 15 septembre 2014. Pour les 10,5 premiers mois de l'exercice, il a occupé le poste de chef de groupe de GA. Compte tenu de sa promotion tardive dans l'année, la rémunération de M. Dodig a été attribuée principalement en fonction de son rendement dans ses fonctions à GA. Le conseil a accordé à M. Dodig relativement à ses fonctions au sein de GA l'évaluation « a dépassé les attentes » et relativement à ses fonctions de chef de la direction, l'évaluation « a répondu avec succès aux attentes ».

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

Sous la gouverne de M. Dodig et conformément à la priorité stratégique de la CIBC de développer sa plateforme de gestion des avoirs, la CIBC a réalisé l'acquisition d'Atlantic Trust, société américaine de gestion privée de patrimoine, au cours du premier trimestre de l'exercice 2014. La CIBC a également continué d'améliorer la satisfaction de la clientèle, d'accroître les revenus d'honoraires et d'augmenter les biens sous gestion, à l'aide de fortes ventes nettes de fonds communs de placement à long terme, et a amélioré la satisfaction de la clientèle.

M. Dodig a amélioré la force de l'équipe de direction de GA et a soutenu activement la haute direction de Bank of N.T. Butterfield & Son Ltd. et d'American Century Investments en leur prodiguant des conseils sur leurs stratégies respectives.

Sous la direction de M. Dodig pendant la courte période écoulée depuis qu'il est chef de la direction, la CIBC a fait progresser sa stratégie focalisée sur la clientèle et ses initiatives en vue de faire évoluer sa culture. Dans ses nouvelles fonctions, M. Dodig a également mené une transition efficace de l'équipe de la haute direction de la CIBC et a maintenu son fort appui aux programmes de gestion des compétences, de diversité et d'intégration de la CIBC.

### Rémunération en 2014

La RDG cible de M. Dodig pour 2014 était fondée sur une combinaison de ses cibles annuelles tant pour ses fonctions au sein de GA que celles de chef de la direction. Compte tenu de la formule illustrée à la page suivante, le conseil a approuvé pour M. Dodig une RDG finale de 4,7 M\$, soit une hausse de 23 % par rapport à 2013, principalement attribuable à son solide rendement comme chef de groupe de GA.

## Analyse de la rémunération

Rendement	Chef de groupe, GA (10,5 mois)		Chef de la direction (1,5 mois)		Total
	Pondération	Multiplicateur	Pondération	Multiplicateur	
RPA	40 %	111 %	40 %	111 %	
Grille de pointage GAVCIBC	40 %	110 %	40 %	100 %	
Individuel	20 %	140 %	20 %	100 %	
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>116,2 %</b>	<b>100 %</b>	<b>104,2 %</b>	

Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	Chef de groupe, GA		Chef de la direction		Total
	Cible <sup>(1)</sup>	Réelle	Cible <sup>(1)</sup>	Réelle	Réelle
Prime d'encouragement en espèces	1 067 500	1 240 392	325 000	338 636	1 579 028
Mesures d'encouragement à moyen terme	1 281 000	1 488 470	390 000	406 364	1 894 834
Options	320 250	372 117	97 500	101 591	473 708
Rémunération d'encouragement totale	2 668 750	3 100 979	812 500	846 591	3 947 570
% de la rémunération d'encouragement cible		116,2		104,2	113,4
Salaire de base	656 250	656 250	125 000	125 000	781 250
RDG	3 325 000	3 757 229	937 500	971 591	4 728 820
% de la RDG cible		113,0		103,6	110,9

(1) Cette cible a été calculée au prorata en tenant compte de la période pendant laquelle M. Dodig a occupé les fonctions : 10,5 mois à titre de chef de groupe, GA et 1,5 mois à titre de chef de la direction.

Le ratio de la rémunération réelle de M. Dodig par rapport à la rémunération variable cible de 111 % se compare au ratio moyen de 105 % pour les autres hauts dirigeants visés membres actifs du CD mentionnés dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 45. Le ratio de la rémunération variable de M. Dodig par rapport à la rémunération variable moyenne des autres hauts dirigeants visés membres actifs du CD s'élevait à 103 %.

Au moment de la nomination de M. Dodig, le conseil a approuvé pour celui-ci une RDG cible pour l'exercice 2015 de 7,5 M\$, soit un salaire de base de 1,0 M\$ et une prime d'encouragement « à risque » de 6,5 M\$.

## M. McCaughey

M. McCaughey a occupé le poste de chef de la direction jusqu'au 15 septembre 2014. En 2014, il a continué de développer et d'appliquer la stratégie de la CIBC. Le fort rendement financier réalisé a été atteint en respectant la tolérance au risque de la CIBC. La croissance des produits a été positive par rapport à 2013 et supérieure à la cible de la CIBC. Le bénéfice net et le RPA ont dépassé les cibles, le rendement de l'actif a été stable et la situation des fonds propres de la CIBC est demeurée solide.

Sous la direction de M. McCaughey, la CIBC a été reconnue par Mediacorp comme l'un des meilleurs employeurs sur le plan de la diversité et des meilleurs employeurs pour les Néo-Canadiens au Canada. M. McCaughey a également appuyé le renouvellement des compétences, les changements organisationnels et des placements d'affaires clés.

La prime d'encouragement de 2014 de M. McCaughey, versée intégralement en espèces, était fondée sur le rendement et sa cible calculée au prorata pour les 10,5 mois pendant lesquels il a occupé son poste. Compte tenu de la formule illustrée ci-après, le conseil a approuvé pour M. McCaughey une RDG finale de 8,6 M\$, soit 6 % de plus sur une base annualisée qu'en 2013.

Rendement	Pondération	Multiplicateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2014		2013	2012
				Cible	Réelle	Réelle	Réelle
RPA	40 %	111 %	Prime d'encouragement en espèces	7 000 000	7 293 700	3 119 600	2 944 000
Grille de pointage de la CIBC	40 %	100 %	Mesures d'encouragement à moyen terme <sup>(1)</sup>	—	—	3 743 520	3 840 000
Individuel	20 %	100 %	Options	—	—	935 880	960 000
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>104,2 %</b>	<b>Rémunération d'encouragement totale</b>	<b>7 000 000</b>	<b>7 293 700</b>	<b>7 799 000</b>	<b>7 744 000</b>
			% de la rémunération d'encouragement cible <sup>(2)</sup>		104,2	97,5	96,8
			Salaire de base <sup>(3)</sup>	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
			RDG	8 500 000	8 793 700	9 299 000	9 244 000
			% de la RDG cible		103,5	97,9	97,3

(1) En 2012, comprend des unités à la valeur comptable (UVC) et des UAR.

(2) La rémunération d'encouragement totale cible de M. McCaughey pour 2014 a été calculée au prorata pour les 10,5 mois pendant lesquels il a occupé ce poste.

(3) Pour 2014, M. McCaughey a reçu un salaire de base total de 1 500 000 \$, ce qui comprend des paiements de maintien de salaire entre le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2014. Voir la page 58 pour obtenir plus de renseignements sur les arrangements postérieurs à l'emploi de M. McCaughey.

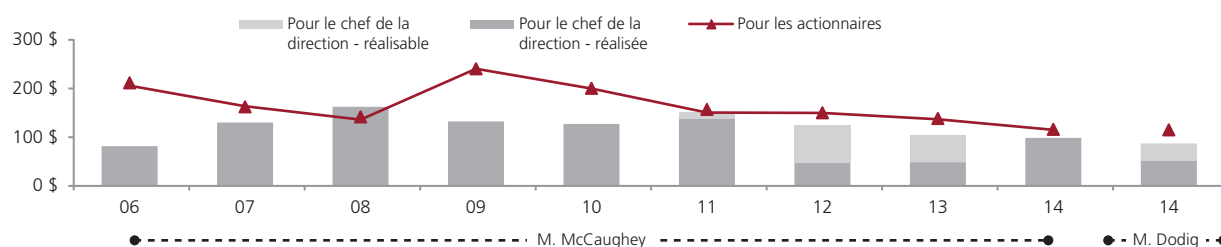
En plus de sa prime d'encouragement de 2014, M. McCaughey a également reçu certains paiements dans le cadre de ses arrangements postérieurs à l'emploi décrits à la page 58.

### Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction

Le graphique et le tableau ci-après illustrent la solide feuille de route de la CIBC quant à l'harmonisation de la rémunération du chef de la direction avec le rendement de la CIBC. Le tableau compare la valeur actuelle de la rémunération attribuée au chef de la direction de la CIBC depuis 2006 à une mesure comparable de la valeur reçue par les actionnaires au cours de la même période.

La valeur actuelle des attributions du chef de la direction (à l'égard des exercices indiqués) au 31 décembre 2014 représente le total :

- (1) de la rémunération réalisée reçue par le chef de la direction (la rémunération réelle provenant des primes reçues, des équivalents de dividendes versés et des options exercées); et
- (2) de la valeur réalisable possible des attributions qui ne sont pas encore payées (des unités non acquises et des options non exercées si elles sont toujours en cours de validité).



Année	Chef de la direction (\$)	RDG attribuée <sup>(1)</sup> (\$)	Valeur au 31 décembre 2014 (\$)			Période	Valeur de 100 \$	
			A Rémunération réalisée <sup>(2)</sup>	B Rémunération réalisable <sup>(3)</sup>	A + B = C Valeur actuelle		Pour le chef de la direction <sup>(4)</sup>	Pour les actionnaires <sup>(5)</sup>
2006	McCaughey	9 050 000	7 483 351	—	7 483 351	31/10/2005 au 31/12/2014	83	209
2007	McCaughey	5 312 500	7 024 050	—	7 024 050	31/10/2006 au 31/12/2014	132	166
2008	McCaughey	8 160 000	13 497 068	—	13 497 068	31/10/2007 au 31/12/2014	165	138
2009	McCaughey	6 240 000	8 417 525	—	8 417 525	31/10/2008 au 31/12/2014	135	244
2010	McCaughey	9 337 000	12 186 401	—	12 186 401	31/10/2009 au 31/12/2014	131	203
2011	McCaughey	10 010 000	14 089 641	1 328 770	15 418 411	31/10/2010 au 31/12/2014	154	153
2012	McCaughey	9 244 000	4 631 293	7 068 566	11 699 859	31/10/2011 au 31/12/2014	127	152
2013	McCaughey	9 299 000	4 781 491	5 050 748	9 832 239	31/10/2012 au 31/12/2014	106	139
2014	McCaughey	8 793 700	8 793 700	—	8 793 700	31/10/2013 au 31/12/2014	100	117
2014	Dodig	4 728 820	2 360 278	1 797 619	4 157 897	31/10/2013 au 31/12/2014	88	117
<b>Moyenne pondérée</b>							<b>123</b>	<b>161</b>

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

### M. Glass

À titre de chef des services financiers de la CIBC, M. Glass est chargé de la gouvernance financière de la CIBC, y compris la planification et l'analyse financières, la planification et la conformité fiscales, la communication d'information par la direction et la communication d'information d'ordre réglementaire, la tenue des registres comptables et le lien avec les investisseurs de la CIBC. En septembre 2014, ses responsabilités ont été élargies pour inclure la fonction de la trésorerie de la CIBC.

En 2014, il s'est acquitté de toutes ses responsabilités de gouvernance tout en fournissant des conseils proactifs aux cadres supérieurs des unités d'exploitation de la CIBC sur des questions de gouvernance et d'information financières, et à l'appui d'opérations stratégiques.

M. Glass a continué de promouvoir les programmes de gestion des compétences, de diversité et d'intégration de la CIBC. Au cours de l'année, plusieurs femmes ont été promues ou nommées à des postes de haute direction dans le groupe Finance.

## Analyse de la rémunération

Compte tenu de la formule illustrée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Glass une RDG finale de 2,6 M\$, soit une hausse de 12 % par rapport à 2013, principalement attribuable à une hausse de la cible de 2014 approuvée par le conseil pour refléter l'évolution constante de M. Glass dans ses fonctions et les responsabilités supplémentaires qu'il a assumées au cours de l'année.

Rendement	Pondération	Multiplieur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2014	2013	2012
RPA	30 %	111 %	Prime d'encouragement en espèces	772 200	687 200	611 000
Grille de pointage de la CIBC	30 %	100 %				
Évaluation du Comité Individuel	20 %	115 %				
Total	100 %	106,1 %	Mesures d'encouragement à moyen terme <sup>(1)</sup>	926 640	824 640	800 000
			Options	231 660	206 160	200 000
			Rémunération d'encouragement totale	1 930 500	1 718 000	1 611 000
			% de la rémunération d'encouragement cible	106,1	99,6	97,6
			Salaire de base <sup>(2)</sup>	712 500	637 500	550 000
			RDG	2 643 000	2 355 500	2 161 000
			% de la RDG cible <sup>(3)</sup>	102,9	98,1	96,0

(1) En 2012, comprend des UVC et des UAR.

(2) Au cours de l'exercice 2014, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mai 2014, et représente six mois au salaire de 675 000 \$ et six mois au salaire de 750 000 \$. Au cours de l'exercice 2013, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mai 2013, et représente six mois au salaire de 600 000 \$ et six mois au salaire de 675 000 \$. Au cours de l'exercice 2012, le salaire de M. Glass a été augmenté, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mai 2012, et représente six mois au salaire de 500 000 \$ et six mois au salaire de 600 000 \$.

(3) En 2013 et 2012, représente la RDG sous forme de pourcentage de la cible de la RDG pour l'année entière (c.-à-d. en incluant le salaire de base annuel plutôt qu'un montant établi au prorata).

## M. Culham

M. Culham a été nommé chef adjoint de groupe de SBG, avec prise d'effet le 15 septembre 2014. Pour les 10,5 premiers mois de l'exercice, il était chargé de diriger les activités des marchés financiers mondiaux de la CIBC. Avec sa promotion, ses responsabilités ont été élargies pour inclure les activités internationales de SBG.

En 2014, il a participé aux résultats constants de SBG dont les risques sont contrôlés. Sous sa direction, la CIBC a augmenté sa part de marché dans les marchés financiers et les activités de négociation de la CIBC ont été reconnues pour les résultats qu'ont obtenus plusieurs clients. Conformément à la stratégie de croissance internationale ciblée de SBG, la CIBC a également établi une présence officielle en Amérique latine.

M. Culham a continué de se concentrer sur des initiatives à l'appui de l'avancement des femmes à des postes de leadership et sur les marchés financiers.

Le conseil a approuvé pour M. Culham une RDG finale de 7,3 M\$ en fonction de son rendement dans ses fonctions antérieures et de la rémunération cible pour son rendement dans ses nouvelles fonctions.

Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2014	2013	2012
Prime d'encouragement en espèces	2 756 680	3 400 000	2 900 000
Mesures d'encouragement à moyen terme	3 308 016	3 400 000	2 900 000
Options	827 004	—	—
Rémunération d'encouragement totale	6 891 700	6 800 000	5 800 000
Salaire de base	412 500	400 000	400 000
RDG	7 304 200	7 200 000	6 200 000

Au moment de la nomination de M. Culham, le conseil a approuvé pour celui-ci une RDG cible pour l'exercice 2015 de 7,0 M\$, soit un salaire de base de 500 000 \$ et une prime d'encouragement « à risque » de 6,5 M\$.

## M. Williamson

À titre de chef de groupe de SBD-SBE, M. Williamson est chargé de diriger les activités de services bancaires aux particuliers et aux entreprises de la CIBC au Canada, qui ont le plus contribué à l'ensemble du bénéfice de la CIBC. En septembre 2014, ses responsabilités ont été élargies pour inclure CIBC FirstCaribbean.

En 2014, il a mené les progrès réalisés par les services bancaires de détail relativement aux objectifs d'accélérer une croissance rentable des produits et d'améliorer l'expérience client. Plusieurs initiatives clés ont été lancées dont le programme de primes Aventura de la CIBC, la première étape de notre plateforme technologique en centre bancaire (COMPASS) et le partenariat de la CIBC avec l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto. La part de marché a augmenté, principalement en raison d'une solide croissance des prêts hypothécaires, des fonds communs de placement et des dépôts d'entreprises grâce au réseau de distribution de détail de la CIBC.

M. Williamson a réalisé des progrès quant à la planification de la relève des postes clés et a bâti une forte représentation des femmes dans des postes de leadership au sein de SBD-SBE.

Compte tenu de la formule illustrée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Williamson une RDG finale de 4,8 M\$, soit une hausse de 12 % par rapport à 2013, attribuable à une hausse de la cible de 2014 approuvée par le conseil pour refléter l'évolution constante de M. Williamson dans ses fonctions, son solide rendement et ses responsabilités accrues.

Rendement	Pondération	Multiplieur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2014	2013	2012
RPA	40 %	111 %	Prime d'encouragement en espèces	1 604 400	1 393 600	1 248 000
Grille de pointage de l'UES	40 %	105 %	Mesures d'encouragement à moyen terme <sup>(1)</sup>	1 925 280	1 672 320	1 550 000
Individuel	20 %	130 %	Options	481 320	418 080	400 000
Total	100 %	112,2 %	Rémunération d'encouragement totale	4 011 000	3 484 000	3 198 000
			% de la rémunération d'encouragement cible	112,2	101,0	98,4
			Salaire de base	750 000	750 000	750 000
			RDG	4 761 000	4 234 000	3 948 000
			% de la RDG cible	110,1	100,8	98,7

(1) En 2012, comprend des UVC et des UAR.

### M. Capatides

À titre de chef de l'administration et avocat général de la CIBC, M. Capatides a la responsabilité globale des fonctions juridiques, de la conformité et des ressources humaines à l'échelle de la CIBC et il assure un encadrement des fonctions liées à la protection des renseignements personnels et des fonctions d'ombudsman et de secrétaire général de la CIBC. En septembre 2014, ses responsabilités ont été élargies pour inclure les activités liées à la Stratégie et à l'Expansion de la CIBC.

En 2014, il s'est acquitté de toutes ses responsabilités de gouvernance tout en fournissant des avis et conseils proactifs aux cadres supérieurs des unités d'exploitation de la CIBC et au conseil. Il a également concrétisé des investissements en vue de soutenir et d'améliorer l'efficacité du cadre, des fonctions et des processus de contrôle de la CIBC.

M. Capatides a été un ardent promoteur des programmes de leadership de la CIBC. Il a également soutenu le président du conseil, le Comité, l'ancien chef de la direction et l'actuel chef de la direction pendant une période de changements organisationnels et de leadership considérables.

Compte tenu de la formule illustrée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Capatides une RDG finale de 3,2 M\$ US, soit une hausse de 15 % par rapport à 2013, attribuable de manière générale à son solide rendement et, en particulier, au rôle de leadership important qu'il a assumé à l'égard du processus de relève des cadres supérieurs de la CIBC et du renouvellement du conseil.

Rendement	Pondération	Multiplieur	Élément de la rémunération (\$ US, sauf indication contraire)	2014	2013	2012
RPA	30 %	111 %	Prime d'encouragement en espèces	960 480	796 800	705 000
Grille de pointage de la CIBC	30 %	100 %	Mesures d'encouragement à moyen terme <sup>(1)</sup>	1 152 576	956 160	1 000 000
Évaluation du Comité	20 %	115 %	Options	288 144	239 040	250 000
Individuel	20 %	115 %	Rémunération d'encouragement totale	2 401 200	1 992 000	1 955 000
Total	100 %	109,1 %	% de la rémunération d'encouragement cible	109,1	99,6	97,8
			Salaire de base	750 000	750 000	750 000
			RDG	3 151 200	2 742 000	2 705 000
			% de la RDG cible	106,8	99,7	98,4

(1) En 2012, comprend des UVC et des UAR.

### M. Nesbitt

À titre d'ancien chef de l'exploitation de la CIBC, M. Nesbitt était chargé des activités à l'échelle mondiale de SBG, de Trésorerie, de Technologie et opérations, des activités internationales de la CIBC, dont CIBC FirstCaribbean, et de Stratégie et Expansion de l'entreprise.

De 2008 jusqu'au 15 septembre 2014, M. Nesbitt a dirigé les SBG de manière à procurer des résultats constants dont les risques sont contrôlés et, sous sa direction, les SBG ont obtenu des résultats solides en 2014, notamment une croissance des produits et du résultat qui a dépassé la cible.

Bien que la situation économique difficile sévissant dans la région des Caraïbes continue d'avoir une incidence sur les résultats, les résultats de CIBC FirstCaribbean pour 2014 ont été inférieurs à la cible, mais se sont considérablement améliorés par rapport à ceux de 2013.

M. Nesbitt a continué de se concentrer sur l'avancement des femmes sur les marchés financiers et l'accroissement de la force de l'équipe de leadership.

