Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Le 28 avril 2011

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque CIBC (la *CIBC*) aura lieu dans la salle Winnipeg du Fairmont Winnipeg, situé à Winnipeg, au Manitoba, le jeudi 28 avril 2011 à 10 h (heure avancée du Centre) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent;
2. nommer les vérificateurs;
3. élire les administrateurs;
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 ci-jointe;
6. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Le 24 février 2011

Par ordre du conseil d'administration

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

/s/ Michelle Caturay

Michelle Caturay

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint dans l'enveloppe fournie à cette fin ou le retourner par courrier à l'agent des transferts de la CIBC, la Compagnie Trust CIBC Mellon, P.O. Box 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, à l'attention de : Proxy Department, ou par télécopieur au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111 **au plus tard à 10 h (heure avancée de l'Est) le 27 avril 2011**.

ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION À LA DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le 28 février 2011 (soit la date fixée pour déterminer quels sont les actionnaires habilités à recevoir un avis de convocation à l'assemblée), le nombre d'actions ordinaires en circulation était de 395 119 336.

QUESTIONS

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

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR ASSISTER À L'ASSEMBLÉE

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

Le 24 février 2011

INVITATION ADRESSÉE AUX ACTIONNAIRES

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la CIBC qui aura lieu dans la salle Winnipeg du Fairmont Winnipeg, situé à Winnipeg, au Manitoba, le jeudi 28 avril 2011 à 10 h (heure avancée du Centre).

À l'assemblée, vous serez informés du rendement de la CIBC en 2010 ainsi que des projets de la direction. Vous aurez également l'occasion de rencontrer les membres du conseil d'administration et de la direction et de leur poser des questions.

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

Votre vote est important. Vous pouvez exercer votre droit de vote soit en personne à l'assemblée, soit en remplissant et en envoyant votre procuration. Vous trouverez de plus amples renseignements concernant la façon d'exercer votre droit de vote aux pages 1 et 2 de la circulaire.

Nous espérons que vous vous joindrez à nous. Pour vous simplifier la tâche, l'assemblée sera diffusée en direct sur le site www.cibc.com/francais. La version enregistrée de l'assemblée sera disponible sur notre site Web jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. D'ici là, nous vous invitons à consulter le Rapport annuel 2010 de la CIBC, les rapports financiers trimestriels et d'autres renseignements concernant la société, qui sont également disponibles sur notre site Web.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

/s/ Charles Sirois

Charles Sirois

Le président et chef de la direction,

/s/ Gerald T. McCaughey

Gerald T. McCaughey

Lieu de la tenue de l'assemblée annuelle

The Fairmont Winnipeg
Salle Winnipeg
2 Lombard Place
Winnipeg (Manitoba)
R3B 0Y3

Diffusion en direct sur le Web

www.cibc.com/francais

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire sont fournis en date du 17 février 2011, et le numéraire est exprimé en dollars canadiens.

TABLE DES MATIÈRES

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

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

QUESTIONS À L'ORDRE DU JOUR

3 États financiers
3 Nomination des vérificateurs
3 Élection des administrateurs
15 Résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs
15 Propositions d'actionnaires

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL

16 Comité de vérification
18 Comité de gouvernance
20 Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction
22 Comité de gestion du risque

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

24 Programme de rémunération des administrateurs

RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

29 Lettre aux actionnaires
32 Rémunération au rendement — Faits saillants
34 Analyse de la rémunération

AUTRES RENSEIGNEMENTS

77 Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants
77 Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants
78 Indemnisation
78 Accessibilité de l'information
78 Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC
78 Approbation des administrateurs