## Analyse de la rémunération

La prime d'encouragement de M. Nesbitt de 2014, versée intégralement en espèces, était fondée sur son rendement et calculée au prorata de sa cible pour les 10,5 mois pendant lesquels il a occupé ses fonctions. Compte tenu de la formule illustrée ci-après, le conseil a approuvé pour M. Nesbitt une RDG finale de 6,7 M\$.

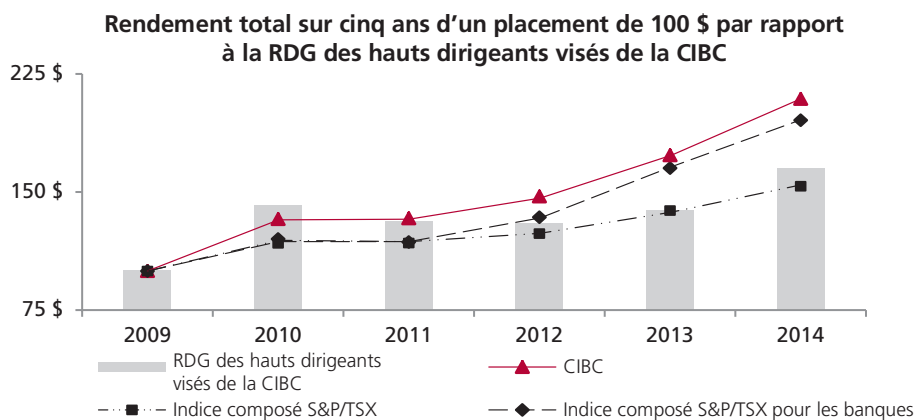
Rendement	Pondération	Multiplicateur	Élément de la rémunération (\$, sauf indication contraire)	2014	2013	2012
RPA	40 %	111 %	Prime d'encouragement en espèces	5 663 000	2 555 623	2 334 561
Grille de pointage de l'UES Individuel	40 %	95 %	Mesures d'encouragement à moyen terme <sup>(1)</sup>	—	3 097 559	3 246 906
Total	100 %	100,2 %	Options	—	774 390	811 727
Rémunération d'encouragement totale				5 663 000	6 427 572	6 393 194
Déduction pour la compensation du RRCCS <sup>(2)</sup>				255 000	254 428	248 806
% de la rémunération d'encouragement cible <sup>(3)</sup>				100,2	99,0	98,4
Salaire de base <sup>(4)</sup>				750 000	750 000	750 000
RDG				6 668 000	7 432 000	7 392 000
% de la RDG cible				100,2	99,1	98,6

- (1) En 2012, comprend des UVC et des UAR.
- (2) M. Nesbitt a reçu des prestations au titre du RRCCS dont la valeur est compensée par des déductions de sa prime en espèces annuelle, de ses mesures d'encouragement à moyen terme et de ses attributions d'options, qui sont reflétées ci-dessus, et sont incluses dans les chiffres indiqués à « % de la rémunération d'encouragement cible » et « RDG ».
- (3) La rémunération d'encouragement cible totale de M. Nesbitt pour 2014 a été calculée au prorata pour les 10,5 mois pendant lesquels il a occupé ses fonctions.
- (4) Pour 2014, M. Nesbitt a reçu un salaire de base total de 750 000 \$ qui comprend des paiements de maintien de salaire entre le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2014. Voir la [page 58](#) pour obtenir plus de renseignements sur les arrangements postérieurs à l'emploi de M. Nesbitt.

En plus de sa prime de 2014, M. Nesbitt a également reçu certains paiements dans le cadre de ses arrangements postérieurs à l'emploi décrits à la [page 58](#).

## Analyse rétroactive de la RDG des hauts dirigeants visés par rapport au RTA

Le graphique ci-après compare le RTA cumulatif de la CIBC sur la période de cinq ans allant du 1<sup>er</sup> novembre 2009 au 31 octobre 2014 au RTA cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques sur la même période. L'évolution de la RDG annuelle des hauts dirigeants visés au cours de cette même période illustre la bonne harmonisation de la rémunération des hauts dirigeants visés de la CIBC avec le rendement de la CIBC.



Rendement cumulatif <sup>(1)</sup> (%)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CIBC	100,00	132,38	132,95	146,01	172,89	208,97
Indice composé S&P/TSX	100,00	119,45	118,46	123,75	137,37	154,63
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	118,62	118,77	133,45	165,92	195,84
<b>RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC<sup>(2)</sup></b>	<b>100,00</b>	<b>141,20</b>	<b>131,63</b>	<b>129,79</b>	<b>138,43</b>	<b>164,44</b>

- (1) Avec le réinvestissement des dividendes.
- (2) La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime d'encouragement en espèces, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date de l'octroi des options plus la valeur des prestations au titre du RRCCS. Les données de 2014 excluent les deux hauts dirigeants visés les moins rémunérés. La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC en 2009 est établie ci-dessus à 100 \$ comme référence par rapport à la RDG pour les années ultérieures.

## Ratio du coût de gestion (RCG)<sup>(1)</sup>

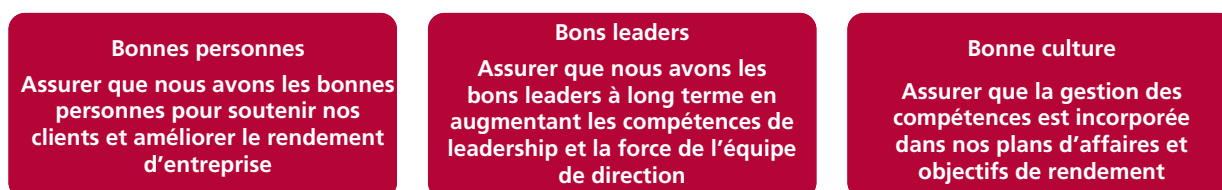
Le tableau ci-après résume la rémunération versée aux hauts dirigeants visés exprimée en pourcentage du bénéfice net après impôts (BNAI) pour les trois derniers exercices. La composition du groupe des hauts dirigeants visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe des cadres supérieurs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

Année	Rémunération des hauts dirigeants visés <sup>(2)</sup> (en milliers de dollars)	BNAI <sup>(3)</sup> (en milliers de dollars)	Rémunération des hauts dirigeants visés exprimée sous forme de pourcentage du BNAI <sup>(3)</sup>
2014	32 256	3 215 000	1,00 %
2013	27 153	3 350 000	0,81 %
2012	25 458	3 303 000	0,77 %

- (1) Le RCG n'est pas un terme défini en vertu de la législation canadienne sur les valeurs mobilières et ne constitue pas une mesure conforme aux PCGR. Par conséquent, le RCG de la CIBC peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.
- (2) La RDG des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime d'encouragement en espèces, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date de l'octroi des options plus la valeur des prestations au titre du RRCCS. Les données de 2014 excluent les deux hauts dirigeants visés les moins rémunérés et sont supérieures à ce qu'elles auraient par ailleurs été en raison des changements à la haute direction.
- (3) Le BNAI pour les exercices antérieurs a été retraité pour tenir compte des changements de méthodes comptables mentionnés à la note 1 des états financiers consolidés de la CIBC. Le RCG fondé sur le bénéfice net rajusté s'établissait à 0,88 % pour 2014, à 0,76 % pour 2013 et à 0,76 % pour 2012. Un rapprochement entre le bénéfice net présenté et le bénéfice net rajusté figure à la page 61.

## Gestion des compétences et planification de la relève

Une gestion des compétences, le perfectionnement du leadership et une planification de la relève efficaces constituent les éléments clés de notre capacité à créer de la valeur pour nos parties intéressées. Notre stratégie de gestion des compétences est axée sur trois objectifs principaux :



Le conseil et le Comité examinent régulièrement les progrès réalisés relativement à cette stratégie en se concentrant sur la constitution d'un bassin vaste et diversifié de futurs dirigeants, hommes et femmes, ainsi que sur une meilleure intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC. Le Comité tient le chef de la direction et le CD responsables de l'évolution de notre stratégie de gestion des compétences en fixant des objectifs de rendement précis relativement à la gestion des compétences.

Tout au long de l'année, le Comité effectue des examens approfondis des compétences des membres de la direction en se concentrant sur l'expérience et la diversité des membres de la relève aux principaux postes de leadership dans l'ensemble de la CIBC ainsi que sur les plans de perfectionnement particuliers pour les membres de notre haute direction. Chaque année, le conseil examine les plans de relève et de perfectionnement pour le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui, ce qui comprend des examens approfondis des plans de relève en situation d'urgence, à moyen et à long terme pour ces postes et des mesures de perfectionnement requises afin d'accroître l'état de préparation des candidats de la relève.

En outre, le Comité examine les progrès réalisés dans le cadre des initiatives de portée générale de perfectionnement du leadership et reçoit des rapports sur des questions cruciales touchant les employés, notamment la mobilisation des employés, le roulement du personnel, la diversité et la reconnaissance externe de notre milieu de travail. La CIBC continue de se distinguer en tant qu'employeur et, en particulier, pour son travail dans les secteurs de la diversité et de l'intégration.

Le Comité estime que la stratégie de gestion des compétences de la CIBC est conçue pour attirer et fidéliser des employés et des leaders talentueux et motivés qui sont bien placés pour mettre en œuvre la stratégie de la CIBC focalisée sur la clientèle.

## Mixité

La CIBC reconnaît que des équipes diversifiées travaillant dans un milieu inclusif, où les différences de points de vue sont appréciées, sont plus innovatrices, prennent de meilleures décisions, réduisent le risque et créent une expérience de qualité pour nos clients. En 2014, la CIBC a continué d'investir dans son engagement à bâtir des équipes de leadership mixtes et de raffermir cet engagement. Laura Dottori-Attanasio, chef de la gestion du risque, a été nommée cadre délégué de la CIBC pour la diversité et l'intégration. En outre, un comité de direction de la diversité des genres et de l'intégration a été constitué pendant l'année, composé de leaders d'expérience à la grandeur de la CIBC et coprésidé par Kevin Patterson, chef de groupe de Technologie et opérations, et par Jacqueline Moss, chef de Stratégie et Expansion de l'entreprise. Le Comité supervise la mise en œuvre de la stratégie de mixité et d'intégration de la CIBC, qui met l'accent sur l'incorporation de principes d'intégration dans nos programmes et processus de gestion des compétences et sur le suivi des résultats eu égard à des objectifs mesurables qui sont actuellement mis en place.



## Information sur la rémunération

### Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération pour les exercices indiqués des sept hauts dirigeants visés de la CIBC, dont les chefs de la direction, l'actuel et l'ancien, le chef des services financiers et les trois dirigeants les mieux rémunérés qui étaient des membres actifs du CD le 31 octobre 2014, et l'ancien chef de l'exploitation, qui aurait par ailleurs été admissible en tant que l'un des trois dirigeants les mieux rémunérés s'il avait été un employé actif le 31 octobre 2014.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions <sup>(1)</sup> (UAR) (\$)	Attributions à base d'options <sup>(2)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite <sup>(5)</sup> (\$)	Toute autre rémunération <sup>(6)(7)(8)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes d'encouragement annuels <sup>(3)</sup> (prime en espèces)	Régimes d'encouragement à long terme (UVC) <sup>(4)</sup>			
Victor Dodig Chef de la direction	2014	781 250 <sup>(9)</sup>	1 894 834	473 708	1 579 028	—	2 389 000 <sup>(10)</sup>	2 250	7 120 070
	2013	750 000	1 479 360	369 840	1 232 800	—	140 000	2 250	3 974 250
	2012	750 000	600 000	300 000	874 000	600 000	129 000	2 250	3 255 250
Gerald McCaughey Ancien chef de la direction	2014 <sup>(11)</sup>	1 500 000	—	—	7 293 700	—	757 000	1 002 208	10 552 908
	2013	1 500 000	3 743 520	935 880	3 119 600	—	717 000	—	10 016 000
	2012	1 500 000	1 920 000	960 000	2 944 000	1 920 000	687 000	—	9 931 000
Kevin Glass Chef des services financiers	2014	712 500 <sup>(12)</sup>	926 640	231 660	772 200	—	229 000	2 250	2 874 250
	2013	637 500 <sup>(12)</sup>	824 640	206 160	687 200	—	214 000	2 250	2 571 750
	2012	550 000 <sup>(12)</sup>	400 000	200 000	611 000	400 000	199 000	2 634	2 362 634
Harry Culham Chef de groupe adjoint, Services bancaires de gros	2014	412 500 <sup>(13)</sup>	3 308 016	827 004	2 756 680	—	19 000	2 250	7 325 450
	2013	400 000	3 400 000	—	3 400 000	—	16 000	2 250	7 218 250
	2012	400 000	2 900 000	—	2 900 000	—	16 000	2 250	6 218 250
David Williamson Chef de groupe, SBD-SBE	2014	750 000	1 925 280	481 320	1 604 400	—	216 000	2 250	4 979 250
	2013	750 000	1 672 320	418 080	1 393 600	—	197 000	2 250	4 433 250
	2012	750 000	775 000	400 000	1 248 000	775 000	178 000	2 250	4 128 250
Michael Capatides <sup>(14)</sup> Chef de l'administration	2014	820 275	1 260 572	315 143	1 050 477	—	268 000	520 370 <sup>(15)</sup>	4 234 837
	2013	767 625	978 630	244 657	815 525	—	217 000	447 603 <sup>(15)</sup>	3 471 040
	2012	752 325	501 550	250 775	707 186	501 550	247 000	436 112 <sup>(15)</sup>	3 396 498
Richard Nesbitt Ancien chef de l'exploitation	2014 <sup>(16)</sup>	750 000	—	—	5 663 000 <sup>(17)</sup>	—	286 000 <sup>(17)</sup>	811 875 <sup>(17)</sup>	7 510 875
	2013	750 000	3 097 559 <sup>(17)</sup>	774 390 <sup>(17)</sup>	2 555 623 <sup>(17)</sup>	—	231 000 <sup>(17)</sup>	—	7 408 572
	2012	750 000	1 623 453 <sup>(17)</sup>	811 727 <sup>(17)</sup>	2 334 561 <sup>(17)</sup>	1 623 453 <sup>(17)</sup>	212 000 <sup>(17)</sup>	—	7 355 194

(1) Les montants indiqués représentent la valeur à la date de l'attribution des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. Les UAR sont évaluées en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1<sup>er</sup> décembre de l'exercice indiqué.

Les UAR acquises sont payées à la fin d'une période de trois ans. Pour les UAR attribuées en décembre 2013 pour l'exercice 2013 et par la suite en 2014, l'acquisition est fondée sur le RCP et le RTA de la CIBC par rapport à ceux de notre groupe de sociétés de référence. Voir la page 33. Pour les UAR attribuées en décembre 2012 pour l'exercice 2012, l'acquisition est fondée sur le RCP de la CIBC par rapport à celui de notre groupe de sociétés de référence. Le règlement des UAR sera effectué en espèces et chaque unité sera alors évaluée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant le 1<sup>er</sup> décembre 2017, le 1<sup>er</sup> décembre 2016 ou le 1<sup>er</sup> décembre 2015, selon l'année de l'attribution. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur 100 % du nombre d'UAR attribuées et aucun rajustement ne sera apporté à ces montants en fonction du nombre réel d'UAR qui sont acquises. Voir la note (8).

(2) La valeur des options indiquée correspond à la juste valeur à la date de l'octroi et est établie à l'aide de la méthode de Black et Scholes et calculée par une entreprise de conseillers externes. Le Comité et le conseil estiment que cette méthode est adéquate pour évaluer les octrois d'options aux fins de la rémunération et qu'il s'agit d'une approche usuelle sur le marché pour évaluer les options à cette fin. Cette méthode peut ne pas être identique à celles utilisées par d'autres sociétés; elle est aussi sensible aux hypothèses utilisées. Donc, les chiffres pourraient ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. La méthode et les hypothèses sont les suivantes :

Hypothèses	Octrois effectués en décembre 2014 pour l'exercice 2014	Octrois effectués en décembre 2013 pour l'exercice 2013	Octrois effectués en décembre 2012 pour l'exercice 2012
Méthode	Black-Scholes (moyenne sur cinq ans 2010-2014)	Black-Scholes	Black-Scholes
Taux sans risque (%)	1,96	2,69	1,71
Rendement des actions (%)	4,03	4,24	4,79
Volatilité du cours des actions (%)	12,8	16,9	23,4
Durée	10 ans	10 ans	10 ans
Valeur par option (\$)	13,46	9,19	9,61

Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable (JVC) aux fins des états financiers, comme il est indiqué ci-après :

Nom (Tous les chiffres sont en dollars)	2014		2013		2012	
	JVC (8,65 \$ par option)	Écart	JVC (9,58 \$ par option)	Écart	JVC (6,78 \$ par option)	Écart
Victor Dodig	304 515	169 331	385 250	15 683	211 611	88 327
Gerald McCaughey	Aucune option octroyée		974 880	39 687	677 159	282 649
Kevin Glass	148 918	82 809	214 755	8 743	141 078	58 887
Harry Culham	531 620	295 618	Aucune option octroyée		Aucune option octroyée	
David Williamson	309 402	172 049	435 507	17 729	282 150	117 770
Michael Capatides	201 398	111 991	254 033	10 342	177 426	74 058
Richard Nesbitt	Aucune option octroyée		806 655	32 839	572 571	238 994