ANNEXES

A Propositions d'actionnaires
B Énoncé des pratiques de gouvernance

UN MOT SUR LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, nous faisons des énoncés prospectifs écrits ou verbaux au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, notamment dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, dans d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes de réglementation en valeurs mobilières ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis ainsi que dans d'autres documents que nous publions. Ces énoncés comprennent notamment les déclarations faites à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ainsi que d'autres déclarations concernant nos activités, nos secteurs d'exploitation, notre situation financière, notre gestion du risque, nos priorités, nos cibles, nos objectifs permanents, nos stratégies et nos perspectives pour 2011 et les périodes ultérieures. Ces énoncés se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « compter », « avoir l'intention », « estimer » et d'autres expressions de même nature et de verbes au futur ou au conditionnel. De par leur nature, ces énoncés prospectifs nous obligent à émettre des hypothèses et sont soumis à des risques et à des incertitudes de nature générale ou spécifique. Divers facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté, ont une incidence sur notre exploitation, notre rendement et nos résultats et pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats avancés dans ces énoncés. Ces facteurs comprennent les risques liés au crédit, au marché, à la liquidité, à la stratégie, à l'exploitation, à la réputation, à la législation, à la réglementation et à l'environnement; les changements, d'ordre législatif ou réglementaire dans les territoires où nous menons des activités; les modifications et l'interprétation de lignes directrices et d'instructions relatives à la communication d'information quant aux capitaux à risque; l'issue d'actions en justice et les questions connexes; les conséquences des modifications des normes et des règles comptables et de leur interprétation; les changements apportés aux estimations que nous faisons de nos réserves et provisions; les changements apportés aux lois fiscales; les modifications apportées à nos notes de crédit; la conjoncture politique; les répercussions possibles de conflits internationaux et de la guerre contre le terrorisme sur nos activités; les calamités naturelles; les situations d'urgence en santé publique, les désordres touchant l'infrastructure publique et les autres événements catastrophiques; le recours aux services de tierces parties pour la fourniture de certaines composantes de notre infrastructure commerciale; l'exactitude et l'exhaustivité de l'information qui nous est fournie par nos clients et nos contreparties; le défaut des tiers de remplir leurs obligations à notre égard ou à l'égard des membres de notre groupe; l'intensification de la concurrence provenant de concurrents bien établis et de nouveaux arrivés dans le secteur des services financiers; l'évolution des technologies; l'activité des marchés financiers mondiaux; les changements de la politique monétaire et économique; les fluctuations des devises; les conditions commerciales et la conjoncture économique mondiales en général et celles du Canada, des États-Unis et des autres pays dans lesquels nous menons des activités; les variations des prix et des taux du marché qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur des produits financiers; notre capacité de concevoir et de lancer de nouveaux produits et services, d'élargir nos canaux de distribution, d'en mettre au point de nouveaux et d'accroître les revenus que nous en tirons; les changements des habitudes de consommation et d'épargne des clients; notre capacité d'attirer et de retenir des employés et des cadres supérieurs clés; et notre capacité de prévoir et de gérer les risques liés à ces facteurs. Cette énumération ne couvre pas tous les facteurs susceptibles d'influer sur nos énoncés prospectifs. Ces facteurs et d'autres doivent éclairer la lecture de nos énoncés prospectifs, et les lecteurs ne doivent pas accorder une confiance démesurée à ces derniers. Nous ne nous engageons à mettre à jour aucun des énoncés prospectifs que renferment la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou d'autres documents que nous publions, sauf lorsque la loi l'exige.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE VOTE

Questions soumises au vote

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

- la nomination des vérificateurs;
- l'élection des administrateurs;
- 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 certaines restrictions décrites ci-après à la rubrique « Restrictions concernant l'exercice du droit de vote », chaque actionnaire peut exprimer une voix pour chaque action ordinaire dont il est propriétaire le 28 février 2011.

Le 28 février 2011, il y avait 395 119 336 actions ordinaires de la CIBC en circulation. Sous réserve de certaines restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada), elles donnaient à leurs porteurs le droit de voter à l'assemblée. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la CIBC, aucune personne physique ou morale n'est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la CIBC ou n'exerce un contrôle sur plus d'un tel pourcentage des droits de vote.

Restrictions concernant l'exercice du droit de vote

La *Loi sur les banques* interdit l'exercice de droits de vote rattachés à des actions dont le propriétaire véritable est l'une des entités suivantes : le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique d'un gouvernement d'un pays étranger, un de leurs organismes, 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 aux rubriques « Vote par procuration » et « Nomination d'un fondé de pouvoir ».