- (3) À compter des octrois effectués en décembre 2014 pour l'exercice 2014, les cadres supérieurs peuvent choisir volontairement de recevoir la totalité ou une partie de leurs octrois en espèces sous forme d'UADD. Aucun des hauts dirigeants visés n'a choisi de reporter ses octrois de 2014. M. Culham a choisi de reporter 50 % de toute prime en espèces de 2015.
- (4) Les montants indiqués représentent la valeur d'attribution des UVC attribuées aux termes du régime d'UVC pour les exercices indiqués. Les UVC sont évaluées selon la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux IFRS, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date de l'attribution pertinente et, lorsqu'elles sont payées après l'acquisition, à la date d'acquisition pertinente, conformément au régime d'UVC et sous réserve de celui-ci. Les UVC s'acquiescent à la fin d'une période de trois ans. Le nombre d'UVC attribuées à un haut dirigeant visé est rajusté trimestriellement pour tenir compte des dividendes versés au cours de l'exercice et pour tenir compte également des émissions ou des rachats d'actions ordinaires. La dernière attribution aux termes de ce régime a eu lieu en décembre 2012 pour l'exercice 2012.
- (5) Les montants indiqués représentent la variation attribuable aux éléments rémunérateurs des obligations de retraite à prestations déterminées pour l'exercice indiqué, comme il est indiqué pour 2014 dans le tableau des régimes de retraite à la page 54.
- (6) La valeur des avantages accessoires pour chaque haut dirigeant visé est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire et, comme le prévoit la législation sur les valeurs mobilières canadienne, n'est donc pas incluse dans « Toute autre rémunération ».
- L'utilisation personnelle de l'avion de la CIBC par le chef de la direction dépend de la disponibilité de l'avion et est remboursée par le chef de la direction; elle n'est donc pas incluse dans ces valeurs.
- (7) Les montants indiqués comprennent toutes les cotisations au régime d'achat d'actions par les employés (le RAAE) versées par la CIBC pour les hauts dirigeants visés. Aux termes du RAAE, les employés peuvent verser une cotisation représentant au maximum 10 % de leurs gains de base annuels pour acquérir des actions ordinaires de la CIBC, et la CIBC verse un montant correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % des gains de base annuels (sous réserve d'une limite individuelle annuelle de 2 250 \$). Pour M. Glass, le montant indiqué pour 2012 comprend les cotisations de la CIBC de 384 \$ pour la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2011 au 31 décembre 2011 et de 2 250 \$ pour le reste de l'exercice 2012. Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent les cotisations de 11 292 \$ au cours de l'exercice 2014, de 10 363 \$ au cours de l'exercice 2013 et de 9 956 \$ au cours de l'exercice 2012 effectuées par la CIBC à un régime d'épargne 401(k) des États-Unis.
- (8) La communication d'information sur les équivalents de dividendes provenant des UAR, des UADD, des UVC, du programme incitatif spécial de retraite (le PISR) et des unités d'actions reportées en vue de la retraite (les UARR) octroyés au cours des années antérieures n'est pas nécessaire puisque les équivalents de dividendes ont été pris en compte dans la juste valeur des octrois déclarée à la date de l'attribution. À titre informatif, les montants des équivalents de dividendes pour les exercices 2014, 2013 et 2012 sont les suivants : 287 539 \$, 239 918 \$ et 147 408 \$ pour M. Dodig; 2 084 386 \$, 2 680 305 \$ et 2 488 490 \$ pour M. McCaughey; 165 414 \$, 129 610 \$ et 72 094 \$ pour M. Glass; 462 532 \$, 439 915 \$ et 365 784 \$ pour M. Culham; 374 143 \$, 424 716 \$ et 367 747 \$ pour M. Williamson; 226 678 \$, 282 851 \$ et 317 304 \$ pour M. Capatides et 749 901 \$, 940 896 \$ et 823 050 \$ pour M. Nesbitt. Comprend les équivalents de dividendes payés en 2012 relativement au nombre réel d'UAR de l'exercice 2009 qui ont été acquises.
- Le régime d'UARR et le PISR ne sont plus utilisés et aucune attribution n'a été effectuée aux termes de ceux-ci pour les exercices visés par le tableau sommaire de la rémunération. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 2000 et 1999. La CIBC a couvert le régime d'UARR au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce. Pour le PISR, le financement de ces attributions a été versé à une fiducie qui a acheté des actions ordinaires de la CIBC sur le marché libre et, à ce moment, la charge à payer au titre de la rémunération de la CIBC à l'égard de ces attributions a été supprimée.
- Il n'y a plus de participant au régime d'UARR et au PISR. Le règlement et le versement des attributions aux termes du PISR et des attributions d'UARR étaient assujettis à un report obligatoire jusqu'à la retraite, au décès ou à une autre cessation d'emploi. Ces montants ont compensé d'autres formes de rémunération d'encouragement pour chacune des années au cours desquelles des attributions ont été effectuées. Voir le tableau « Attributions en vertu de régimes d'encouragement – valeur acquise ou gagnée au cours de l'exercice » à la page suivante.
- (9) M. Dodig a occupé le poste de chef de groupe, GA jusqu'au 15 septembre 2014 au moment où il a été nommé chef de la direction. Son salaire de base au cours de l'exercice 2014 correspond à 10,5 mois au salaire de 750 000 \$ et à 1,5 mois au salaire de 1 000 000 \$.
- (10) La valeur du régime de retraite en 2014 de M. Dodig comprend un montant de 2 201 000 \$ en raison de l'incidence sur ses prestations de retraite constituées de l'application de la limite de rémunération aux termes du RRCCS pour le chef de la direction.
- (11) M. McCaughey a occupé le poste de chef de la direction jusqu'au 15 septembre 2014. Des paiements de 187 500 \$ et de 1 002 208 \$ effectués le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2014 sont inclus dans les colonnes « Salaire » et « Toute autre rémunération », respectivement. La variation attribuable aux éléments rémunérateurs des obligations de retraite à prestations déterminées de 96 000 \$ au cours de cette période est incluse dans la colonne « Valeur d u régime de retraite ». Des renseignements sur ces paiements postérieurs à l'emploi figurent à la page 58.
- (12) Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2014 correspond à six mois au salaire de 675 000 \$ et à six mois au salaire de 750 000 \$. Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2013 correspond à six mois au salaire de 600 000 \$ et à six mois au salaire de 675 000 \$. Le salaire de M. Glass au cours de l'exercice 2012 correspond à six mois au salaire de 500 000 \$ et à six mois au salaire de 600 000 \$.
- (13) Le salaire de M. Culham au cours de l'exercice 2014 correspond à 10,5 mois au salaire de 400 000 \$ et à 1,5 mois au salaire de 500 000 \$, ce qui reflète sa nomination à titre de chef de groupe adjoint, SBG, et de membre du CD, avec prise d'effet le 15 septembre 2014.
- (14) La rémunération de M. Capatides est établie et lui est versée en dollars américains. La rémunération, à l'exception de la valeur du régime de retraite, a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour les exercices de la manière suivante : 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA pour 2014, 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA pour 2013 et 1,00 \$ US = 1,0031 \$ CA pour 2012. La valeur du régime de retraite est indiquée en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada pour les exercices de la manière suivante : 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA pour 2014, 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA pour 2013 et 1,00 \$ US = 0,9990 \$ CA pour 2012, en fonction du cours au comptant à la fin du mois d'octobre.
- (15) Les montants pour M. Capatides comprennent des paiements de régularisation fiscale effectués pour le compte de M. Capatides pour l'impôt sur le revenu payé au Canada en sus de l'impôt sur le revenu aux États-Unis, puisqu'une partie des tâches de M. Capatides devaient être exécutées au Canada. Les montants se sont élevés à 509 078 \$ au cours de l'exercice 2014, à 437 240 \$ au cours de l'exercice 2013 et à 426 156 \$ au cours de l'exercice 2012.
- (16) M. Nesbitt a occupé le poste de chef de l'exploitation jusqu'au 15 septembre 2014. Des paiements de 93 750 \$ et de 811 875 \$ effectués le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2014 sont inclus dans les colonnes « Salaire » et « Toute autre rémunération », respectivement. La variation attribuable aux éléments rémunérateurs des obligations de retraite à prestations déterminées de 36 000 \$ au cours de cette période est incluse dans la colonne « Valeur du régime de retraite ». Des renseignements sur ces paiements postérieurs à l'emploi figurent à la page 59.
- (17) Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCCS avec prise d'effet à compter de sa date d'embauche à la CIBC en 2008. La valeur économique de l'accumulation annuelle de ses prestations de retraite aux termes du RRCCS est déduite chaque année du montant de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération d'encouragement reportée. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options, de la prime en espèces annuelle, des UVC et de toute autre rémunération indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt tiennent compte d'une réduction de 255 000 \$ pour l'exercice 2014 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2014, d'une réduction de 254 428 \$ pour l'exercice 2013 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2013 et d'une réduction de 248 806 \$ pour l'exercice 2012 à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2012.

## Information sur la rémunération

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

Le tableau suivant présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu de régimes d'encouragement acquises ou gagnées par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2014.

Nom (Tous les chiffres sont en dollars)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice <sup>(2)</sup>	Rémunération autre qu'à base d'actions (régime d'encouragement annuel et UVC) Valeur gagnée ou acquise au cours de l'exercice <sup>(3)</sup>
Victor Dodig	281 974	1 117 769	1 579 028
Gerald McCaughey <sup>(4)</sup>	483 020	2 496 901	11 157 735
Kevin Glass	74 575	355 659	772 200
Harry Culham	—	4 064 625	2 756 680
David Williamson <sup>(5)</sup>	2 299 139	725 781	2 629 083
Michael Capatides <sup>(6)</sup>	145 777	762 110	2 082 823
Richard Nesbitt	360 637	2 085 325	8 354 937

- (1) Représente la valeur totale des options acquises au cours de l'exercice 2014. La valeur correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX à la date d'acquisition. Les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à cette date ou par la suite et le montant indiqué pourrait par conséquent ne pas refléter le montant réel, le cas échéant, réalisé par les hauts dirigeants visés. La valeur des options exercées et non exercées est communiquée à la section suivante.
- (2) Représente la valeur totale des octrois d'actions subalternes (OAS) et des UAR acquis et payés au cours de l'exercice 2014. Le facteur de rendement appliqué aux UAR attribuées pour l'exercice 2010 pour déterminer le montant final payé aux participants était de 125 %, d'après le RCP relatif de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence pertinent pour la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2010 au 31 octobre 2013.
- (3) Représente la valeur totale des primes en espèces annuelles pour l'exercice 2014 qui sont également divulguées à la colonne « Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions » du tableau sommaire de la rémunération et la valeur totale des UVC acquises et payées au cours de l'exercice 2014.
- (4) Au cours de l'exercice 1999 et de l'exercice 2003, M. McCaughey s'est vu octroyer des attributions non récurrentes d'UARR et du PISR, respectivement. Comme il a été indiqué au cours des exercices antérieurs, ces attributions respectaient les conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement avant sa nomination à titre de chef de la direction, mais n'étaient payables qu'à la cessation d'emploi, au décès ou à la retraite. Après la fin de son emploi actif le 15 septembre 2014, M. McCaughey a reçu au total 43 283 623 \$ pour le règlement et le paiement de ces attributions.
- (5) Comprend l'acquisition d'une attribution spéciale et non récurrente d'options soumises à des conditions relatives au rendement qui respectait la condition relative au rendement requise le 26 novembre 2013, comme il est indiqué à la page suivante.  
Au cours de l'exercice 2010, M. Williamson s'est également vu octroyer une attribution non récurrente d'UADD aux termes de son offre d'emploi. Cette attribution non récurrente, qui s'acquiert à raison de 20 % sur cinq ans sur la période qui a débuté le 28 juin 2011 et qui se termine le 28 juin 2015, a permis d'offrir une enveloppe de retraite concurrentielle pour une embauche à mi-carrière. La valeur de ces UADD acquises au cours de l'exercice 2014 n'est pas incluse dans ces chiffres puisqu'il ne s'agit pas d'une attribution aux termes d'un régime d'encouragement et que ces montants n'ont pas été payés. La valeur de ces UADD acquises en cours au 31 octobre 2014 est communiquée à la page suivante.
- (6) Le montant du « Régime d'encouragement annuel » de M. Capatides a été établi et lui a été payé en dollars américains. Il a été converti en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice 2014 de 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA.

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

Le tableau suivant présente les attributions à base d'options, les attributions à base d'actions et les attributions d'UVC déjà octroyées aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en cours au 31 octobre 2014. Bien que la communication des gains réalisés à l'exercice des options et sur les UVC (les UVC ne constituant pas une rémunération à base d'actions) ne soit pas requise, ces renseignements sont inclus dans le tableau suivant à titre informatif.

Nom	Année de la rémunération	Attributions à base d'options <sup>(1)</sup>				Attributions à base d'actions et attributions d'UVC <sup>(2)</sup>				
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options <sup>(3)</sup> (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées <sup>(4)</sup> (\$)	Régime	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis au seuil (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions acquises qui ne sont pas payées ou distribuées (\$)
Victor Dodig	2006	6 262	96,25	11 décembre 2016	41 580	—				
	2007	3 559	79,55	9 décembre 2017	83 067	—				
	2008	—	49,75	7 décembre 2018	—	663 299				
	2009	—	70,66	6 décembre 2019	—	487 559				
	2010	18 066	78,50	5 décembre 2020	440 630	—				
	2011	23 689	71,54	4 décembre 2021	742 650	—	UAR	6 912	533 382	
							UVC	25 616	1 134 789	
							UAR	7 561	583 463	
	2012	31 211	80,10	9 décembre 2022	711 299	—	UVC	18 912	837 802	
							UAR	16 237	1 252 969	
	2013	40 214	90,52	8 décembre 2023	497 447	—				
Gerald McCaughey	2005	50 000 <sup>(5)</sup>	70,00	31 août 2015	1 644 500	—				
	2006	—	96,25	11 décembre 2016	—	375 865				
	2007	—	79,55	9 décembre 2017	—	1 162 756				
	2009	—	70,66	6 décembre 2019	—	200 157				
	2010	23 540	78,50	5 décembre 2020	574 141	410 679				
	2011	93 906	71,54	4 décembre 2021	2 943 953	—	UAR	27 400	2 114 390	
							UVC	86 859	3 847 854	
	2012	99 876	80,10	9 décembre 2022	2 276 174	—	UAR	24 198	1 867 299	
							UVC	60 521	2 681 080	
	2013	101 762	90,52	8 décembre 2023	1 258 796	—	UAR	41 089	3 170 735	
Kevin Glass	2009	8 060	70,66	6 décembre 2019	259 774	—				
	2010	5 749	78,50	5 décembre 2020	140 218	—				
	2011	13 124	71,54	4 décembre 2021	411 437	—	UAR	3 829	295 474	
							UVC	12 740	564 382	
		2012	20 808	80,10	9 décembre 2022	474 214	—	UAR	5 041	389 001
							UVC	12 608	558 534	
	2013	22 417	90,52	8 décembre 2023	277 298	—	UAR	9 051	698 443	
Harry Culham	2011						UAR	43 527	3 358 870	
	2012						UAR	36 549	2 820 395	
	2013						UAR	37 318	2 879 737	
David Williamson	2008	— <sup>(6)</sup>	66,79	2 mars 2018	—	2 628 803				
		—	49,75	7 décembre 2018	—	953 642				
	2009	11 821	70,66	6 décembre 2019	380 991	—				
	2010	13 686	78,50	5 décembre 2020	333 802	—	UADD <sup>(7)</sup>	1 988	204 577	
	2011	30 732	71,54	4 décembre 2021	963 448	—	UAR	8 967	691 961	
							UVC	26 318	1 165 887	
		2012	41 615	80,10	9 décembre 2022	948 406	—	UAR	9 767	753 695
							UVC	24 428	1 082 160	
	2013	45 460	90,52	8 décembre 2023	562 340	—	UAR	18 355	1 416 409	
Michael Capatides	2006	13 391	96,25	11 décembre 2016	88 916	—				
	2007	24 297	79,55	9 décembre 2017	567 092	—				
	2009	—	70,66	6 décembre 2019	—	304 910				
	2010	14 371	78,50	5 décembre 2020	350 509	—				
	2011	23 900	71,54	4 décembre 2021	749 265	—	UAR	6 973	538 089	
							UVC	19 448	861 546	
		2012	26 169	80,10	9 décembre 2022	596 392	—	UAR	6 340	489 242
							UVC	15 857	702 465	
	2013	26 517	90,52	8 décembre 2023	328 015	—	UAR	10 706	826 155	
Richard Nesbitt	2009	6 260	70,66	6 décembre 2019	201 760	—				
	2010	39 320	78,50	5 décembre 2020	959 015	—				
	2011	80 013	71,54	4 décembre 2021	2 508 408	—	UAR	23 347	1 801 630	
							UVC	67 365	2 984 270	
		2012	84 450	80,10	9 décembre 2022	1 924 616	—	UAR	20 460	1 578 847
								UVC	51 174	2 267 008
	2013	84 202	90,52	8 décembre 2023	1 041 579	—	UAR	33 999	2 623 618	

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

## Information sur la rémunération

- (2) Les UAR acquises sont payées à la fin des trois années. Pour les UAR attribuées en décembre 2014 et 2013, le nombre d'unités acquises est fondé sur le RCP et le RTA de la CIBC par rapport à ceux de notre groupe de sociétés de référence. Pour les UAR attribuées en décembre 2012, le nombre d'unités acquises est fondé sur le RCP de la CIBC par rapport à celui de notre groupe de sociétés de référence. Le nombre d'UAR indiqué reflète la totalité de l'octroi initial et la valeur marchande ou de paiement reflète une acquisition de 75 % de l'octroi initial, soit le pourcentage minimal.

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

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

- (3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.
- (4) La valeur des options exercées correspond au produit reçu, au cours de l'exercice 2014, à l'exercice d'options attribuées au cours des années antérieures, avant déduction des impôts et des commissions.
- (5) M. McCaughey a reçu un octroi spécial de 250 000 options à sa nomination à titre de chef de la direction et ces options étaient acquises en versements égaux sur cinq ans. L'acquisition de cet octroi était également subordonnée à l'atteinte par la CIBC d'un RTA égal ou supérieur à la moyenne du groupe de sociétés de référence de la CIBC pour des périodes de rendement précises. Cet octroi n'aura une valeur réalisable que lorsque ces conditions relatives au rendement seront remplies. La condition relative au rendement a été remplie au cours de chacune des cinq années, sauf en 2008. Le solde de ces options peut être acquis si la condition relative au rendement relatif total pour les actionnaires est remplie avant la fin de la durée des options.
- (6) Options soumises à des conditions relatives au rendement qui ont été octroyées à M. Williamson sous forme d'attribution spéciale et non récurrente au moment de sa nomination à titre de chef des services financiers. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises en tranches égales sur quatre ans à compter de la date de l'attribution. L'octroi était également assujéti à des conditions d'acquisition liées au rendement en ce que les options ne pouvaient être exercées que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC atteignait 90,00 \$ pendant une période d'au moins 20 jours de bourse consécutifs à la TSX au cours de la période allant de la date de l'octroi à la fin de la durée des options. La condition relative au rendement a été remplie le 26 novembre 2013.
- (7) Attribution non récurrente octroyée à M. Williamson au cours de l'exercice 2010, aux termes de son offre d'emploi. Cette attribution non récurrente, qui s'acquiert à raison de 20 % sur les cinq ans de la période qui a débuté le 28 juin 2011 et qui se termine le 28 juin 2015, a permis d'offrir une enveloppe de retraite concurrentielle pour une embauche à mi-carrière. Lorsqu'elles sont acquises, les UADD sont payables à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au décès.

## Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2014

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

Le tableau suivant indique la valeur de l'actionnariat admissible des hauts dirigeants visés par rapport à la ligne directrice.

Nom	Ligne directrice relative à l'actionnariat minimal (multiple du salaire de base) <sup>(1)</sup>	Valeur de l'actionnariat <sup>(2)</sup>					Actionnariat actuel <sup>(4)</sup> (multiple du salaire de base)	Respect de la ligne directrice relative à l'actionnariat minimal	Période de détention après le départ à la retraite (années)
		UADD (\$)	UAR (\$)	Propriété directe <sup>(3)</sup> (\$)	Total				
					(\$)	Unités			
Victor Dodig	8	—	3 159 752	1 778 032	4 937 784	47 991	4,9	sur la bonne voie	2
Gerald McCaughey	6	—	9 536 565	—	9 536 565	92 687	6,4	✓	2
Kevin Glass	4	—	1 843 892	69 699	1 913 591	18 598	2,6	sur la bonne voie	1
Harry Culham	4	—	12 078 669	745 993	12 824 662	124 644	25,6	✓	1
David Williamson	4	1 022 888	3 816 087	158 115	4 997 090	48 567	6,7	✓	1
Michael Capatides	4	—	2 471 315	1 434 801	3 906 116	37 964	4,8	✓	1
Richard Nesbitt	4	—	8 005 459	1 442 312	9 447 771	91 824	12,6	✓	1

- (1) Reflète les nouvelles lignes directrices qui prendront effet en 2017 pour l'actuel chef de la direction et en 2016 pour les autres hauts dirigeants visés, à l'exception de M. McCaughey, qui est tenu de respecter, jusqu'au 30 avril 2016, la ligne directrice minimale de 6 M\$, soit six fois son salaire de base initial de 1,0 M\$ à titre de chef de la direction. En outre, les UAR détenues par l'ancien chef de la direction, qui s'acquissent dans le cours normal avant le 30 avril 2016 n'ont pas à être remplacées par de nouvelles actions même si le montant des actions détenues devient inférieur à 6 M\$.
- (2) La valeur est fondée sur le cours à la fin de l'exercice, soit 102,89 \$ au 31 octobre 2014. Les UVC et la valeur dans le cours des octrois d'options ne sont pas incluses.
- (3) La propriété directe comprend les actions détenues aux termes du RAAE.
- (4) Au 31 décembre 2014, la propriété de M. Glass était de 3,1 fois son salaire de base; il respectait la ligne directrice antérieure de 3,0 fois son salaire de base et est sur la bonne voie pour respecter la ligne directrice majorée de 4,0 fois son salaire de base, avec prise d'effet en 2016.

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

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 octobre 2014 sur les actions ordinaires dont l'émission aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (le ROSAE) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (le ROSAA), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions, a été autorisée.

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

	A	B	C
Régimes de rémunération en actions	Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité (\$)	Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés par la colonne A) (n <sup>bre</sup> )
Approuvés par les porteurs de titres	3 945 032	78,70	3 753 289
Non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	3 945 032	78,70	3 753 289

Les dispositions du ROSAE sont résumées à la page suivante.

### Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2014

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

Régime	A		B		C = A+B	
	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total	
	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 <sup>(1)</sup>	4 368 527	1,10	3 114 791	0,78	7 483 318	1,88
ROSAA	—	—	74 000 <sup>(2)</sup>	0,02	74 000	0,02
Total	4 368 527	1,10	3 188 791	0,80	7 557 318	1,90

- (1) Au 31 octobre 2014, le nombre total d'options en cours de validité était de 3 945 032, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 3 753 289 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 397 021 477 (y compris les actions autodétenues en circulation).
- (2) Bien que des actions ordinaires demeurent réservées aux termes du ROSAA, comme il est indiqué ci-dessus, le conseil a modifié le ROSAA et décidé qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

L'utilisation d'options a une incidence directe sur le résultat par action ordinaire, car cela augmente le nombre réel d'actions ordinaires en circulation (à mesure de l'exercice des options) et le nombre possible d'actions ordinaires en circulation (à mesure de l'octroi des options). La CIBC continue de faire preuve de prudence concernant l'utilisation des options dans le cadre de son régime de rémunération globale et a effectué des octrois d'options au cours de chacun des 11 derniers exercices qui représentaient au plus 0,3 % des actions ordinaires en circulation (le taux de dilution possible par année), ce qui est un taux de dilution possible par année inférieur à la norme maximale recommandée par les organismes de gouvernance. Cette approche prudente se reflète dans les mesures d'utilisation des options indiquées ci-après.

Mesures <sup>(1)</sup>	2014	2013	2012
<b>Taux de dilution</b>			
• nombre d'options octroyées non exercées / nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,99 %	1,08 %	1,08 %
<b>Taux de dilution excédentaire</b>			
• (nombre d'options à octroyer + nombre d'options octroyées non exercées) / nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,94 %	2,22 %	2,38 %
<b>Taux de dilution possible par année</b>			
• nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice / nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,20 %	0,21 %	0,18 %

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

## Information sur la rémunération

### ROSAE

<b>Admissibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) qui est désigné par le Comité</li> </ul>
<b>Durée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 ans à compter de la date de l'octroi (sous réserve d'une durée plus courte en raison de changements dans le statut d'emploi ou d'une prolongation imputable à l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est décrit ci-dessous)</li> </ul>
<b>Acquisition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À compter des octrois de décembre 2010, l'acquisition se fait à raison de 50 % à chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi</li> </ul>
<b>Prix d'exercice</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fixé par le Comité, mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi</li> <li>• La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, lequel s'applique uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE et facilite le respect par la CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX pour l'octroi d'options</li> <li>• Lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation de titres sont en vigueur ou lorsque le cours des actions ordinaires de la CIBC ne reflète par ailleurs pas tous les renseignements importants connus de la direction, la date de prise d'effet de l'octroi est la date à laquelle les restrictions sur la négociation de titres ont été levées ou le troisième jour de bourse suivant la communication de tous les renseignements importants concernant la CIBC, respectivement, à moins que le Comité ne désigne une date ultérieure</li> </ul>
<b>Titres réservés à des fins d'émission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre de nouvelles actions ordinaires qui peuvent être émises ne peut excéder 42 634 500</li> </ul>
<b>Limite aux octrois individuels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation</li> </ul>
<b>Résiliation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À la démission ou à la cessation d'emploi pour un motif valable : les options sont perdues après 30 jours</li> <li>• À une cessation d'emploi sans motif valable : les options non acquises continuent de s'acquérir, et les options acquises demeurent en cours de validité et peuvent être exercées, pendant la période de préavis de l'employé</li> <li>• À la retraite : les options continuent de s'acquérir et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration, si le participant est âgé d'au moins 55 ans</li> </ul>
<b>Prolongation d'une période de restrictions sur la négociation de titres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La durée des options qui devraient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions sur la négociation de titres ou peu après celle-ci est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables après la fin de ces restrictions</li> </ul>
<b>Droits à la plus-value des actions (DPVA)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La CIBC peut assortir les options de condition prévoyant qu'au plus 50 % des options octroyées peuvent être exercées en tant que DPVA. Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité</li> </ul>
<b>Aide financière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des prêts peuvent être consentis pour aider les employés à exercer leurs options; toutefois, ils ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. Aucun prêt de cet ordre à l'un des hauts dirigeants visés n'était impayé au 31 octobre 2014</li> </ul>
<b>Cessibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les bénéficiaires d'octrois aux termes du ROSAE ne peuvent pas, en général, céder ou transférer leurs options. Un bénéficiaire d'options peut céder ses droits à un conjoint, à un enfant mineur ou à un petit-enfant mineur ou encore à une fiducie dont les bénéficiaires sont à la fois un bénéficiaire d'options et une des personnes susmentionnées, ou au profit de ces personnes, avec l'approbation préalable de la CIBC</li> </ul>
<b>Modifications</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Comité et le conseil peuvent modifier le ROSAE de temps à autre. L'approbation des actionnaires est nécessaire pour les modifications suivantes (à moins que la modification ne découle de l'application des dispositions anti-dilution du ROSAE) : <ul style="list-style-type: none"> <li>– augmentation du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du ROSAE</li> <li>– réduction du prix d'exercice d'une option en cours de validité</li> <li>– report 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</li> <li>– modification des dispositions relatives à la transférabilité des options, sauf si le transfert est en faveur d'un membre de la famille, d'une entité contrôlée par le titulaire de l'option ou un membre de sa famille, d'un organisme caritatif ou à des fins de planification successorale ou de règlement de succession</li> <li>– expansion des catégories de particuliers admissibles à participer au ROSAE</li> <li>– modification du ROSAE pour prévoir d'autres types de rémunération au moyen de l'émission d'actions</li> </ul> </li> </ul>
<b>Récupération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des dispositions de récupération en cas d'inconduite peuvent être appliquées lorsqu'une personne fait volontairement preuve d'inconduite qui entraîne un retraitement important des états financiers de la CIBC ou occasionne une perte financière importante pour la CIBC</li> </ul>

## Régimes de rémunération d'encouragement reportée

Le tableau suivant décrit les régimes d'encouragement à moyen et à long terme du CD. Dans l'établissement et la modification de ces régimes, la direction recommande les conditions de tout nouveau régime ou de toute modification importante des régimes existants au Comité qui, à son tour, les passe en revue et fait des recommandations au conseil sur tout nouveau régime ou toutes les modifications importantes. Une fois l'an, le Comité passe en revue : (1) une évaluation par les fonctions de contrôle de la CIBC de la conformité des régimes aux exigences réglementaires et aux exigences de la CIBC relatives à la gestion du risque, à la gouvernance, aux contrôles et aux politiques et (2) des analyses de scénarios et/ou des analyses rétroactives. Aucune modification importante n'a été apportée à ces régimes au cours de l'exercice 2014.

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

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

(1) Afin de minimiser l'exposition financière de la CIBC pour les régimes d'UAR et d'UADD, la CIBC couvre son exposition financière découlant des fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC au moyen d'un arrangement de swap sur le rendement total avec une institution financière tierce.



## Information sur la rémunération

(2) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante à la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC la valeur totale de tous les gains découlant d'options acquises et exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. En outre, toutes les options en cours de validité qui ont été acquises dans les 12 mois précédents seront annulées.

L'inconduite est définie comme (i) une inconduite grave, (ii) une fraude, (iii) un manquement important aux conditions d'emploi, (iv) un manquement volontaire aux dispositions du Code de conduite de la CIBC suffisamment grave pour justifier l'application de cette disposition, (v) l'omission ou le refus volontaire par le titulaire de remplir pour l'essentiel ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du titulaire pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre situation justifiant un congédiement motivé.

(3) La personne dont l'inconduite occasionne une perte financière importante à la CIBC ou encore entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC devra rembourser sur demande à la CIBC la valeur totale de tout paiement de rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé que cette perte importante a été subie ou que ce retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De même, toute rémunération d'encouragement reportée non acquise et toute rémunération d'encouragement reportée en cours de validité (les UAR, les UVC ou les UADD) acquise dans les 12 mois précédents seront annulées. L'inconduite à cette fin est définie à la note (2) ci-dessus.

(4) Les dispositions relatives à la récupération liée au rendement prévoient qu'en cas de perte imprévue de la CIBC, d'UES ou de secteurs d'activité clés qui est égale ou supérieure au total du bénéfice net avant impôts des trois derniers exercices, la CIBC a le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UVC et des UAR qui sont acquises cette année-là, lorsqu'elle juge que la négligence ou certains manquements d'un participant ont sensiblement contribué à la perte. La récupération peut s'appliquer à la totalité ou à une partie des personnes au sein d'une unité d'exploitation particulière où la perte importante imprévue est survenue ainsi que du groupe d'infrastructure connexe.

## Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations complémentaires de retraite des cadres supérieurs sont considérées comme une partie intégrante de la rémunération totale des membres de la haute direction, y compris des hauts dirigeants visés. À l'exception de M. Capatides, tous les hauts dirigeants visés accumulent des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de la CIBC (qui est assujéti aux limites maximales des prestations de retraite de la *Loi de l'impôt sur le revenu*), sur une base non contributive. M. Capatides accumule des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de Marchés mondiaux CIBC pour les employés des États-Unis, comme tous les autres employés aux États-Unis.

À l'exception de M. Culham, tous les hauts dirigeants visés ont aussi été désignés par le Comité comme admissibles aux prestations du RRCCS. M. Culham accumule des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de la CIBC qui est assujéti aux limites maximales des prestations de retraite de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les prestations du RRCCS pour les participants canadiens sont garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. Chaque année, la CIBC cotise au fonds en fiducie du RRCCS, ou obtient de celui-ci un remboursement, afin de maintenir un niveau de financement correspondant aux obligations estimées en cas de liquidation pour les prestations accumulées au titre du RRCCS. M. Capatides bénéficie du même niveau de prestations du RRCCS que les autres hauts dirigeants visés (sauf les chefs de la direction, actuel et ancien), mais les montants sont libellés en dollars américains.

Le versement des prestations du RRCCS est soumis au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence. Le tableau suivant résume les autres dispositions :

<b>Calcul des prestations de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), moins les autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC.</li><li>• Les prestations de retraite annuelles globales payables à M. Dodig sont assujétiées à une limite globale de 1 000 000 \$.</li></ul>
<b>Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 300 000 \$ pour MM. McCaughey et Dodig; 1 029 600 \$(<sup>(1)</sup>) pour M. Capatides et 913 500 \$ pour les autres hauts dirigeants visés.</li></ul>
<b>Revenu moyen de fin de carrière</b> (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	<ul style="list-style-type: none"><li>• La somme de :<ul style="list-style-type: none"><li>– la moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite;</li><li>– la moyenne des attributions de primes en espèces annuelles les plus élevées sur cinq ans au cours de la période de 10 ans précédant la retraite.</li></ul></li></ul>
<b>Réduction en cas de retraite anticipée</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui, conformément à certaines conditions de son contrat d'emploi et sous réserve de celles-ci, est devenu admissible à une prestation de retraite sans réduction à l'âge de 55 ans).</li></ul>
<b>Rajustement au titre de régimes gouvernementaux</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada / du Régime de rentes du Québec (réduites à compter de l'âge normal de la retraite aux termes de la sécurité sociale du montant d'assurance primaire maximale payable pour M. Capatides).</li></ul>
<b>Forme de prestations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. En cas de décès, 50 % des prestations de retraite sont versées à son conjoint, sa vie durant. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.</li></ul>
<b>Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de pensions de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.</li></ul>

(1) La limite du revenu moyen de fin de carrière pour M. Capatides s'élève à 913 500 \$ US. Elle a été convertie en dollars canadiens dans le tableau ci-dessus en fonction du taux de change au comptant de la Banque du Canada à la fin du mois d'octobre 2014, soit 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA.

M. Culham reçoit des prestations de retraite fondées sur les dispositions suivantes du régime de retraite de la CIBC :

<b>Calcul des prestations de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0,8 % du revenu moyen de fin de carrière jusqu'au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) aux termes du Régime de pensions du Canada plus 1,5 % de l'excédent du revenu moyen de fin de carrière, par année de services non contributifs (maximum de 35 années de service), sous réserve des limites maximales des prestations de retraite de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i>.</li> </ul>
<b>Revenu moyen de fin de carrière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La moyenne du salaire des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours de la période de 10 ans précédant la retraite, le salaire annuel étant limité à 200 000 \$.</li> </ul>
<b>Réduction en cas de retraite anticipée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans pour les années de service constituées jusqu'au 31 décembre 2012 et réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 65 ans pour les années de service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.</li> </ul>
<b>Forme de prestations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les prestations de retraite sont versées jusqu'au décès du cadre supérieur. D'autres formes facultatives de versements équivalents sur le plan actuariel sont offertes.</li> </ul>

Le tableau suivant présente les années de service décomptées, les prestations de retraite annuelles estimatives payables et les changements dans la valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées pour les hauts dirigeants visés du 31 octobre 2013 au 31 octobre 2014. Ces changements ont été calculés à l'aide des mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif au titre du régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC pour l'exercice 2014.

Régimes à prestations déterminées							
Nom	Années décomptées <sup>(2)</sup> (n <sup>bre</sup> )	Prestations annuelles payables acquises et non acquises <sup>(1)</sup> (\$)		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées <sup>(5)(6)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(6)(7)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>(6)(8)</sup> (\$)	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées <sup>(5)(6)</sup> (\$)
		Au 31 octobre 2014 <sup>(3)</sup>	À 65 ans <sup>(4)</sup>				
Victor Dodig	9,3	426 000	1 000 000	1 096 000	2 389 000	204 000	3 689 000
Gerald McCaughey <sup>(9)</sup>	33,7	1 553 000	1 610 000	23 188 000	757 000	1 982 000	25 927 000
Kevin Glass	5,5	100 000	250 000	917 000	229 000	116 000	1 262 000
Harry Culham	6,2	16 000	64 000	85 000	19 000	13 000	117 000
David Williamson	6,8	123 000	315 000	1 071 000	216 000	168 000	1 455 000
Michael Capatides <sup>(10)</sup>	19,0	379 000	497 000	3 983 000	268 000	809 000	5 060 000
Richard Nesbitt <sup>(11)</sup>	16,7	305 000	414 000	3 568 000	286 000	1 008 000	4 862 000

- Représente les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans pour des années de service décomptées acquises et non acquises constituées à la date indiquée, dans l'hypothèse où le revenu moyen de fin de carrière pour les participants au RRCS sera égal ou supérieur à la limite de rémunération applicable aux termes du RRCS et où le salaire actuel et le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension demeurent inchangés jusqu'au départ à la retraite de M. Culham. À partir de l'âge de 65 ans, les prestations de retraite aux termes du RRCS au Canada seront réduites des prestations maximales aux termes du Régime de pensions du Canada et, pour M. Capatides, à partir de l'âge normal de la retraite, du montant d'assurance primaire maximal aux termes de la sécurité sociale des États-Unis.
- Reflète les années de service décomptées au 31 octobre 2014. MM. McCaughey et Nesbitt ont vu certaines de leurs années de service antérieures auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCS au lieu d'une autre rémunération. Voir les notes 9 et 11 pour MM. McCaughey et Nesbitt, respectivement.  
Ces attributions sont pleinement acquises et sont incluses dans les années de service décomptées indiquées ci-dessus.
- Pour tous les hauts dirigeants visés, sauf M. Dodig, les montants des prestations de retraite sont acquis. Les prestations de retraite acquises de M. Dodig s'élèvent à 169 000 \$ par année. Les prestations supplémentaires de M. Dodig qui découlent de l'application de la limite plus élevée du revenu moyen de fin de carrière pour son nouveau poste de chef de la direction seront entièrement acquises après le deuxième anniversaire de son entrée en fonction comme chef de la haute direction.
- Les hauts dirigeants visés qui participent au RRCS sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 61 ans. Les prestations de retraite annuelles estimatives qui seraient payables à la dernière des éventualités suivantes, soit la retraite sans réduction à l'âge de 61 ans ou le 31 octobre 2014, pour chacun des hauts dirigeants visés, à l'exception de M. Culham qui ne participe pas au RRCS, sont les suivantes :

Nom	Prestations de retraite annuelles estimatives (\$)
Victor Dodig	958 000
Kevin Glass	177 000
David Williamson	242 000
Michael Capatides <sup>(10)</sup>	418 000

Voir les notes 9 et 11 pour MM. McCaughey et Nesbitt, respectivement.

- La valeur actualisée de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur actualisée des prestations de retraite projetées gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2014 ou au 31 octobre 2013, selon ce qui est indiqué, notamment les années de service antérieures supplémentaires attribuées à M. McCaughey et à M. Nesbitt indiquées aux notes 9 et 11.

## Information sur la rémunération

- (6) Ces valeurs sont fondées sur les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes de retraite canadiens de la CIBC qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC. Les hypothèses comprennent :
- un taux d'actualisation annuel de 4,26 % (4,32 % pour M. Capatides) pour le calcul de la charge de retraite accumulée au 31 octobre 2014 ainsi que la variation attribuable à des éléments rémunérateurs au 31 octobre 2014;
  - un taux d'actualisation annuel de 4,75 % (4,80 % pour M. Capatides) pour le calcul de la charge de retraite accumulée au 31 octobre 2013;
  - un taux d'augmentation annuel de la rémunération de 3,0 % (2,0 % pour M. Capatides) compte non tenu des limites au revenu moyen de fin de carrière pour les participants au RRCCS afin de calculer la charge de retraite accumulée au 31 octobre 2013 et au 31 octobre 2014 ainsi que la variation attribuable à des éléments rémunérateurs au 31 octobre 2014;
  - des taux de retraite hypothétiques qui reflètent l'historique du régime de retraite de la CIBC, sauf que la charge de la retraite accumulée au 31 octobre 2014, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs et la variation attribuable à des éléments non rémunérateurs pour MM. McCaughey et Nesbitt sont calculées en fonction de la date réelle de leur départ à la retraite, soit le 30 avril 2016 et le 31 octobre 2015, respectivement.

Aucune provision n'a été constituée quant aux hausses futures des plafonds de rémunération 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 par rapport aux prestations supplémentaires de retraite.

- (7) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des prestations, déduction faite des cotisations des employés, majoré, le cas échéant, de l'incidence des modifications du régime sur la valeur actualisée des obligations au titre des prestations déterminées, des hausses des limites de rémunération, des promotions, des reconnaissances d'années de service antérieures et des écarts entre les gains réels et les gains estimatifs. Pour M. Dodig, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend un montant de 2 201 000 \$ en raison de l'incidence de l'application de la limite aux termes du RRCCS de rémunération du chef de la direction.
- (8) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend des montants attribuables à l'intérêt accumulé sur la valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées, aux gains et aux pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération, aux fluctuations du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien pendant l'exercice et aux changements dans les hypothèses actuarielles.
- (9) Conformément à l'arrangement postérieur à son emploi, M. McCaughey continuera de participer au RRCCS et d'accumuler des années de service décomptées dans le RRCCS entre le dernier jour de son emploi actif, le 15 septembre 2014, et le 30 avril 2016. À compter du 1<sup>er</sup> mai 2016, il recevra des prestations de retraite estimatives sans réduction de 1 610 000 \$ par année. Ces prestations sont payables jusqu'à son décès et, par la suite, 50 % de celles-ci continueront d'être versées à sa conjointe survivante. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs couvre le coût des services à l'égard des années de service décomptées entre le 1<sup>er</sup> novembre 2013 et le 31 octobre 2014.

M. McCaughey s'est vu attribuer 10 années de service antérieures aux termes du RRCCS au cours de l'exercice 2004 en reconnaissance d'une partie de ses années de service passées au sein de la CIBC. Au moment de sa nomination à titre de chef de la direction, en reconnaissance des autres années de service antérieures au sein de la CIBC et d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer d'autres années de service antérieures aux termes du RRCCS, à concurrence de 11,9 ans, acquises au taux de 1,7 année de service antérieure pour chaque année d'emploi continu depuis le 1<sup>er</sup> août 2006. Au 1<sup>er</sup> août 2012, M. McCaughey avait pleinement acquis les 11,9 années de service antérieures. Ce crédit de service antérieur s'ajoute aux années de service décomptées dans le RRCCS.

- (10) La prestation de retraite annuelle estimée de M. Capatides est libellée en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada le 31 octobre aux taux suivants : 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA pour 2014 et 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA pour 2013.
- (11) Conformément à l'arrangement postérieur à son emploi, M. Nesbitt continuera de participer au RRCCS et d'accumuler des années de service décomptées dans le RRCCS entre le dernier jour de son emploi actif, le 15 septembre 2014, et le 31 octobre 2015. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015, il recevra des prestations de retraite estimatives de 310 000 \$ par année, après les réductions applicables pour sa retraite anticipée. Ces prestations de retraite sont payables jusqu'à son décès et, par la suite, 50 % de celles-ci continueront d'être versées à sa conjointe survivante. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs couvre le coût des services à l'égard des années de service décomptées entre le 1<sup>er</sup> novembre 2013 et le 31 octobre 2014.

Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est vu attribuer une participation au RRCCS avec effet rétroactif à la date de son embauche à la CIBC en 2008. La valeur de ses prestations annuelles constituées aux termes du RRCCS est réduite chaque année de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération d'encouragement reportée. Au cours de l'exercice 2009, M. Nesbitt s'est également vu attribuer la reconnaissance d'années de service antérieures pour les 10 années passées au sein d'une organisation acquise par la CIBC, au lieu d'une portion de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée.