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 inscrire au bureau auprès de l'agent des transferts, la Compagnie Trust CIBC Mellon.

Actionnaires non inscrits – Les actionnaires non inscrits sont propriétaires d'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. Afin d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par l'entremise de votre intermédiaire, vous devez suivre les instructions figurant sur le formulaire fourni par votre intermédiaire.

Nous n'avons pas un accès libre au nom de nos actionnaires non inscrits. Si vous assistez à l'assemblée, les actions que vous détenez ou votre droit 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. Par conséquent, pour exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, vous devez prendre les mesures suivantes :

1) vous nommer fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire fourni par votre intermédiaire;
2) retourner le formulaire 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 étant donné que votre vote sera recueilli à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire au bureau auprès de l'agent des transferts, la Compagnie Trust CIBC Mellon.

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.

Renseignements concernant le vote

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

Vote par procuration

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter en utilisant un formulaire de procuration. Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire de procuration que vous devrez signer, dater et retourner par courrier dans l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur à CIBC Mellon au 416 368-2502 ou au 1 866 781-3111, pour qu'il lui parvienne au plus tard à 10 h (heure avancée de l'Est) le 27 avril 2011.

Nomination d'un fondé de pouvoir – Un fondé de pouvoir est une personne que vous nommez pour vous représenter à l'assemblée et pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. **Vous pouvez nommer la personne de votre choix comme fondé de pouvoir et celle-ci n'a pas à être actionnaire de la CIBC**. Veuillez simplement inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Vous devriez vous assurer que cette personne assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous n'inscrivez pas de nom dans l'espace prévu, les personnes désignées sur le formulaire de procuration, soit Charles Sirois et Gerald T. McCaughey, qui sont des administrateurs de la CIBC, seront nommés pour agir en qualité de vos fondés de pouvoir.

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

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

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

- EN FAVEUR de la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs;
- EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateurs de tous les candidats énumérés dans la présente circulaire;
- EN FAVEUR d'une résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs;
- CONTRE les propositions d'actionnaires n°s 1 à 5.

Votre fondé de pouvoir a aussi un pouvoir discrétionnaire quant aux changements apportés aux questions énumérées dans l'avis de convocation ou aux autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la CIBC n'avait connaissance d'aucune question devant être soumise à l'assemblée autre 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 à cet effet qui doit parvenir à la secrétaire générale, au siège social de la CIBC, situé au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2, avant 10 h (heure avancée de l'Est) le 27 avril 2011 ou être remis au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, soit le 28 avril 2011.

Sollicitation de procurations

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

Confidentialité

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

1. États financiers

Les états financiers consolidés de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 figurent dans le Rapport annuel 2010 envoyé par courrier aux actionnaires avec la présente circulaire. Ces documents sont également disponibles sur le site Web de la CIBC, www.cibc.com/francais et sur le site Web du système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR), www.sedar.com.

2. Nomination des vérificateurs

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

Au cours des exercices compris dans la période de cinq ans terminée le 31 octobre 2010, les vérificateurs de la CIBC ont été E&Y. E&Y agit à titre de vérificateurs de la CIBC depuis sa nomination en décembre 2002.

Honoraires pour les services fournis par les vérificateurs externes

Les honoraires facturés pour les services professionnels rendus par E&Y pour les exercices terminés les 31 octobre 2010 et 2009 figurent ci-après.

non vérifiés, en millions

	Honoraires se rapportant à l'exercice 2010 facturés par E&Y ($)	Honoraires se rapportant à l'exercice 2009 facturés par E&Y ($)
Honoraires de vérification[1]	16,3	19,0
Honoraires liés à la vérification[2]	2,8	2,2
Honoraires liés à la fiscalité[3]	0,4	0,4
Autres	—	—
Total	19,5	21,6

Notes :

(1) Pour la vérification des états financiers annuels de la CIBC et les services normalement fournis par les principaux vérificateurs relativement à des dépôts de la CIBC obligatoires selon la loi et les règlements. Les honoraires de vérification comprennent également la vérification du contrôle interne sur la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis. Les honoraires de vérification comprennent les honoraires de vérification versés à E&Y pour FirstCaribbean International Bank Limited (*FirstCaribbean*), dans laquelle la CIBC a acquis une participation majoritaire le 22 décembre 2006 et dans laquelle elle a actuellement une participation totale de 91,4 %.