## Contrats relatifs à un changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle. Cette politique vise 11 postes au sein de sa haute direction, y compris tous les hauts dirigeants visés, en reconnaissance de l'importance, pour la CIBC et ses actionnaires, de neutraliser les conflits d'intérêts éventuels et de stabiliser les fonctions de direction clés dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisses qui sous-tend la politique est la suivante : en cas de changement de contrôle, aucun autre avantage ne serait conféré à un dirigeant que ceux qui seraient par ailleurs prévus aux termes d'un arrangement de fin d'emploi usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes de la Politique en cas de changement de contrôle qui ont trait aux situations particulières qui sont en cause. Le Comité revoit régulièrement la politique afin de s'assurer qu'elle est conforme aux méthodes exemplaires courantes et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est appropriée. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique.

<b>Admissibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certains hauts dirigeants de la CIBC, notamment chacun des hauts dirigeants visés.</li> </ul>
<b>Période visée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24 mois suivant la date du changement de contrôle.</li> </ul>
<b>Événements déclencheurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La politique prévoit deux événements déclencheurs, le versement d'indemnités de départ et l'acquisition anticipée de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées n'ayant lieu qu'à la survenance des deux événements suivants :             <ol style="list-style-type: none"> <li>un changement de contrôle; et</li> <li>la cessation d'emploi sans motif valable ou la démission du dirigeant pendant la période visée pour l'une des raisons mentionnées ci-dessous, comme il est indiqué dans la politique :                 <ul style="list-style-type: none"> <li>une réduction importante des possibilités de rémunération globale, des responsabilités du poste, des fonctions ou des rapports hiérarchiques du dirigeant;</li> <li>une rétrogradation importante du dirigeant, sauf si la rétrogradation découle d'une structure hiérarchique différente ou si le nouveau poste est essentiellement de même rang;</li> <li>une modification du lieu de travail du dirigeant qui exige que le dirigeant consacre plus de 50 % de son temps de travail sur une période de trois mois à un endroit situé à plus de 50 milles/80 kilomètres de son lieu de travail habituel avant le changement de contrôle; ou</li> <li>toute autre modification de l'emploi du dirigeant qui constitue un congédiement déguisé aux termes des lois applicables.</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>
<b>Indemnités de départ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, le plus élevé des montants suivants, à savoir :             <ol style="list-style-type: none"> <li>le double de la somme du salaire annuel et de la prime en espèces annuelle<sup>(1)</sup>; ou</li> <li>le montant auquel le dirigeant peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law.</li> </ol> </li> </ul>
<b>Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises.</li> </ul>
<b>Prestations de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsque les deux événements déclencheurs surviennent, les prestations de retraite sont payées conformément aux conditions usuelles du RRCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service).</li> </ul>

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

## Information sur la rémunération

### Avantages postérieurs à l'emploi<sup>(1)</sup>

Le tableau suivant résume les paiements supplémentaires estimatifs à chacun des hauts dirigeants visés actifs en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle si la cessation de l'emploi du cadre supérieur se fait sans motif valable ou qu'il démissionne pendant la période de couverture pour des motifs précisés dans la politique.

Nom	Élément de la rémunération	Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2014 (\$)	
		Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Victor Dodig	Espèces	—	5 153 333 <sup>(2)</sup>
	Acquisition de la rémunération reportée	—	7 304 086 <sup>(3)</sup>
	Avantages	—	200 000 <sup>(4)</sup>
	Total des paiements supplémentaires	—	12 657 419
	Prestations de retraite annuelles <sup>(5)</sup>	—	349 000
Kevin Glass	Espèces	1 441 800 <sup>(6)</sup>	2 913 333 <sup>(2)</sup>
	Acquisition de la rémunération reportée	—	4 199 874 <sup>(3)</sup>
	Avantages	—	150 000 <sup>(4)</sup>
	Total des paiements supplémentaires	1 441 800	7 263 207
	Prestations de retraite annuelles <sup>(5)</sup>	—	37 000
Harry Culham	Espèces	3 518 893 <sup>(6)</sup>	7 037 787 <sup>(2)</sup>
	Acquisition de la rémunération reportée	—	12 078 669 <sup>(3)</sup>
	Avantages	—	100 000 <sup>(4)</sup>
	Total des paiements supplémentaires	3 518 893	19 216 456
	Prestations de retraite annuelles <sup>(5)</sup>	—	5 000
David Williamson	Espèces	4 330 667 <sup>(6)</sup>	4 330 667 <sup>(2)</sup>
	Acquisition de la rémunération reportée	204 577 <sup>(7)</sup>	8 909 836 <sup>(3)</sup>
	Avantages	—	150 000 <sup>(4)</sup>
	Total des paiements supplémentaires	4 535 244	13 390 503
	Prestations de retraite annuelles <sup>(5)</sup>	—	37 000
Michael Capatides	Espèces	—	3 540 807 <sup>(2)</sup>
	Acquisition de la rémunération reportée	—	5 884 236 <sup>(3)</sup>
	Avantages	—	169 065 <sup>(4)(8)</sup>
	Total des paiements supplémentaires	—	9 594 108
	Prestations de retraite annuelles <sup>(5)</sup>	—	42 000 <sup>(8)</sup>

- (1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités de départ qui ont été convenues par contrat et ne comprend pas les droits éventuels plus élevés en vertu de la common law découlant de la cessation d'emploi sans motif valable. En cas de démission ou de cessation avec motif valable, aucun montant supplémentaire n'est payable.
- (2) Voir le résumé des contrats en cas de changement de contrôle à « Indemnités de départ » à la page 56.
- (3) Les valeurs indiquées visent des unités non acquises (UAR ou UADD, selon le cas) et des options d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 102,89 \$ le 31 octobre 2014. Les attributions d'UVC non acquises ont été évaluées en fonction de la valeur comptable par action de la CIBC de 44,30 \$ le 31 octobre 2014. Les valeurs indiquées ne sont payables que s'il survient un changement de contrôle et que l'emploi du dirigeant prend fin.
- (4) Au lieu de continuer de participer aux régimes de retraite, de santé et d'avantages sociaux de la CIBC, les hauts dirigeants visés recevraient un paiement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire de base dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.
- (5) Les prestations de retraite indiquées correspondent aux prestations de retraite annuelles supplémentaires payables dès l'âge de 65 ans (ou à un âge de retraite sans réduction moins avancé, selon l'admissibilité) à laquelle un haut dirigeant visé aurait eu droit si son emploi avait cessé pour les motifs indiqués en date du 31 octobre 2014. Ces montants s'ajoutent aux prestations de retraite annuelles constituées et acquises au 31 octobre 2014 et décrites à la note (3) à la page 54. Le paiement supplémentaire en cas de changement de contrôle reflète la prise en compte de deux années de service décomptées supplémentaires pour tous les hauts dirigeants visés et d'un montant de 257 000 \$ à l'égard de l'acquisition anticipée pour M. Dodig. Le paiement des prestations du RRCS est assujéti au respect de certains engagements de non-sollicitation et de non-concurrence.

Les valeurs actualisées au 31 octobre 2014 des prestations de retraite annuelles supplémentaires indiquées ci-dessus, payables à la cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle, sont les suivantes :

Nom	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
Victor Dodig	—	2 923 000
Kevin Glass	—	558 000
Harry Culham	—	39 000
David Williamson	—	391 000
Michael Capatides <sup>(8)</sup>	—	656 000

Les valeurs actualisées ont été établies en utilisant les mêmes hypothèses actuarielles que celles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2014 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, il est présumé que les hauts dirigeants visés prendront leur retraite dès qu'ils y sont admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2014 si cette date est ultérieure), sous réserve d'une réduction des prestations de retraite en cas de retraite anticipée, le cas échéant.

- (6) S'il est mis fin à leur emploi sans motif valable, MM. Culham, Glass et Williamson ont chacun le droit de recevoir un paiement tenant lieu d'avis qui correspond à la somme du salaire annuel de base et de la prime en espèces annuelle moyenne sur trois ans pour MM. Culham et Glass et au double de la somme du salaire de base annuel et de la prime en espèces annuelle moyenne sur trois ans pour M. Williamson.
- (7) Les attributions d'UAR et d'UVC non acquises continuent de devenir acquises et payées selon le calendrier régulier. Les options continuent d'être soumises à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps pendant la période de préavis et expirent à la fin de cette période. La valeur indiquée pour M. Williamson représente les attributions d'UADD non acquises qui deviennent acquises à la cessation d'emploi sans motif valable et est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC de 102,89 \$ le 31 octobre 2014. Voir la page 48 pour les valeurs en cours des attributions d'UAR et d'UVC, des options et, pour les hauts dirigeants visés concernés, des attributions d'UADD au 31 octobre 2014.
- (8) Le montant pour M. Capatides a été converti en dollars canadiens au taux de change au comptant de la Banque du Canada à la fin du mois d'octobre 2014 de 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA.

### Arrangements postérieurs à l'emploi de M. McCaughey

Le 24 avril 2014, la CIBC a annoncé que M. McCaughey quitterait son poste de chef de la direction, avec prise d'effet le 30 avril 2016. La CIBC a conclu un arrangement avec M. McCaughey selon lequel il remplirait ses fonctions pendant une période d'au plus deux ans si nécessaire, pour assurer une transition ordonnée, tout en prévoyant un départ à la retraite plus tôt si on lui trouvait un successeur et que ce dernier était prêt à assumer le leadership de la CIBC avant cette date.

Le 31 juillet 2014, la CIBC a annoncé la nomination de M. Dodig à titre de chef de la direction, avec prise d'effet le 15 septembre 2014. M. Dodig a une grande expérience de la CIBC et le conseil a confiance en son leadership; c'est pourquoi le conseil a choisi de devancer le départ à la retraite de M. McCaughey, conformément à son arrangement, qui prévoyait les droits suivants entre son dernier jour d'emploi actif, le 15 septembre 2014, et le 30 avril 2016 :

- le maintien des versements du salaire de base;
- des versements mensuels de rémunération d'encouragement à raison de un douzième de la rémunération d'encouragement totale moyenne attribuée pour les trois années précédentes;
- la participation continue à tous les régimes de retraite et programmes d'avantages sociaux, y compris le crédit de service aux fins du RRCS;
- l'acquisition et le paiement continus aux conditions usuelles de toute la rémunération d'encouragement attribuée avant le 15 septembre 2014 et en cours de validité à cette date (pour les UAR, l'acquisition à 100 % pour la période postérieure à l'emploi), sous réserve de certaines conditions, notamment des engagements de non-concurrence et de non-sollicitation et l'absence d'événement postérieur défavorable important;
- le versement d'une somme forfaitaire à l'égard des jours de vacances non utilisés gagnés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 15 septembre 2014.

Les montants et les avantages aux termes de l'arrangement décrit ci-dessus sont présentés dans le tableau qui suit et excluent la rémunération d'encouragement de 7 293 700 \$ attribuée pour l'exercice 2014. Les paiements effectués pendant l'exercice 2014 en lien avec cet arrangement sont également présentés au tableau sommaire de la rémunération dans les colonnes « Salaire » et « Toute autre rémunération ».

(Tous les chiffres sont en dollars)	Versements du salaire de base	Versements de rémunération d'encouragement	Valeur du régime de retraite <sup>(1)</sup> et des avantages	Total
Du 15 septembre 2014 au 31 octobre 2014	187 500	1 002 208	108 188	1 297 896
Du 1 <sup>er</sup> novembre 2014 au 30 avril 2016	2 250 000	12 026 500	1 092 250	15 368 750
Total	2 437 500	13 028 708	1 200 438	16 666 646

(1) En raison de l'accumulation de crédits de service dans le RRCS entre le 15 septembre 2014 et le 30 avril 2016, M. McCaughey gagnera une prestation de retraite annuelle supplémentaire de 63 000 \$ (6 000 \$ pour le service entre le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2014 et 57 000 \$ pour le service entre le 1<sup>er</sup> novembre 2014 et le 30 avril 2016). La valeur de cette prestation de retraite supplémentaire est établie en utilisant les mêmes hypothèses que celles utilisées pour déterminer la variation attribuable aux éléments rémunérateurs au 31 octobre 2014 décrites à la page 54.

Aux termes de l'arrangement, M. McCaughey ne peut faire concurrence à des institutions financières qui sont en concurrence de manière importante avec la CIBC et ne peut solliciter un employé, un client ou un fournisseur de la CIBC et de ses entités liées pendant une période de 24 mois suivant son dernier jour d'emploi actif le 15 septembre 2014. M. McCaughey est également tenu de conserver des actions ordinaires ou des équivalents d'actions de la CIBC ayant une valeur combinée totale d'au moins 6 M\$ pendant cette période de 24 mois. En outre, les UAR détenues par l'ancien chef de la direction qui s'acquerront dans le cours normal avant le 30 avril 2016 n'ont pas à être remplacées par de nouvelles actions même si le montant des actions détenues devient inférieur à 6 M\$.

### Arrangements postérieurs à l'emploi de M. Nesbitt

Le 27 mars 2014, la CIBC a annoncé le départ à la retraite de M. Nesbitt, chef de l'exploitation, avec prise d'effet le 31 octobre 2015.

Le 15 septembre 2014, la CIBC a annoncé que M. Nesbitt quitterait la CIBC le 15 septembre 2014. La CIBC a conclu un arrangement avec M. Nesbitt et a choisi de devancer son départ à la retraite. L'arrangement prévoyait les droits suivants entre son dernier jour d'emploi actif, le 15 septembre 2014, et le 31 octobre 2015 :

- le maintien des versements du salaire de base;
- des versements mensuels de rémunération d'encouragement à raison de un douzième de la prime d'encouragement annuelle cible de 6 750 000 \$, en tenant compte d'une réduction de 255 000 \$ à l'égard des avantages aux termes du RRCS;

## Information sur la rémunération

- la participation continue à certains régimes de retraite et programmes d'avantages sociaux, y compris le crédit de service aux fins du RRCS;
- l'acquisition et le paiement continus aux conditions usuelles de toute la rémunération d'encouragement attribuée avant le 15 septembre 2014 et en cours de validité à cette date;
- le versement d'une somme forfaitaire à l'égard de certains avantages et avantages accessoires qui ont pris fin à la date de son départ le 15 septembre 2014.

Les montants et les avantages aux termes de l'arrangement décrit ci-dessus sont présentés dans le tableau qui suit et excluent la rémunération d'encouragement de 5 918 000 \$ pour l'exercice 2014. Les paiements effectués en lien avec cet arrangement sont également communiqués au tableau sommaire de la rémunération dans les colonnes « Salaire » et « Toute autre rémunération ».

(Tous les chiffres sont en dollars)	Versements du salaire de base	Versements de rémunération d'encouragement <sup>(1)</sup>	Valeur du régime de retraite et des avantages <sup>(2)</sup>	Total
Du 15 septembre 2014 au 31 octobre 2014	93 750	811 875	42 094	947 719
Du 1 <sup>er</sup> novembre 2014 au 31 octobre 2015	750 000	6 495 000	334 750	7 579 750
Total	843 750	7 306 875	376 844	8 527 469

(1) Tient compte de réductions de 31 875 \$ et de 255 000 \$ à l'égard des avantages aux termes du RRCS accumulés pendant les périodes entre le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2014 et entre le 1<sup>er</sup> novembre 2014 et le 31 octobre 2015, respectivement.

(2) En raison de l'accumulation de crédits de service dans le RRCS entre le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2015, M. Nesbitt gagnera une prestation de retraite annuelle supplémentaire de 20 600 \$ (2 300 \$ pour le service entre le 15 septembre 2014 et le 31 octobre 2014 et 18 300 \$ pour le service entre le 1<sup>er</sup> novembre 2014 et le 31 octobre 2015) avant l'application des réductions en cas de retraite anticipée prévues par le régime. La valeur de cette prestation de retraite supplémentaire est établie en utilisant les mêmes hypothèses que celles utilisées pour déterminer la variation attribuable aux éléments rémunérateurs au 31 octobre 2014 décrites à la page 54.

Aux termes de l'arrangement, M. Nesbitt ne peut faire concurrence à des institutions financières qui sont en concurrence de manière importante avec la CIBC et ne peut solliciter un employé, un client ou un fournisseur de la CIBC et de ses entités liées pendant une période de 15 mois suivant son dernier jour d'emploi actif le 15 septembre 2014. M. Nesbitt est également tenu de conserver des actions ordinaires ou des équivalents d'actions de la CIBC ayant une valeur combinée totale d'au moins 3 M\$ jusqu'au 15 septembre 2015.

## Renseignements supplémentaires exigés par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire<sup>(1)</sup>

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

Aux fins de ces tableaux, la CIBC a inclus dans les expressions « Membres de la haute direction » et « Employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » du CSF les membres du CD (auparavant l'EHD) et les employés qui, selon la CIBC, ont un « rôle important » d'après leurs responsabilités ou le niveau de leur rémunération, respectivement, ce qui comprend les premiers vice-présidents à la direction qui ne sont pas membres du CD, les vice-présidents à la direction, les premiers vice-présidents, le chef de la direction, le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque de CIBC FirstCaribbean, le Comité de gestion des SBG, certains directeurs généraux, chefs de pupitres et tout employé de SBG dont la rémunération d'encouragement est égale ou supérieure à un seuil préétabli.

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

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

## Montants et formes de la rémunération attribuée

Ce tableau présente les montants de la rémunération attribuée et les composantes de la rémunération variable pour les exercices 2014 et 2013. La rémunération peut avoir été attribuée et reçue au cours de l'exercice ou attribuée après la fin de l'exercice, mais pour des services rendus au cours de l'exercice.

(en \$, sauf indication contraire)	2014		2013	
	CD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Salaire de base fixe	8 400 000	46 200 000	7 800 000	38 900 000
Rémunération variable				
– espèces	24 800 000 <sup>(1)</sup>	89 000 000	12 700 000	76 500 000
– titres	17 700 000	65 200 000	19 000 000	59 300 000
– liés aux actions	17 700 000	65 200 000	19 000 000	59 300 000
– autres				
Rémunération variable totale	42 500 000	154 200 000	31 700 000	135 800 000
Rémunération totale	50 900 000	200 400 000	39 500 000	174 700 000
Nombre de bénéficiaires	12	171	10	144

(1) Comprend les primes d'encouragement de l'ancien chef de la direction et de l'ancien chef de l'exploitation qui ont été attribuées entièrement en espèces, conformément à leurs arrangements postérieurs à l'emploi, comme il est décrit à la page 58.

### Rémunération reportée attribuée et versée

Ce tableau présente les montants de la rémunération reportée attribuée pour les exercices 2014 et 2013 ainsi que les montants versés au cours des exercices 2014 et 2013 aux termes des régimes actuels, y compris les exercices d'options (c.-à-d. l'écart entre la valeur marchande et le prix d'exercice).

(Tous les chiffres sont en dollars)	31 octobre 2014		31 octobre 2013	
	CD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Attribuée pour l'exercice	17 700 000	66 900 000	19 000 000	60 600 000
Versée au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>	77 300 000 <sup>(2)</sup>	63 900 000	19 100 000	19 300 000

- (1) Comprend, dans l'exercice 2014, des montants versés en décembre 2013 relativement à l'exercice 2012 et à des exercices antérieurs et comprend, dans l'exercice 2013, des montants versés en décembre 2012.
- (2) Comprend le règlement et le versement des attributions aux termes du PISR et des attributions d'UARR à l'ancien chef de la direction, M. McCaughey, qui étaient assujetties à un report obligatoire jusqu'à la retraite, au décès ou à une autre cessation d'emploi. Ces montants réduisent d'autres formes de rémunération d'encouragement pour chacune des années au cours desquelles des attributions ont été effectuées. Après son départ à la retraite le 15 septembre 2014, M. McCaughey a reçu au total 43 283 623 \$ en règlement et versement de ces attributions.

### Rémunération reportée en cours

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

(Tous les chiffres sont en dollars)	31 octobre 2014		31 octobre 2013	
	CD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Acquise	6 800 000	57 500 000	74 500 000	16 100 000
Non acquise	105 300 000	227 400 000	71 300 000	182 000 000
Total	112 100 000	284 900 000	145 800 000	198 100 000

### Réductions implicites et explicites

Ce tableau indique la valeur de la rémunération reportée en cours et de la rémunération retenue attribuée pour l'exercice antérieur (soit l'exercice 2013 et l'exercice 2012) ainsi que la valeur des réductions implicites (comme les fluctuations de la valeur des actions ordinaires ou des unités d'actions de la CIBC) et des réductions explicites (comme celles découlant de l'application de récupérations en cas d'inconduite ou de récupérations liées au rendement) au 31 octobre 2014.