(2) Pour les services d'assurance et les services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de la vérification ou de l'examen des états financiers de la CIBC, y compris des consultations de nature comptable, diverses procédures convenues et la traduction de rapports financiers.

(3) Pour des services liés à l'observation des règles fiscales.

Politique concernant les honoraires

La « Politique sur l'étendue des services des vérificateurs des actionnaires » de la CIBC est énoncée à la rubrique « Comité de vérification » de la notice annuelle de la CIBC datée du 1er décembre 2010 que vous pouvez consulter sur le site www.cibc.com/francais. Aux termes de cette politique et selon les exigences de la législation canadienne et américaine, le Comité de vérification approuve les modalités du mandat pour tous les services de vérification et non liés à la vérification qui doivent être fournis par les vérificateurs de la CIBC avant qu'ils ne soient fournis à la CIBC ou à l'une de ses filiales. Le Comité de vérification a approuvé la totalité des services fournis à la CIBC et à ses filiales décrits dans le tableau ci-dessus.

3. Élection des administrateurs

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

Processus de nomination

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

Candidats

Le conseil a fixé à 16 le nombre des administrateurs à élire. Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateur, qui sont tous actuellement administrateurs de la CIBC, sont mentionnés ci-dessous aux pages 7 à 14. Tous les candidats ont été dûment élus administrateurs à la dernière assemblée annuelle des actionnaires, soit celle du 25 février 2010, à l'exception de Mme Katharine B. Stevenson qui a été nommée administratrice par le conseil d'administration avec prise d'effet le 1er janvier 2011. Voir l'information sur Mme Stevenson à la page 14.

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

Indépendance des administrateurs

Le conseil a approuvé des normes d'indépendance qui exigent qu'une grande majorité de ses administrateurs soient indépendants. Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil établit que l'administrateur n'a pas de lien important avec la CIBC, y compris à titre d'associé, d'actionnaire ou de dirigeant d'une organisation qui a des liens avec la CIBC. Des liens importants sont ceux qui, de l'avis du conseil, sont raisonnablement susceptibles de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur et comprennent les liens indirects importants. Afin de juger si un administrateur est indépendant, le conseil applique les normes spécifiques tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe pris en vertu de la *Loi sur les banques*, des règles relatives à l'indépendance des administrateurs des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les *ACVM*) et des règles sur la gouvernance de la New York Stock Exchange (la *NYSE*). Les normes d'indépendance du conseil d'administration de la CIBC peuvent être consultées sur le site www.cibc.com/francais.

Le conseil établit l'indépendance d'un administrateur lorsqu'il approuve les candidatures aux postes d'administrateur à inclure dans la présente circulaire. Selon les résultats de questionnaires sur l'indépendance remplis par chacun des candidats et d'autres renseignements, le conseil a établi que 15 des 16 candidats proposés aux élections à titre d'administrateurs, représentant 94 %, n'ont aucun lien important avec la CIBC et sont, par conséquent, indépendants. La décision qu'a prise le conseil à l'égard de chaque candidat est indiquée ci-après.

	Indépendance des candidats à un poste d'administrateur			
Nom	**Membre de la direction**	**Indépendant**	**Non indépendant**	**Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant**
Brent S. Belzberg		✓		
Gary F. Colter		✓		
Dominic D'Alessandro		✓		
Patrick D. Daniel		✓		
Luc Desjardins		✓		
Gordon D. Giffin		✓		
Linda S. Hasenfratz		✓		
Nicholas D. Le Pan		✓		
John P. Manley		✓		
Gerald T. McCaughey	✓		✓	M. McCaughey est président et chef de la direction de la CIBC.
Jane L. Peverett		✓		
Leslie Rahl		✓		
Charles Sirois		✓		
Robert J. Steacy		✓		
Katharine B. Stevenson		✓		
Ronald W. Tysoe		✓		

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

Faillites d'entreprises et interdictions d'opérations

À la connaissance de la CIBC, aucun candidat proposé à l'élection à titre d'administrateur de la CIBC n'était, 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, alors que cette personne agissait en cette qualité, (i) 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 subi un événement qui a fait en sorte, après que cette personne a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances, que la société a fait l'objet d'une telle ordonnance;

b) administrateur ou chef de la direction d'une société qui, alors que cette personne agissait en cette qualité ou dans l'année suivant la fin du mandat de cette personne en cette qualité, a fait faillite, a fait une proposition aux termes de toutes lois relatives 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.	M. Giffin a été administrateur d'AbitibiBowater Inc. du 29 octobre 2007 jusqu'à sa démission le 22 janvier 2009. 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 dans le 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 à l'égard des créanciers aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la *LACC*) à la Cour supérieure du Québec au Canada.
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 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 administrateur des sociétés Nortel lorsque celles-ci ont annoncé le 10 mars 2006 la nécessité de redresser certains de leurs résultats financiers déjà annoncés ainsi que les retards connexes dans la présentation de certains états financiers pour l'exercice 2005 par rapport aux dates de dépôt requises. La CVMO a 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*) du Québec ont rendu des ordonnances similaires. La CVMO a levé son 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.

Faillites d'entreprises et interdiction d'opérations (suite)

		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 avec prise d'effet à 23 h 59 le 10 août 2009.
Leslie Rahl	Federal National Mortgage Association (*Fannie Mae*)	Mme Rahl était administratrice de Fannie Mae le 6 septembre 2008 lorsque, à la demande du secrétaire du département du Trésor des États-Unis, du président du Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale des États-Unis et du directeur de l'autorité fédérale de financement immobilier des États-Unis (la *FHFA*), le conseil d'administration de Fannie Mae a adopté une résolution consentant à placer Fannie Mae sous tutelle conservatoire. Après l'obtention du consentement, le directeur de la FHFA a nommé la FHFA à titre de curateur le 6 septembre 2008. Le 18 septembre 2008, Mme Rahl a démissionné de son poste d'administratrice de Fannie Mae.
Charles Sirois	Microcell Télécommunications Inc. (*Microcell*)	M. Sirois était président du conseil d'administration de Microcell lorsque celle-ci a décidé de restructurer son capital et qu'elle s'est prévalue de la LACC en janvier 2003. En mai 2003, Microcell s'est sortie avec succès des procédures aux termes de la LACC et a fait l'objet d'une restructuration conformément à un plan de réorganisation et d'arrangement déposé en février 2003, adopté par les créanciers concernés et sanctionné par le tribunal. M. Sirois a cessé de siéger au conseil d'administration de Microcell en 2004.
Robert J. Steacy	ITI Education Corporation (*ITI*)	M. Steacy était administrateur de ITI (du fait que Torstar Corporation était partiellement propriétaire de ITI) lorsqu'elle a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001. M. Steacy a démissionné du conseil de ITI le 16 août 2001. En octobre 2001, une ordonnance d'interdiction d'opérations a été rendue contre ITI par la CVMO, qui a interdit les opérations sur les titres de ITI jusqu'au dépôt d'une ordonnance de révocation par la CVMO. L'interdiction d'opérations a été imposée par suite du défaut de ITI de déposer ses états financiers intermédiaires conformément à la législation en valeurs mobilières de l'Ontario.

Profil des administrateurs

Vous trouverez dans les pages suivantes des renseignements concernant les candidats au poste d'administrateurs, y compris quant aux antécédents, aux autres mandats d'administrateur et à la présence aux réunions du conseil et des comités de la CIBC. L'actionnariat des administrateurs de la CIBC figure au tableau présenté à la page 27.