(Tous les chiffres sont en dollars)	31 octobre 2014		31 octobre 2013	
	CD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
En cours/retenu	45 200 000	147 900 000	32 900 000	121 500 000
Réductions	—	—	—	—
– implicites	—	—	—	—
– explicites	—	—	—	—

### Nouveaux paiements à la signature

Ce tableau présente les attributions en espèces et sous forme de rémunération d'encouragement reportée octroyées au cours des exercices 2014 et 2013 à des fins d'embauche. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2014 ou 2013 ou, si l'attribution comporte une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	31 octobre 2014		31 octobre 2013	
	CD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Total des paiements à la signature (\$)	—	1 900 000	—	6 300 000
Nombre de bénéficiaires	—	5	—	6

### Garanties

Ce tableau présente les attributions de rémunération d'encouragement garanties octroyées au cours des exercices 2014 et 2013. Les paiements effectués relativement à ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2014 ou 2013 ou, si les attributions comportent une rémunération reportée, ils seront effectués au cours d'exercices ultérieurs.

	31 octobre 2014		31 octobre 2013	
	CD	Rôles importants	EHD	Rôles importants
Total des garanties (\$)	—	350 000	—	1 900 000
Nombre de bénéficiaires	—	1	—	1



## Mesures non conformes aux PCGR

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

### Résultats rajustés

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

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

CIBC (en millions de dollars; pour l'exercice clos le 31 octobre)	2014		2013 <sup>(1)</sup>	
	Produits	Résultat net	Produits	Résultat net
<b>Présentés (PCGR)</b>	<b>13 376</b>	<b>3 215</b>	<b>12 718</b>	<b>3 350</b>
Charges liées à CIBC FirstCaribbean	—	543	—	37
Profit/coûts liés au développement et à la mise en marché de notre programme amélioré de primes voyages et aux transactions Aéroplan conclues avec Aimia Canada Inc. et la Banque Toronto-Dominion	(260)	(147)	—	18
Charges en raison de l'intégration des rajustements de l'évaluation liés au financement à la méthode d'évaluation de nos dérivés non garantis	112	82	—	—
Profit, net des charges connexes, à la vente d'un placement en actions dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe	(96)	(57)	—	—
Perte (profit) découlant du crédit structuré en voie de liquidation	11	11	(45)	84
Profit tiré d'un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre portefeuille de Banque d'affaires	(52)	(30)	—	—
Amortissement d'immobilisations incorporelles	9	28	2	19
Charge découlant de changements liés à l'exploitation apportés au traitement de radiations dans SBD-SBE	—	19	—	—
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	—	12	—	—
Profit à la vente du secteur d'activité de gestion privée de patrimoine à Hong Kong et à Singapour	—	—	(22)	(16)
Perte de valeur d'une participation dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	—	—	35	19
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe	—	—	—	15
Augmentation (diminution) de la provision collective	—	(19)	—	28
Révision des paramètres des pertes estimées dans nos portefeuilles de prêts non garantis	—	—	—	15
<b>Rajustés (non conformes aux PCGR)</b>	<b>13 100</b>	<b>3 657</b>	<b>12 688</b>	<b>3 569</b>
Rajustement selon la BIE	421	—	357	—
<b>Rajustés, BIE (non conformes aux PCGR)</b>	<b>13 521</b>	<b>3 657</b>	<b>13 045</b>	<b>3 569</b>
<b>SBD-SBE</b>				
<b>Présentés (PCGR)</b>	<b>8 276</b>	<b>2 483</b>	<b>8 149</b>	<b>2 377</b>
Amortissement d'immobilisations incorporelles	—	4	—	5
Révision des paramètres des pertes estimées dans nos portefeuilles de prêts non garantis	—	—	—	15
Charge découlant de changements liés à l'exploitation apportés au traitement de radiations dans SBD-SBE	—	19	—	—
Coûts liés au développement et à la mise en marché de notre programme amélioré de primes voyages et aux transactions Aéroplan conclues avec Aimia Canada Inc. et la Banque Toronto-Dominion	(179)	(87)	—	18
<b>Rajustés (non conformes aux PCGR)</b>	<b>8 097</b>	<b>2 419</b>	<b>8 149</b>	<b>2 415</b>
<b>GA</b>				
<b>Présentés (PCGR)</b>	<b>2 202</b>	<b>471</b>	<b>1 803</b>	<b>385</b>
Amortissement d'immobilisations incorporelles	8	15	2	4
<b>Rajustés (non conformes aux PCGR)</b>	<b>2 210</b>	<b>486</b>	<b>1 805</b>	<b>389</b>
<b>SBG</b>				
<b>Présentés (PCGR)</b>	<b>2 424</b>	<b>895</b>	<b>2 240</b>	<b>699</b>
Perte (profit) découlant du crédit structuré en voie de liquidation	11	11	(45)	84
Profit, net des charges connexes, à la vente d'un placement en actions dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe	(96)	(57)	—	—
Profit tiré d'un placement comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans notre portefeuille de Banque d'affaires	(52)	(30)	—	—
Charge en raison de l'intégration des rajustements de l'évaluation liés au financement à la méthode d'évaluation de nos dérivés non garantis	112	82	—	—
Pertes sur créances dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	—	12	—	—
Perte de valeur d'une participation dans notre portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées aux États-Unis	—	—	35	19
Pertes sur créances dans le portefeuille d'activités de financement à effet de levier abandonnées en Europe	—	—	—	15
<b>Rajustés (non conformes aux PCGR)</b>	<b>2 399</b>	<b>913</b>	<b>2 230</b>	<b>817</b>

(1) Certaines informations des exercices précédents ont été retraitées pour tenir compte des changements apportés aux méthodes comptables mentionnés à la note 1 des états financiers consolidés de la CIBC.

### À NOS ACTIONNAIRES

#### En réponse à vos commentaires

Le maintien d'un dialogue constant avec vous constitue une priorité. Cette année, nous avons rencontré bon nombre de nos actionnaires, tant grands que petits.

Nous apprécions ces rencontres en raison des commentaires précieux que vous formulez sur nos pratiques de gouvernance et de l'occasion qu'elles représentent d'expliquer notre point de vue sur d'importantes questions de gouvernance.

Au cours de l'année écoulée, le président de notre conseil a rencontré des actionnaires à plusieurs reprises afin de discuter de la relève du chef de la direction, de nos processus de gestion de compétences, des compétences collectives et de la diversité au sein du conseil, de la rémunération des cadres supérieurs, de notre culture d'entreprise en évolution, de la gouvernance du risque et du rôle du conseil sur le plan de la stratégie.

En outre, sous la direction du président de notre Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du président de notre Comité de gouvernance, nous avons poursuivi notre dialogue avec des cabinets de services-conseils en gouvernance de votes par procuration et avec des actionnaires, afin de mieux comprendre leur point de vue sur notre régime de rémunération des cadres supérieurs et notre façon de surveiller le rendement des administrateurs.

#### À votre écoute

Nous aimerions vous faire part des progrès que nous avons réalisés relativement à certaines activités clés du conseil en 2014, ainsi que de notre manière d'aborder les questions de gouvernance qui, comme vous nous l'avez dit, sont un enjeu que vous trouvez important.

#### Diversité

La CIBC et votre conseil appuient fièrement l'Accord Catalyst, organisme sans but lucratif qui se consacre à élargir les possibilités offertes aux femmes d'affaires. Le président et chef de la direction de la CIBC, M. Victor Dodig, a rejoint deux des membres de notre conseil, M<sup>me</sup> Linda Hasenfratz et M. John Manley, en tant que membres du Conseil consultatif de Catalyst Canada. Votre conseil s'engage à promouvoir et à favoriser la mixité. La représentation des femmes au sein de votre conseil se situe dans la fourchette de l'engagement de 25 à 30 % que nous avons pris aux termes de l'Accord Catalyst. Nous vous invitons à lire la politique du conseil qui énonce son approche quant à la mixité à la [page 70](#).

### Meilleure communication de l'information

Les discussions que nous avons tenues avec vous ont permis une meilleure communication de l'information dans notre circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice 2014. Nous vous prions de lire le message aux actionnaires à la [page 26](#) concernant nos pratiques de rémunération des cadres supérieurs. En outre, nous donnons une explication complète des facteurs dont le Comité de gouvernance tient compte pour évaluer le rendement des administrateurs qui siègent au sein de plusieurs conseils. Nous vous prions de lire « Membres du conseil siégeant à d'autres conseils » à la [page 65](#).

### Votre conseil

Nous sommes heureux de présenter un nouveau candidat en vue de son élection au poste d'administrateur, M. Barry Zubrow, qui a une vaste expérience dans la direction d'institutions financières. M. Zubrow a occupé des postes de haute direction pendant plus de cinq années chez JP Morgan Chase et 26 années chez Goldman Sachs. Il apportera au conseil une précieuse connaissance du marché américain et consolidera les compétences et l'expérience collectives du conseil à l'appui des priorités stratégiques de la CIBC. Vous trouverez des renseignements sur M. Zubrow à la [page 11](#).

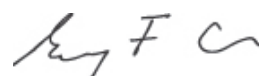
Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires en tout temps. Vous pouvez communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur en nous écrivant à [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com).

### Nous vous remercions de votre soutien

Au nom du Comité et de tout le conseil, nous désirons vous remercier du dialogue continu que vous entretenez avec nous et du soutien constant que vous nous accordez.

Salutations distinguées,

Le président du  
Comité de  
gouvernance,



Gary F. Colter

Le président du conseil,  
Comité de



Charles Sirois

## Énoncé des pratiques de gouvernance

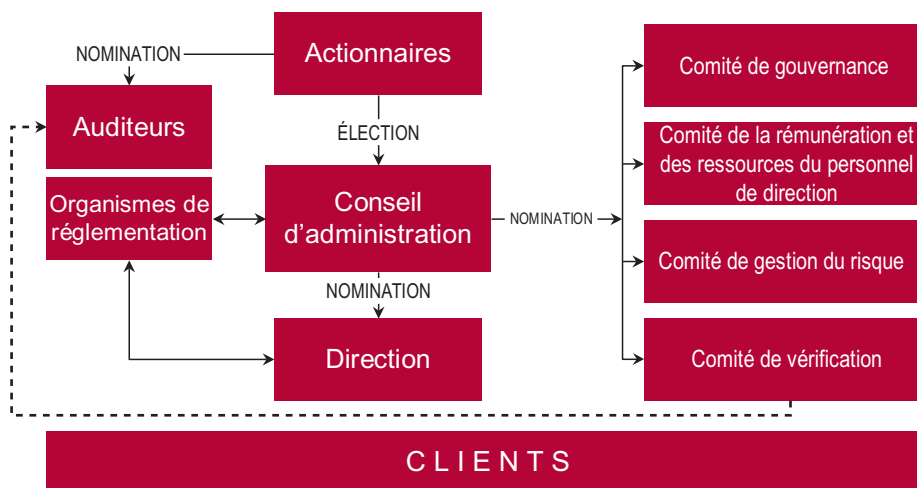
Le présent énoncé des pratiques de gouvernance de la CIBC décrit le cadre de travail en la matière qui sert de guide au conseil et à la direction lorsque ceux-ci s'acquittent de leurs obligations envers la CIBC et ses parties intéressées. Il a été examiné et approuvé pour la dernière fois par le conseil en février 2015.

64	<b>Structure de la gouvernance</b>	67	Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection	69	<b>Orientation et perfectionnement continu des administrateurs</b>
64	<b>Composition du conseil</b>	67	Nomination d'un administrateur actuel en vue de sa réélection	69	Orientation des nouveaux administrateurs
64	<b>Responsabilités du conseil</b>	67	Présence aux réunions	70	Perfectionnement continu des administrateurs et besoins d'information
65	<b>Indépendance des administrateurs</b>	67	Candidats au poste d'administrateur	70	<b>Rémunération des administrateurs</b>
65	Normes d'indépendance	67	Ancien chef de la direction	70	<b>Rémunération</b>
65	Relations négligeables	67	<b>Mandat des administrateurs</b>	70	<b>Diversité et intégration</b>
65	Membres du conseil siégeant à d'autres conseils	67	Limites d'un mandat	71	<b>Gestion des compétences</b>
66	Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils	67	Démission d'un administrateur	71	<b>Code de conduite de la CIBC et Code de déontologie des administrateurs</b>
66	Membres de comités de vérification ou d'audit d'autres sociétés ouvertes	67	Vote à la majorité	71	<b>Responsabilité de l'entreprise</b>
66	Séances à huis clos	68	<b>Évaluation du rendement annuel du conseil</b>	72	<b>Engagement envers les parties intéressées</b>
66	Conflits d'intérêts	68	<b>Le chef de la direction</b>		
66	Président du conseil indépendant non membre de la direction	68	<b>Le président du conseil</b>		
66	<b>Processus de nomination des administrateurs</b>	68	<b>Les comités du conseil</b>		
66	Mandat d'un administrateur	69	<b>Accès du conseil à des conseillers indépendants et à la direction</b>		

### Structure de la gouvernance de la CIBC

Notre conseil et notre direction estiment que le cadre de gouvernance de la CIBC constitue la base de l'exécution de sa stratégie qui consiste à produire un rendement constant et durable et à bâtir une culture focalisée sur la clientèle. Ce cadre aide le conseil et la direction à s'acquitter de leurs responsabilités envers la CIBC, ses actionnaires, ses employés et ses clients.

Le graphique suivant illustre les relations entre le conseil, la direction, les actionnaires, les auditeurs et les organismes de réglementation et reflète l'engagement de la CIBC envers ses clients.



## 1. Structure de la gouvernance

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

Au cœur de la structure de la gouvernance de la CIBC figurent des administrateurs bien informés, indépendants et efficaces. Bien délimiter les rôles et les responsabilités du conseil et de ses comités aide le conseil à superviser la gestion des activités et des affaires de la CIBC.

## 2. Composition du conseil

- ▶ Le conseil de la CIBC présente à l'assemblée annuelle 2015 15 candidats aux postes d'administrateur dont 14 sont des administrateurs indépendants.
- ▶ L'expérience et l'expertise des membres du conseil de la CIBC sont indiquées à la [page 13](#) de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2015 (la circulaire) qui peut être consultée sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).
- ▶ Une brève biographie de chaque candidat au poste d'administrateur de la CIBC figure à partir de la [page 4](#) de la circulaire.

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

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

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

**Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs** – Le Comité de gouvernance évalue l'ensemble des habiletés des administrateurs et examine la composition du conseil et de ses comités chaque année à l'aide d'une grille d'évaluation. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après des catégories générales comme l'expérience de leadership, les compétences fonctionnelles, la

connaissance du marché, l'expérience en tant que membre d'un conseil et la diversité. La grille est passée en revue annuellement par le Comité de gouvernance et mise à jour pour refléter l'évaluation par le Comité de gouvernance des besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que des priorités stratégiques de la CIBC. Cet examen comprend une autoévaluation par chaque administrateur de ses habiletés et compétences et aide le Comité de gouvernance à cerner les lacunes dans l'expertise des membres du conseil de la CIBC.

## 3. Responsabilités du conseil

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

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

**Planification stratégique** – Le conseil supervise l'élaboration de la direction et des priorités stratégiques de la CIBC. Tout au long de l'année, le conseil examine l'évaluation que fait la direction des nouvelles tendances, de l'environnement concurrentiel, des questions relatives aux risques et des pratiques et produits commerciaux importants, processus qui se termine par l'examen et l'approbation par le conseil des plans stratégiques, financiers et d'immobilisations pour le prochain exercice.

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

**Ressources humaines, gestion des compétences et planification de la relève** – Le conseil, avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, revoit la philosophie de gestion des ressources humaines et des compétences de la CIBC et le processus de planification de la relève du chef de la direction et des principaux membres de la direction. Le conseil approuve également les décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction et d'autres membres clés de la direction en tenant compte du rendement de l'entreprise, notamment des questions liées au risque, de même que de la mesure dans laquelle la direction favorise une culture d'intégrité et d'intégration.

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

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

## Énoncé des pratiques de gouvernance

**Communications** – Le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, revoit la stratégie globale de communication de la CIBC et le cadre de communication entre le conseil et ses parties intéressées.

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

**Perfectionnement et évaluation des administrateurs** – Tous les administrateurs participent au programme de perfectionnement à l'intention des administrateurs de la CIBC. Le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, se livre chaque année à un processus d'évaluation de son rendement et de son efficacité en vue d'élaborer des plans d'action qui améliorent son efficacité.

### 4. Indépendance des administrateurs

- ▶ Le chef de la direction doit être membre du conseil aux termes de la *Loi sur les banques*. Tous les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle 2015 sont indépendants, à l'exception de M. Victor Dodig, président et chef de la direction de la CIBC.
- ▶ Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction et répond aux normes d'indépendance du conseil.
- ▶ Chaque année, le conseil revoit et approuve les normes d'indépendance des administrateurs.
- ▶ On trouvera les normes d'indépendance du conseil sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

Le conseil estime que l'indépendance des administrateurs constitue un élément important de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. Il se fonde sur les exigences réglementaires, les pratiques exemplaires et le bon jugement pour définir l'indépendance. L'application des normes d'indépendance du conseil, qui comportent des critères d'évaluation de l'indépendance d'un administrateur ainsi qu'une description des relations entre la CIBC et un administrateur qui ne porteraient pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur, représente une façon importante d'établir l'indépendance. Le conseil et ses comités encouragent également l'indépendance :

- en examinant les situations où des administrateurs de la CIBC siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte;
- en retenant les services de conseillers pour obtenir des avis et des conseils indépendants, au besoin;
- en tenant régulièrement des séances du conseil et de ses comités à huis clos, en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- en déterminant si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- en nommant un président du conseil indépendant non membre de la direction pour superviser le fonctionnement et les délibérations du conseil.

#### Normes d'indépendance

Le conseil a des normes d'indépendance selon lesquelles une majorité importante des administrateurs doivent être indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit clairement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui est liée à la CIBC. Un « lien important » est un lien qui, de l'avis du conseil, est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement

indépendant de l'administrateur et comprend un lien indirect important. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes tirées du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* pris en vertu de la *Loi sur les banques*, des règles de gouvernance de la New York Stock Exchange (NYSE) et des règles relatives à l'indépendance des administrateurs des ACVM. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC et à d'autres moments s'il le juge nécessaire ou souhaitable. Par exemple, lorsqu'un administrateur se joint au conseil au cours de l'année, le conseil rend une décision à ce moment.

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

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

#### Relations négligeables

Le conseil a relevé des relations négligeables qui ne portent pas atteinte à l'indépendance d'un administrateur, à moins de décision contraire selon la situation d'un administrateur, notamment :

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

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

Le conseil ne limite pas le nombre de sociétés ouvertes au conseil desquelles un administrateur peut siéger, reconnaissant que certains administrateurs ont le temps et la capacité voulus pour maintenir l'attention et l'engagement auxquels on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la CIBC ainsi que d'autres sociétés ouvertes. Pour un administrateur, le fait de siéger au conseil de plusieurs sociétés ouvertes lui permet d'accroître et d'approfondir son expérience et constitue un autre moyen de se tenir au fait des questions, des tendances, des pratiques de gouvernance et du contexte réglementaire en évolution.

Néanmoins, le Comité de gouvernance reconnaît qu'il est important que les administrateurs équilibrent les connaissances qu'ils acquièrent dans le cadre de leur mandat au sein d'autres conseils et leur capacité de se préparer aux réunions des conseils et des comités, d'y assister et d'y participer efficacement. Le

Comité dispose de processus lui permettant de vérifier qu'un administrateur continue d'avoir le temps et la détermination de s'acquitter de ses obligations envers le conseil de la CIBC. Ces processus comprennent l'examen de l'assiduité de l'administrateur aux réunions et de son état de préparation, et l'évaluation de son rendement dans le cadre de l'évaluation annuelle du conseil et les commentaires formulés par ses pairs lors de rencontres individuelles entre le président du conseil et les administrateurs.

Le conseil estime qu'il est important de communiquer les noms des autres sociétés ouvertes au conseil desquelles siègent des membres du conseil et l'assiduité des administrateurs, et que cela aide à comprendre le rendement des administrateurs de la CIBC. Voir les notes biographiques des administrateurs à partir de la page 4 de la circulaire pour obtenir des renseignements sur ces questions.

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

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

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

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

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

Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre ne peut pas siéger au comité de vérification ou d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que cette situation ne nuit pas à la capacité du membre de remplir efficacement ses fonctions au sein du Comité de vérification de la CIBC. Le Comité de gouvernance estime que lorsqu'un administrateur a le temps et l'énergie nécessaires pour maintenir l'attention et l'engagement auxquels on s'attend aux réunions du conseil et des comités de la CIBC, le fait d'être membre du comité de vérification ou d'audit d'autres sociétés ouvertes lui permet d'élargir et d'approfondir son expérience et son rendement global, en lui offrant d'autres façons de se tenir au fait des tendances en matière de comptabilité et d'information ainsi que du contexte réglementaire.