Candidats à un poste d'administrateur

BRENT S. BELZBERG
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 60 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers

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. Outre ses fonctions antérieures d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Belzberg a fait partie du conseil d'entités dans lesquelles Torquest Partners a investi et est administrateur de Tandem Expansion Management Inc. Il est également coprésident du conseil de la Mount Sinai Hospital Foundation et est membre du conseil d'administration du Mount Sinai. Il est membre du conseil 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 ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2005)	13/13	1/1
Comité de gouvernance (2009)	6/6	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008), président (2009)	7/7	—

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Auparavant		
Hôtels Quatre Saisons Inc.	2002 – 2007	

GARY F. COLTER
Mississauga, Ontario
Canada
Âge : 65 ans

Indépendant

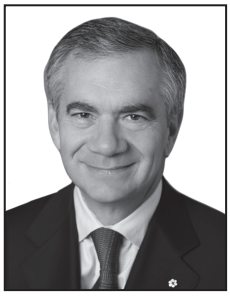
Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers
Services professionnels

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2003)	13/13	1/1
Comité de gouvernance (2003), président (février 2010)	6/6	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (février 2010)	4/4	—
Comité de gestion du risque, président (2009 – février 2010)	4/4	—

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
Core-Mark Holding Company Inc.	2004 à ce jour	Vérification, rémunération, gouvernance (président)
Owens-Illinois Inc.	2002 à ce jour	Vérification, gouvernance
Auparavant		
Fonds de placement immobilier – Résidences pour retraités[3]	2005 – 2007	
Viterra (auparavant Saskatchewan Wheat Pool)	2003 – 2006	

Candidats à un poste d'administrateur



DOMINIC D'ALESSANDRO
O.C.
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 64 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers

M. D'Alessandro a été président et chef de la direction de Société Financière Manuvie de 1994 à 2009. Avant sa nomination à ce poste, il a occupé de nombreux postes de direction au sein d'institutions financières, d'une firme d'ingénierie d'envergure internationale et d'un cabinet d'experts-comptables. Ses nombreuses réalisations lui ont valu de recevoir plusieurs honneurs, y compris d'être intronisé au Insurance Hall of Fame en 2008. M. D'Alessandro a été membre du Comité consultatif sur la fonction publique du Canada et du Conseil nord-américain de la compétitivité de l'ALÉNA. En 2009, il a été nommé président du Conseil des chefs de file des services financiers. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Concordia et d'un doctorat honorifique de la York University, de l'Université d'Ottawa, de la Ryerson University et de l'Université Concordia.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (février 2010)	6/6	1/1
Comité de gestion du risque (février 2010)	4/4	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
Groupe CGI Inc.	2010 à ce jour	Gestion des ressources et rémunération
Suncor Énergie Inc.	2009 à ce jour	Vérification, gouvernance
Auparavant		
Société Financière Manuvie	1999 – 2009	
La Compagnie d'assurance-vie Manufacturers[4]	1994 – 2009	

PATRICK D. DANIEL
Calgary, Alberta
Canada
Âge : 64 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Énergie
Services publics

M. Daniel est président et chef de la direction d'Enbridge Inc., importante société de distribution et de transport d'énergie par pipeline située à Calgary, en Alberta. M. Daniel fait partie de la haute direction d'Enbridge Inc. ou de la société qu'elle a remplacée depuis 1994 et il en est président et chef de la direction depuis le 1er janvier 2001. M. Daniel est membre du comité d'examen pour l'Amérique du Nord d'American Air Liquide Holdings, Inc. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Daniel est administrateur du American Petroleum Institute et du National Petroleum Council et est administrateur de nombreuses filiales d'Enbridge. 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 ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 81 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2009)	11/13	1/1
Comité de gestion du risque (2009)	6/8	2/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
Cenovus Energy Inc.	2009 à ce jour	Vérification, ressources humaines et rémunération
Enbridge Inc.	2000 à ce jour	—
Auparavant		
Compania Logistica de Hidcarbuos, S.A.	2002 – 2008	
Enbridge Energy Company, Inc.	1996 – 2006	
Enbridge Energy Management LLC	2002 – 2006	
EnCana Corporation	2001 – 2009	
Enerflex Systems Income Funds[5]	1998 – 2010	
Synenco Energy Inc.	2005 – 2008	

Candidats à un poste d'administrateur

LUC DESJARDINS
Montréal, Québec
Canada
Âge : 58 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Biens de consommation cyclique
Industriel/manufacturier