M<sup>me</sup> Katharine B. Stevenson siège au Comité de vérification de la CIBC et au comité d'audit de trois autres sociétés ouvertes.

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

Après avoir examiné les connaissances financières, les compétences à titre d'expert financier du comité de vérification, l'expérience connexe, les exigences réglementaires et l'emploi du temps de M<sup>me</sup> Stevenson ainsi que la portée de ses activités au sein des comités de vérification ou d'audit, le conseil a décidé que la capacité de celle-ci à siéger au Comité de vérification de la CIBC n'était pas compromise. Pour plus de renseignements sur les compétences et l'expérience des membres du Comité de vérification de la CIBC, voir la section des notes biographiques des administrateurs de la circulaire et de la notice annuelle de la CIBC. Pour plus de renseignements sur les membres siégeant à plusieurs comités de vérification ou d'audit, voir la page 17 de la circulaire.

### Séances à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps pour des séances à huis clos au cours de leurs réunions afin de faciliter les discussions libres et franches entre les administrateurs non membres de la direction. Le chef de la direction et les autres membres de la direction en sont exclus. Ces séances sont présidées par le président du conseil, pour les réunions du conseil, et par le président de chacun des comités, pour les réunions des comités.

### Conflits d'intérêts

Afin de favoriser une prise de décisions indépendantes et éthiques, la CIBC a mis en place un processus visant à identifier et à régler les conflits d'intérêts avec les administrateurs. Lorsqu'un administrateur ou un haut dirigeant a un intérêt dans une opération ou entente importante avec la CIBC que le conseil ou un comité du conseil étudie, il doit le déclarer, se retirer de la réunion pendant laquelle l'opération ou l'entente est examinée par le conseil ou le comité du conseil et s'abstenir de voter à l'égard de toute résolution visant à approuver l'opération ou l'entente.

### Président du conseil indépendant non membre de la direction

Le président du conseil est un administrateur non membre de la direction et il doit respecter les normes d'indépendance du conseil ainsi que les normes d'indépendance supplémentaires du Comité de vérification. Son indépendance favorise une prise de décisions indépendante par le conseil.

## 5. Processus de nomination des administrateurs

- ▶ Un administrateur peut siéger au conseil pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir.
- ▶ Les administrateurs doivent offrir de démissionner s'ils n'assistent pas à au moins 75 % des réunions ordinaires.

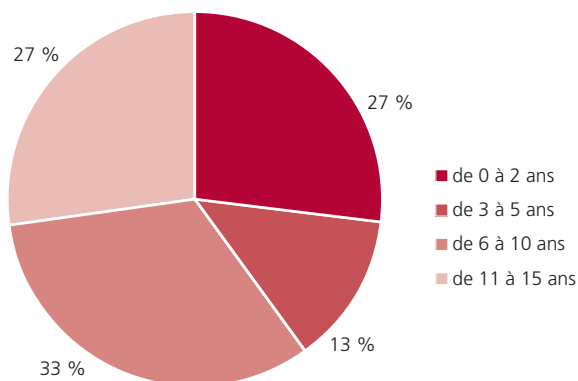
Le Comité de gouvernance fait fonction de comité de mises en candidature, ce qui signifie qu'il recommande des candidats en vue de leur nomination au conseil. De nombreux facteurs influencent le processus de mises en candidature du Comité de gouvernance, notamment la composition générale du conseil et la diversité au sein de celui-ci.

### Mandat d'un administrateur

Aux termes de la *Loi sur les banques* et du règlement interne de la CIBC, le mandat d'un administrateur se termine à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires suivant son élection ou sa nomination. La CIBC favorise le renouvellement du conseil afin de créer un équilibre entre de nouveaux points de vue et l'expérience de membres chevronnés du conseil grâce à sa Politique sur le mandat des administrateurs et à sa philosophie de rotation des présidents. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, un administrateur peut siéger au conseil pendant un maximum de 15 ans ou jusqu'à l'âge

## Énoncé des pratiques de gouvernance

de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir. Le graphique suivant indique la durée des mandats au conseil des candidats à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle 2015 des actionnaires. La durée moyenne des mandats des candidats est de 6,56 ans.



Le Comité de gouvernance peut recommander la réélection d'un administrateur après la fin de son mandat maximal s'il est dans l'intérêt de la CIBC de le faire.

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

Le Comité de gouvernance est chargé de recommander au conseil les meilleurs candidats, hommes et femmes, en vue de leur élection aux postes d'administrateur. Avant de recommander un nouveau candidat, le président du conseil et le président du Comité de gouvernance s'entendent sur les compétences et les caractéristiques requises d'un candidat éventuel. Le Comité de gouvernance peut retenir les services d'un fournisseur de services tiers afin de l'aider à repérer des candidats qui répondent aux critères approuvés par le Comité. Une fois les meilleurs candidats repérés, le président du conseil, le président du Comité de gouvernance et d'autres membres du conseil rencontrent chaque candidat pour parler de ses antécédents, de ses compétences et de son aptitude à consacrer le temps et les efforts requis pour devenir membre du conseil de la CIBC. Le Comité de gouvernance évalue l'intégrité et l'aptitude du candidat en obtenant des références, en vérifiant ses antécédents, notamment académiques, et en évaluant 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 de gouvernance est chargé de recommander au conseil des candidats au poste d'administrateur. Avant de recommander un administrateur en poste, le Comité de gouvernance tient compte de certains facteurs identifiés dans la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, notamment :

- le maintien de son intégrité et sa pertinence;
- sa capacité à fournir une contribution efficace au conseil et à ses fonctions de supervision;
- son respect du Code de déontologie des administrateurs de la CIBC;
- sa présence aux réunions ordinaires du conseil et de comités;
- la durée de son mandat au sein du conseil ou son âge.

### Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. Les administrateurs sont incités à assister à

toutes les réunions du conseil et on s'attend à ce qu'ils assistent à au moins 75 % de l'ensemble des réunions ordinaires du conseil et des comités, sauf lorsque le Comité de gouvernance juge qu'un administrateur ne peut se conformer à cette obligation en raison de circonstances personnelles indépendantes de sa volonté. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil ou des comités qui sont convoquées très rapidement. Voir les pages 4 à 12 de la circulaire pour obtenir des renseignements détaillés sur la présence aux réunions du conseil et des comités. Pendant l'exercice 2014, l'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 98 %. En outre, à la dernière assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents.

### Candidats au poste d'administrateur

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

### Ancien chef de la direction

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

## 6. Mandat des administrateurs

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

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.

### Limites d'un mandat

Un administrateur prend sa retraite après avoir siégé au conseil pendant 15 ans ou à l'âge de 75 ans, la première de ces éventualités étant à retenir. Voir « Mandat d'un administrateur » ci-dessus pour obtenir plus de renseignements.

### Démission d'un administrateur

La Politique sur le mandat des administrateurs exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences de qualification des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement important survient dans le statut de son emploi, s'il accepte d'être administrateur d'une autre institution financière, société ou organisation et que cette situation risque de créer un conflit d'intérêts important entre cette institution, société ou organisation et la CIBC, s'il fait subir à la CIBC une perte irrécouvrable ou s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de la CIBC. Le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter ou de rejeter la démission. L'administrateur qui donne sa démission ne participe pas à la prise de décision.

### Vote à la majorité

Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'« abstentions » de vote que de votes « en faveur » (une majorité d'abstentions) à une assemblée à

laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs. Une « élection sans opposition » désigne une élection où le nombre de candidats à l'élection aux postes d'administrateur correspond au nombre d'administrateurs à élire. On s'attend à ce que le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances atténuantes. Le conseil décidera d'accepter ou non la démission dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs de son refus. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision. Si chaque membre du Comité de gouvernance a reçu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, les administrateurs qui respectent les normes d'indépendance du conseil et qui n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions formeront un comité parmi eux pour étudier les démissions et recommander au conseil de les accepter ou non. Si seuls sept administrateurs ou moins n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, tous les administrateurs participeront au processus visant à déterminer si les démissions doivent être acceptées. Si une démission est acceptée, le conseil peut combler un poste vacant conformément à la *Loi sur les banques* ou réduire la taille du conseil.

## 7. Évaluation du rendement annuel du conseil

- ▶ Le conseil effectue une évaluation de son rendement et de son efficacité chaque année.
- ▶ Les administrateurs participent à un processus d'examen annuel par les pairs.

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

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

## 8. Le chef de la direction

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

Les principales fonctions du chef de la direction consistent à diriger la gestion des activités et des affaires de la CIBC ainsi que la mise en œuvre des résolutions et politiques du conseil. Son mandat indique ses principales responsabilités, notamment les fonctions liées aux valeurs, à la stratégie, à la gouvernance, à la gestion du risque, à la tolérance au risque, à l'information financière, à la gestion des ressources humaines, à la direction de l'exploitation, à l'interaction avec le conseil, à la gestion des compétences, à la planification de la relève et aux communications efficaces de la CIBC avec les actionnaires, les clients, les employés et les organismes de réglementation.

## 9. Le président du conseil

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

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

## 10. Les comités du conseil

- ▶ Le conseil compte quatre comités permanents.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant les activités de chaque comité pendant l'exercice 2014, veuillez consulter la circulaire.
- ▶ Chaque comité fait rapport de ses travaux au conseil après la réunion du comité.
- ▶ On trouvera le mandat de chaque comité et du président du comité du conseil sur le site [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

Le **Comité de vérification** révisé l'intégrité des états financiers, du rapport de gestion et du contrôle interne sur la présentation de l'information financière de la CIBC, surveille le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des exigences légales et réglementaires, choisit les auditeurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, examine les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC et agit à titre de comité de vérification pour certaines filiales de régime fédéral. Dans l'exercice de ses fonctions, le Comité de vérification rencontre régulièrement les vérificateurs internes, les auditeurs externes et des membres clés de la direction, tels que le chef des services financiers, le vérificateur principal, le chef de la Conformité et l'avocat général. Tous les membres du Comité sont indépendants et sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.



Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** aide le conseil à fournir une surveillance stratégique du capital humain de la CIBC, couvrant l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement du leadership, la planification de la relève, notamment l'ampleur et la diversité de bassins de candidats à la relève, la gestion des compétences et l'harmonisation de la rémunération pour l'ensemble de la Banque avec la stratégie et la tolérance au risque de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine et approuve la philosophie, la méthodologie et les pratiques de gouvernance relatives à la rémunération de la CIBC en plus de remplir certaines fonctions relatives aux caisses de retraite de la CIBC et de superviser la rédaction de l'analyse de la rémunération dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine le financement de la rémunération d'encouragement annuelle, de même que les contrats d'emploi, les objectifs et l'évaluation du rendement, la rémunération et les plans de relève du chef de la direction et des autres membres clés de la direction et en recommande l'approbation au conseil. Tous les membres du Comité sont indépendants.

Le **Comité de gouvernance** aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance et agit à titre de comité de révision de la CIBC et de certaines filiales de régime fédéral aux termes des lois applicables. Le Comité de gouvernance surveille la structure et les activités de gouvernance de la CIBC ainsi que la communication de renseignements relatifs à la gouvernance, la composition et le rendement du conseil et de ses comités, le processus de planification de la relève pour le président du conseil, le respect du Code de conduite des employés et des travailleurs occasionnels de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs, certaines politiques qui ont une incidence sur le risque de réputation et les propositions d'actionnaires. Tous les membres du Comité sont indépendants.

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

Le conseil désigne un président pour chaque comité. Le mandat d'un président de comité est d'environ cinq ans. Un président de comité doit présider toutes les réunions du comité, coordonner le respect de son mandat, élaborer son plan de travail annuel en collaboration avec la direction et remettre les rapports concernant ses principales activités au conseil. Lorsqu'il détermine les membres appropriés des comités, le conseil s'efforce de trouver un équilibre entre la présence au comité de membres ayant l'expérience et l'expertise pertinentes et la rotation des membres afin d'apporter de nouvelles idées et de nouveaux points de vue.

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

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

Afin de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités et à conserver leur indépendance, le conseil, le président du conseil et les comités du conseil peuvent retenir les services de conseillers indépendants et y mettre fin, ainsi qu'établir et verser la rémunération de ces conseillers sans consulter la direction ou obtenir son approbation. Le conseil, le président du conseil et les comités du conseil ont également un accès illimité à la direction et aux employés de la CIBC ainsi qu'aux auditeurs externes.

### 12. Orientation et perfectionnement continu des administrateurs

- ▶ Au cours de l'exercice 2014, le perfectionnement des administrateurs a surtout visé à améliorer les connaissances des administrateurs et leur compréhension des changements comptables, des thèmes stratégiques, de la gestion du risque, de la rémunération, de la gestion des compétences, de la gouvernance réglementaire et de la conjoncture économique.
- ▶ L'objectif du conseil consiste à consacrer environ 10 % du temps des réunions ordinaires du conseil et des comités à des présentations informatives.
- ▶ Pour obtenir plus de renseignements concernant le programme de perfectionnement des administrateurs de chaque comité au cours de l'exercice 2014, veuillez consulter la circulaire.

Le programme de perfectionnement continu des administrateurs de la CIBC favorise la formation continue des membres du conseil. Il comporte deux volets : 1) l'orientation des nouveaux administrateurs afin de les aider à jouer un rôle actif le plus rapidement possible et 2) le perfectionnement continu des administrateurs afin de les aider à comprendre les nouvelles pratiques de gouvernance et l'évolution réglementaire touchant les responsabilités précises des administrateurs au sein du conseil ou d'un comité. Environ 8 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré au perfectionnement des administrateurs au cours de l'exercice 2014.

#### Orientation des nouveaux administrateurs

Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs regroupe des écrits et des séances d'orientation. 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, les derniers rapports financiers annuels et trimestriels de même que les principales questions opérationnelles. En outre, tout nouvel administrateur rencontre séparément le président du conseil, le chef de la direction, des membres de la direction et des représentants du service de la conformité et du secrétariat général de la CIBC. Le président d'un comité du conseil organise une séance

d'orientation pour tout nouvel administrateur au sein du comité. Afin d'aider le nouvel administrateur à mieux comprendre le rôle du conseil et de ses comités ainsi que l'engagement exigé d'un administrateur, le président du conseil demande à un membre actuel du conseil d'agir à titre de mentor.

### Perfectionnement continu des administrateurs et besoins d'information

Le perfectionnement continu des administrateurs regroupe des cours externes, des présentations informatives régulières données par des experts internes et externes et des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis. Il incombe au président du conseil de coordonner les programmes de formation continue pour le conseil; les administrateurs sont incités à assister à des cours externes, que la CIBC paie. Le président de chaque comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité.

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

### 13. Rémunération des administrateurs

- ▶ On demande aux administrateurs d'acquiescer des actions ordinaires et/ou des unités d'actions à dividende différé de la CIBC d'une valeur minimale de 600 000 \$ dans les cinq années suivant leur nomination.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2014, veuillez consulter la circulaire.

Le Comité de gouvernance revoit une fois l'an la rémunération des administrateurs pour évaluer l'harmonisation entre les intérêts des actionnaires et la stratégie de la CIBC; la prise de décisions prudente et les pratiques exemplaires; et la rémunération des administrateurs au sein d'autres institutions financières canadiennes. Le Comité de gouvernance recommande des modifications à la rémunération des administrateurs qu'il soumet à l'approbation du conseil lorsqu'il le juge approprié ou nécessaire afin de refléter ces objectifs et de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des administrateurs. Le Comité de gouvernance peut recourir aux services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et des conseils concernant les politiques et les pratiques de rémunération des administrateurs.

### 14. Rémunération

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

- le mécanisme de récupération de rémunération en cas d'inconduite et de pertes imprévues importantes.
- ▶ Pour plus de renseignements concernant la rémunération des cadres supérieurs, veuillez consulter la circulaire.

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

### 15. Diversité et intégration

- ▶ Classée parmi les meilleurs employeurs du Canada pour la diversité les quatre dernières années
- ▶ La CIBC a signé l'Accord Catalyst afin d'appuyer la présence accrue de femmes au sein de conseils d'administration des sociétés canadiennes du FP 500. Aux termes de l'accord, le conseil vise à ce que les femmes représentent entre 25 et 30 % du conseil d'ici 2017.
- ▶ Les femmes au sein du conseil et de la haute direction :
  - 27 % du conseil (selon les candidats présentés dans la circulaire)
  - 11 % des hauts dirigeants relevant du chef de la direction
  - 27 % des dirigeants (vice-présidents et postes plus élevés)

La CIBC s'est engagée à offrir un milieu de travail juste et intégrateur où la diversité des idées et des points de vue est appréciée. La diversité concerne le respect des différences individuelles, notamment l'âge, le sexe, le groupe ethnique, la religion, la capacité et l'orientation sexuelle.

Le conseil reconnaît la valeur que tous les aspects de la diversité apportent au conseil qui profite d'autres points de vue et prend de meilleures décisions pour la CIBC et ses clients, actionnaires et employés. Le conseil a une politique qui énonce son approche quant à la mixité. Le conseil vise à améliorer sa mixité tout en recherchant les meilleurs administrateurs dotés des compétences et de la gamme des habiletés, de l'expertise et de l'expérience nécessaires pour s'acquiescer de ses obligations. Le Comité de gouvernance établit les critères de sélection des administrateurs et évalue les habiletés, la diversité, les compétences et l'expérience des membres du conseil chaque année. Le Comité examine la mixité du conseil par rapport à l'information publique disponible d'institutions financières et d'autres grandes sociétés à l'échelle mondiale, compte tenu de paramètres établis par des

## Énoncé des pratiques de gouvernance

organisations comme Catalyst. Voir « Composition du conseil – Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs ».

L'engagement du conseil à promouvoir et à favoriser la mixité se reflète dans un certain nombre de mesures prises par celui-ci :

1. *Renouvellement du conseil* : Le Comité de gouvernance supervise les efforts de renouvellement du conseil. Avec l'aide d'entreprises de recrutement externes, il repère les meilleurs candidats, hommes et femmes, ayant les habiletés, l'expertise et l'expérience recherchées; il rencontre chaque candidat pour évaluer son intégrité, son aptitude, son intérêt et sa capacité à consacrer le temps voulu au conseil de la CIBC; et il soumet les meilleurs candidats à l'examen du conseil. Voir « Processus de nomination des administrateurs » et « Mandat des administrateurs ».
2. *Collaboration et leadership* : Le conseil a développé une culture où les hommes et les femmes sont incités à exprimer leurs points de vue qui sont appréciés. Deux des quatre Comités du conseil de la CIBC sont présidés par des femmes : le Comité de vérification et le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction. Voir la page 18 de la circulaire.
3. *Donner le ton au sommet* : Le chef de la direction de la CIBC milite en faveur de la mixité et de l'intégration; il s'est récemment joint au Conseil consultatif de Catalyst Canada, de même que deux autres administrateurs de la CIBC. En plus de sa participation directe, le chef de la direction a également constitué un comité de membres de la haute direction qui se concentre spécifiquement sur la mise en œuvre de la stratégie de mixité et d'intégration de la CIBC, notamment en suivant les résultats par rapport à des objectifs mesurables qui sont actuellement mis en place. Les femmes siégeant au conseil de la CIBC prennent la parole dans le cadre d'événements destinés aux employés parrainés par le Réseau des femmes CIBC. Les administrateurs et les administratrices collaborent avec des organisations et participent à des événements qui visent à promouvoir la mixité au sein des conseils d'administration.

Voir le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et l'Énoncé de responsabilité envers le public 2014 de la CIBC pour obtenir plus de renseignements sur les programmes de diversité de la CIBC.

## 16. Gestion des compétences

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

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

Les mandats du conseil et de ses comités définissent la responsabilité de surveillance de la gestion des compétences à l'échelle de l'entreprise et de planification de la relève pour le chef de la direction et d'autres postes clés de haute direction.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examine régulièrement la stratégie de gestion des compétences de la CIBC et maintient l'accent sur l'intégration des stratégies de gestion des compétences et d'entreprise de la CIBC. Outre la planification de la relève, cette responsabilité comprend la supervision des initiatives de portée générale de perfectionnement du leadership à tous les niveaux de l'organisation, des plans de perfectionnement spécifiques pour les

employés présentant un fort potentiel et les candidats de la relève pour des postes de leadership clés ainsi que la surveillance du rendement par rapport aux paramètres pour des compétences clés.

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

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

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

- ▶ Chaque année, les employés attestent de leur bonne connaissance du Code de conduite et de leur respect de celui-ci.
- ▶ Les administrateurs font la même attestation à l'égard du Code de déontologie des administrateurs.
- ▶ Le conseil passe en revue et approuve les codes chaque année.
- ▶ On trouvera le Code de conduite de la CIBC pour les employés et les travailleurs occasionnels et le Code de déontologie des administrateurs sur les sites [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) et [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 de la CIBC s'applique aux travailleurs occasionnels et aux employés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel pour la CIBC ou ses filiales en propriété exclusive. Le Code de déontologie des administrateurs s'applique à tous les administrateurs. Ces codes établissent les normes qui régissent la façon dont les employés et les administrateurs agissent entre eux, avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la CIBC ainsi qu'avec les communautés. Les codes portent sur la conduite générale, les conflits d'intérêts, la gestion de l'information, la protection de l'actif de la CIBC et les enquêtes internes et réglementaires. Lorsqu'un nouvel administrateur ou employé se joint à la CIBC, il est tenu d'étudier le code qui s'applique à lui et de déclarer par écrit l'avoir fait et accepter de respecter ledit code. Tous les administrateurs et les employés sont tenus de revoir chaque année le code applicable et d'attester leur respect de celui-ci.

Le conseil étudie et approuve toute modification des codes. Seul le conseil ou le Comité de vérification peut accorder une dispense de l'application du Code de conduite de la CIBC pour certains membres de la haute direction ou du Code de déontologie des administrateurs; ces dispenses doivent être communiquées sans délai aux actionnaires de la CIBC.

## 18. Responsabilité de l'entreprise

- ▶ Voir le Rapport sur la responsabilité de l'entreprise et énoncé de responsabilité envers le public 2014 de la CIBC au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais).

Le Comité de gouvernance et le Comité de gestion du risque ont des responsabilités de supervision relativement à la responsabilité

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

### 19. Engagement envers les parties intéressées

- ▶ Les commentaires que les parties intéressées formulent constituent des outils précieux aidant le conseil à améliorer les pratiques de gouvernance de la CIBC.

Le conseil estime qu'il est important de comprendre les perspectives très variées des parties intéressées. Le conseil interagit avec les parties intéressées de la CIBC grâce à divers mécanismes dont certains sont décrits ci-après.

#### **Communication de renseignements importants au marché –**

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

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

**Stratégie de communication** – Le conseil passe chaque année en revue l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC afin d'évaluer le progrès accompli dans le raffermissement des relations de la CIBC avec ses employés, ses clients, ses investisseurs, la communauté et le gouvernement. Le conseil a également élaboré un cadre de communications avec les parties

intéressées qui prévoit que le président du conseil et des membres de la haute direction rencontrent régulièrement des actionnaires, des groupes de défense des droits des actionnaires et d'autres parties intéressées de la communauté financière pour discuter de diverses questions liées à la gouvernance, notamment la gouvernance du risque, la supervision stratégique, la gestion des compétences, la rémunération des cadres supérieurs et les pratiques émergentes en matière de gouvernance.

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

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

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

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

---

### Communication avec le conseil de la CIBC

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

### Demande de versions imprimées

Notre énoncé fait mention de documents disponibles sur le site Web de la CIBC. Les actionnaires peuvent demander des versions imprimées de ces documents par courriel à [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com) ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

## Autres renseignements

### Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Au 26 février 2015, date de la présente circulaire, les administrateurs, les candidats aux postes d'administrateur, les hauts dirigeants de la CIBC (ou de ses filiales) et les personnes avec qui ils ont des liens n'avaient aucune dette impayée envers la CIBC (ou ses filiales), à l'exception de prêts de caractère courant<sup>(1)</sup>, au sens défini dans la législation sur les valeurs mobilières canadienne. Les prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants de la CIBC sont consentis aux conditions du marché ou à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles offertes au grand public, conformément à la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis.

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

Objet	Endettement total	
	Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2015 (\$)	Envers une autre entité
Souscription de titres	—	—
Autre dette <sup>(2)</sup>	241 448 485	—

- (1) Les prêts de caractère courant comprennent : (i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que celles consenties aux employés en général, dont le solde impayé n'a pas dépassé 50 000 \$ au cours du dernier exercice, à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, ainsi qu'à toute personne avec qui ils ont des liens, (ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence et dont le montant total ne dépasse pas leur salaire annuel, (iii) les prêts consentis à une personne qui n'est pas employée à temps plein sensiblement aux mêmes conditions que celles consenties à d'autres clients qui présentent une solvabilité comparable s'ils ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et (iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués à des conditions commerciales normales, ou d'avances de frais de voyage ou d'avances sur frais, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales usuelles.
- (2) Certains prêts ont été consentis en dollars américains. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens en fonction du cours au comptant à la fin du mois de janvier 2015 de la Banque du Canada, soit 1,00 \$ US = 1,2732 \$ CA.

### Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2014, la CIBC a souscrit à ses frais une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui les protège à l'égard d'obligations contractées dans le cadre de leurs fonctions auprès de la CIBC et de ses filiales. Cette police est assortie d'une limite de garantie de 300 M\$ par réclamation et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1<sup>er</sup> novembre 2015. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle pour cette police s'élève à environ 1,7 M\$.

### Indemnisation

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

Au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2014, la CIBC a versé environ 270 000 \$ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, ancien président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, ancien premier vice-président à la direction et vice-président du conseil, de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque et de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc., dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Howard Green and Anne Bell v. Canadian Imperial Bank of Commerce, et al.* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

## Accessibilité de l'information

De l'information financière concernant la CIBC figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice 2014. Des renseignements supplémentaires peuvent être consultés sur les sites [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais) et [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Les actionnaires peuvent se procurer, sans frais, un exemplaire de la présente circulaire, de la notice annuelle, du rapport annuel, des états financiers annuels consolidés et du rapport de gestion de la CIBC et de tous les états financiers et rapports de gestion intermédiaires ultérieurs, en envoyant une demande adressée à la secrétaire générale par courriel à [corporate.secretary@cibc.com](mailto:corporate.secretary@cibc.com) ou par la poste au secrétariat général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, Suite 4460, Toronto ON M5L 1A2.

## Procès-verbal de l'assemblée et résultats des votes

Après l'assemblée, le rapport sur les résultats des votes et le procès-verbal de l'assemblée seront affichés sur le site Web de la CIBC au [www.cibc.com/francais](http://www.cibc.com/francais). Les résultats des votes seront également déposés sur SEDAR sur le site [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

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

## Approbation des administrateurs

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

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



Michelle Caturay

Le 26 février 2015

## ANNEXE A

### Propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC) a déposé une proposition demandant que la Banque divulgue, à la prochaine assemblée annuelle, la politique qu'elle entend adopter afin d'éviter d'être à nouveau poursuivie pour des pratiques commerciales et tarifaires abusives sur le marché des cartes de crédit. Le MÉDAC a retiré sa proposition, la CIBC lui ayant expliqué :

- a) qu'elle a en place des politiques, des pratiques et des procédés commerciaux afin de respecter les lois et les règlements dans les territoires où elle exerce des activités, y compris des procédés lui permettant de se conformer au Code de conduite destiné à l'industrie canadienne des cartes de crédit et de gérer les activités de cartes de crédit, tout en respectant son cadre de gestion du risque d'entreprise et sa Politique générale en matière de risques juridiques et de réputation;
- b) que les pratiques relatives aux cartes de crédit de la CIBC n'ont pas été jugées abusives dans l'affaire à laquelle le MÉDAC fait référence et que la CIBC se conforme à la décision de la cour.

Le MÉDAC a déposé une proposition demandant que la Banque rassure les actionnaires, dans un document officiel, sur sa capacité de se conformer aux exigences de Bâle III au cours des prochaines années. Le MÉDAC a retiré sa proposition, la CIBC lui ayant expliqué que, dans son Rapport annuel 2014, elle indique qu'elle prévoit respecter dès janvier 2015 l'obligation imposée à toutes les banques canadiennes de se conformer à l'exigence minimale du ratio de liquidité à court terme de 100 % et qu'elle communiquerait des renseignements sur son ratio de liquidité à court terme dans son rapport aux actionnaires pour le deuxième trimestre de 2015, soit dans le délai prescrit par l'organisme de réglementation pour toutes les grandes banques canadiennes.

Le MÉDAC a également retiré une proposition demandant que le conseil d'administration se dote dans les plus brefs délais d'un certain nombre d'administrateurs ayant une expertise en responsabilité sociale et en environnement, la CIBC lui ayant expliqué que de tels renseignements figureraient dans sa circulaire.

Trois propositions ont été soumises à la CIBC par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal QC H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : [admin@medac.qc.ca](mailto:admin@medac.qc.ca) aux fins d'étude à l'assemblée annuelle 2015 des actionnaires. Les propositions sont présentées telles quelles conformément à la *Loi sur les banques* (Canada).

#### PROPOSITION N° 1

##### Rapport sur la rémunération

Il est proposé que la Banque adopte une politique sur la rémunération de ses hauts dirigeants comprenant le recours annuel au ratio d'équité comme barème de fixation de la rémunération dans le but d'assurer les actionnaires que sa stratégie de rémunération pour les hauts dirigeants est juste et équitable.

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

Nos analyses des circulaires de sollicitation de procurations nous conduisent à la conclusion que l'exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants dépend fortement des comparaisons horizontales avec leurs pairs dans des entreprises dites similaires. Une telle méthode conduit à une hausse continue de la rémunération, car cette méthode entraîne une augmentation chaque fois qu'une entreprise accorde une rémunération supérieure à la médiane de son groupe. Plusieurs observateurs en matière de saine gouvernance ont dénoncé ce recours quasi exclusif à cette méthode. Celle-ci crée une divergence grandissante entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé créant à la fois un problème d'injustice au sein de l'entreprise et un dysfonctionnement au sein de l'économie, les travailleurs étant moins nombreux à avoir le pouvoir d'achat suffisant pour s'offrir ce que l'économie est capable de produire — ce qui constitue un facteur explicatif de la récente crise financière.

Comme l'écrivait Yvan Allaire :

« Or, naguère les systèmes de rémunération étaient conçus dans un esprit d'équité interne et non en fonction d'un supposé marché du < talent >. On doit à nouveau adopter des façons de rémunérer qui contribuent à susciter et protéger la solidarité, la confiance mutuelle et un sentiment d'équité au sein de l'entreprise et autour d'elle, à donner aux membres de l'organisation la conviction < d'être tous dans le même bateau > et à leur faire partager une vision à long terme de la société<sup>1</sup>. »

Conscientes des préoccupations soulevées par cette méthode, les six grandes banques canadiennes ont demandé l'an dernier au cabinet Meridian, cabinet de rémunération, d'analyser cette question et de formuler des recommandations. Tout en défendant la pertinence du balisage horizontal, le cabinet suggérait :

« *While vertical benchmarking is unlikely to be sufficient as a primary basis for setting executive compensation, it can provide important context for a Committee, particularly in assessing trends in pay disparity*<sup>2</sup>. »

Considérant les avantages à comparer la rémunération des hauts dirigeants avec celle des autres employés de la Banque, nous proposons qu'il soit prévu, dans la politique de la Banque, le recours systématique au ratio d'équité, soit le rapport entre la rémunération totale du chef de la direction et le revenu médian des salariés de la Banque.

<sup>1</sup> <http://www.lesaffaires.com/blogues/yvan-allaire/le-noeud-gordien-de-la-remuneration-des-dirigeants/544879>

<sup>2</sup> <http://www.td.com/document/PDF/corporateresponsibility/Canadian-Banks-Horizontal-Benchmarking.pdf>

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

**Énoncé du conseil et de la direction**

La CIBC s'est engagée à offrir, tant à ses cadres supérieurs qu'à tous ses employés, une rémunération harmonisée avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel et concurrentielle par rapport à la pratique du marché.

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le CRRPD) du conseil assume la responsabilité de supervision stratégique de la rémunération. Le CRRPD s'assure que les décisions de rémunération sont harmonisées avec le rendement, le risque et le rendement pour les actionnaires, tout en permettant à la CIBC d'attirer et de fidéliser les meilleurs éléments.

La CIBC reconnaît que les comparaisons horizontales et verticales de la rémunération, lorsqu'elles sont adéquatement utilisées, peuvent fournir un contexte pertinent et constituent des données importantes pour établir la rémunération des cadres supérieurs et aider à la prise de décisions. Le CRRPD s'assure que des mesures de protection adéquates sont en place pour notre processus de comparaison horizontale, notamment un groupe approprié de sociétés de référence, des cibles de rémunération qui ne sont pas supérieures à la médiane du marché pour des postes d'une ampleur et d'une complexité semblables, et des processus de gouvernance efficaces. Le CRRPD examine également les ratios verticaux de rémunération avant de formuler des recommandations au conseil pour la rémunération du chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui.

Le conseil estime également qu'il est important pour les actionnaires de pleinement comprendre combien la CIBC paie ses cadres supérieurs et pourquoi. Les renseignements communiqués sur la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC donnent aux actionnaires une information claire et exhaustive qui, lorsqu'elle est jumelée à un dialogue continu, permet aux actionnaires de prendre une décision éclairée au moment de voter à l'égard de la résolution de consultation de la CIBC sur la rémunération des cadres supérieurs.

En résumé, la CIBC continuera de s'assurer que la rémunération est harmonisée avec le rendement d'entreprise et le rendement individuel et qu'elle est concurrentielle par rapport à la pratique du marché, et elle fournira aux actionnaires l'information nécessaire pour évaluer la rémunération des cadres supérieurs.

**PROPOSITION N° 2**

**Options d'achat d'actions**

Il est proposé que le conseil d'administration abolisse, sur une période de cinq ans, les options d'achat d'action comme moyen de rémunération et les remplace par une formule de rémunération axée sur la performance à long terme de l'institution.

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

D'entrée de jeu, mentionnons qu'au milieu du siècle dernier, la littérature académique traitait de la rémunération des hauts dirigeants sous forme principalement de salaire et considérait les rémunérations incitatives avec beaucoup de prudence.

« *In mid-twentieth-century business articles and textbooks, one finds references to executive "salaries"; mention of incentives (in cash, stock, or options) is an exception. As a management professor stated in 1951, "It is usually unwise to have a large proportion of executive pay consist of incentives."*<sup>3</sup> »

La rémunération variable s'est développée à partir des années 1980 et les options d'achat d'actions ou toute autre rémunération à base d'actions ont pris une portion de plus en plus importante dans les outils utilisés pour fixer la rémunération des hauts dirigeants. Dans un contexte de marché boursier généralement haussier, cette formule a sûrement contribué à une hausse sans cesse croissante des rémunérations. De plus, comme le décrit le professeur Yvan Allaire dans le document intitulé *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants* :

« Elles (options d'achat d'actions) ont tendance à récompenser la < chance > autant que la performance; un marché boursier haussier fait monter toutes les banques; à moins que le prix d'exercice ne soit indexé en fonction d'un indice boursier (une pratique rare qui soulève d'autres questions épineuses), les dirigeants < veinards > qui traversent une de ces époques récurrentes de flambées de cours boursiers deviendront très riches; ceux qui passeront une bonne partie de leur carrière en période de stagnation boursière auront moins de chance<sup>4</sup>. »

Enfin, il est permis de s'interroger sur la nécessité d'un tel poids de la rémunération variable qui favorise une prise de risque excessive et qui fut proposée par plusieurs comme l'un des facteurs explicatifs de la dernière crise financière :

« *Risk-taking incentives provided by incentive compensation arrangements in the financial industry were a contribution factor to the financial crisis that began in 2007*<sup>5</sup> ».

Étant donné que celles-ci, comme l'écrit si bien Placements NEI, « sont complexes, susceptibles d'être manipulées et ont pour effet de récompenser excessivement les hauts dirigeants d'après un indicateur de performance unique et discutable<sup>6</sup> », nous proposons l'abolition progressive des options d'achat d'action.

<sup>3</sup> LORSCH, J. et R. K. HURANA. 2010. *The Pay Problem*. Mai-Juin 2010. Harvard Magazine. <http://harvardmagazine.com/2010/05/the-pay-problem>

<sup>4</sup> ALLAIRE, Y. *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants*, IGOPP, p. 41

<sup>5</sup> Board Of Governors of the Federal Reserve System. *Incentive Compensation Practices: A report on the Horizontal Review of Practices at Large Banking Institutions*. Octobre 2011, P.1. <http://www.federalreserve.gov/publications/other-reports/files/incentive-compensation-practices-report-201110.pdf>

<sup>6</sup> *Une crise, quelle crise? – La rémunération des hauts dirigeants au 21e siècle*, Placements NEI [https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec\\_Comp\\_French\\_Final.pdf](https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec_Comp_French_Final.pdf)



## Propositions d'actionnaires

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

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

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

Notre conseil et notre direction continuent de croire que les options de souscription d'actions, lorsqu'elles sont combinées à une autre rémunération reportée et rémunération en actions liée au rendement, remplissent une fonction importante. Les options représentent l'un des seuls véhicules de rémunération dont la durée permise est de plus de trois ans (dix ans dans notre cas) et elles permettent à la CIBC de s'assurer que les versements de rémunération respectent l'horizon temporel des risques, en conformité avec les principes du Conseil de stabilité financière.

Notre recours aux options est réduit au minimum, soit un maximum de 20 % de la rémunération d'encouragement reportée et moins de 11 % de la rémunération directe globale. Nos taux de dilution et de dilution possible par année, qui sont décrits à la [page 50](#) de l'analyse de la rémunération, sont également bien inférieurs aux points de référence des pratiques exemplaires.

En résumé, le conseil et la direction maintiendront les options en tant qu'élément limité de la rémunération et s'assureront que la structure du régime de rémunération de la CIBC présente un fort lien avec le rendement de la CIBC, tient compte d'une gamme de mesures financières et n'encourage pas la prise indue de risques.

#### **PROPOSITION N° 3**

##### **Régimes de retraite pour les hauts dirigeants**

Il est proposé que le régime de retraite des nouveaux hauts dirigeants de la Banque soit le même que pour l'ensemble des employés et soit calculé uniquement sur le salaire.

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

La circulaire de procuration mentionne que les régimes offerts aux hauts dirigeants de la Banque sont des régimes à prestations déterminées. Le calcul des prestations de retraite s'effectue en utilisant le barème suivant : 2 % du revenu moyen de fin de carrière lequel inclut les attributions de primes annuelles. Peu de Canadiens bénéficient de rémunérations aussi généreuses que les hauts dirigeants de votre institution et peu de Canadiens

bénéficient d'un régime de retraite aussi généreux. Il est permis de penser que les employés non dirigeants de la Banque ne bénéficient pas des mêmes avantages.

L'approche actuelle à la rémunération fait en sorte que les hauts dirigeants ont une rémunération difficilement justifiable tant avant qu'après leur retraite. Nous déplorons depuis plusieurs années le recours aux options d'achat d'actions qui ont tendance à récompenser « la chance » autant que la performance et qui encourage une prise de risque excessive. Nous déplorons également ce barème de calcul qui inclut les primes annuelles qui conduisent à accroître l'iniquité entre hauts dirigeants et employés. Comme le dit une expression populaire : on ne peut beurrer son pain des deux côtés.

Dans un souci d'équité, il est proposé que la Banque dépose une politique en regard du régime de retraite de ses hauts dirigeants de manière que, sur une période de cinq ans, la situation soit corrigée et que tous les employés soient assujettis au même régime de retraite.

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

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

La CIBC s'est engagée à contribuer à la sécurité financière de ses employés à leur retraite. Au Canada, les employés à tous les niveaux, y compris les cadres supérieurs, participent au régime de retraite à prestations déterminées de la CIBC. Ce régime de retraite est fondé sur les années de service à la CIBC et le revenu moyen de fin de carrière ouvrant droit à pension, plafonné par les limites de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Comme pour nos sociétés de référence, un petit groupe de membres choisis de la haute direction peuvent recevoir des prestations de retraite supplémentaires, qui sont fonction des gains ouvrant droit à pension et sont plafonnées à des montants prudents, ce qui signifie que les prestations de retraite de la CIBC et les prestations de retraite supplémentaires sont limitées et n'augmentent pas automatiquement avec les hausses de la rémunération.

La CIBC continuera d'analyser la compétitivité et l'équité à l'interne de ses prestations dans l'ensemble et par rapport à la valeur globale et aux avantages offerts aux employés.

**Siège social**

199 Bay Street  
Commerce Court  
Toronto ON M5L 1A2  
Canada

Demande de renseignements généraux : 416 980-2211

**Relations avec les investisseurs**

Téléphone : 416 980-8691  
Télécopieur : 416 980-5028  
Courriel : [relationsinvestisseurs@cibc.com](mailto:relationsinvestisseurs@cibc.com)