M. Desjardins est associé chez The Sterling Group, LP, entreprise de capital d'investissement de Houston, au Texas. De 2000 à 2008, M. Desjardins a été président et chef de la direction de Transcontinental inc., chef de file dans l'édition de magazines d'intérêt général et de ressources en éducation de langue française. De 2000 à 2004, il occupait le poste de président et chef de l'exploitation de Transcontinental inc. et, de 2004 à 2008, celui de président et chef de la direction. Il est président exécutif et administrateur de Roofing Supply Group LLC et de Velcon Filters Inc. M. Desjardins est également administrateur de Cendrex inc. et de Gestion Jourdan S.E.C. et est membre de la World Presidents' Organization. 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 ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2009)	13/13	0/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2009)	7/7	—

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Auparavant		
Transcontinental Inc.	2006 – 2008	

L'HONORABLE GORDON D. GIFFIN
Atlanta, Géorgie
États-Unis
Âge : 61 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Gouvernement
Services professionnels
Énergie

M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge LLP établi à Washington, D.C., et à Atlanta, en Géorgie. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est membre du Council on Foreign Relations et siège au conseil des fiduciaires de The Carter Center et au comité consultatif de McLarty 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.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 95 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2001)	13/13	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2008)	6/7	—

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	2001 à ce jour	Vérification, finance, ressources humaines et rémunération
Canadian Natural Resources Limited	2002 à ce jour	Vérification, mises en candidature et gouvernance
Just Energy Income Fund	2006 à ce jour	Rémunération et ressources humaines, risque
TransAlta Corporation	2002 à ce jour	Gouvernance et mises en candidature
Auparavant		
AbitibiBowater Inc.	2007 – 2009	
Bowater Incorporated	2003 – 2007	

Candidats à un poste d'administrateur

LINDA S. HASENFRATZ
Guelph, Ontario
Canada
Âge : 44 ans

Indépendante

Domaines d'expertise :
Secteurs
Industriel/manufacturier

Mme Hasenfratz est depuis 2002 chef de la direction de Linamar Corporation. Linamar Corporation (TSX : LNR) est une société manufacturière diversifiée d'envergure mondiale de produits très spécialisés qui servent à alimenter les véhicules et les systèmes de mouvement, au travail et à la maison, comptant des divisions internationales axées sur la mise au point et la fabrication de composants métalliques de précision, de systèmes pour les marchés mondiaux des véhicules et de la production d'énergie de même que sur la conception et la production d'équipement industriel mobile novateur. Elle est vice-présidente du conseil de la Fondation du Musée royal de l'Ontario et membre du comité consultatif canadien de Catalyst. Elle siège au conseil d'administration de l'Original Equipment Suppliers Association et du Conseil canadien des chefs d'entreprise. Le magazine Report on Business a classé Mme Hasenfratz à son palmarès 2003 des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans (*Canada's Top 40 under 40*) et elle a reçu le prix Wilfrid-Laurier décerné à un chef de file mondial remarquable en novembre 2007. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires pour les cadres de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario. Elle est également titulaire d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) de la même institution.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2004)	13/13	1/1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (2004)	7/7	—

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
Linamar Corporation	1998 à ce jour	—

NICHOLAS D. LE PAN
Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 59 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers

M. Le Pan possède une vaste expérience dans les questions reliées aux services financiers. Il a occupé le poste de surintendant des institutions financières du Canada de 2001 à 2006 et celui de surintendant adjoint, Bureau du surintendant des institutions financières (*BSIF*) du Canada 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 dirigé 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 surveille les vérificateurs des sociétés ouvertes et président du comité d'examen indépendant des Brandes Investment Funds. 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 ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2008)	13/13	1/1
Comité de gouvernance (février 2010)	2/2	1/1
Comité de gestion du risque (2008), président (février 2010)	8/8	2/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Aucune	

Candidats à un poste d'administrateur

L'HONORABLE JOHN P. MANLEY
C.P., O.C.
Ottawa, Ontario
Canada
Âge : 61 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Gouvernement
Services professionnels

M. Manley est président et chef de la direction du Conseil canadien des chefs d'entreprise (*CCCE*). Avant de se joindre au CCCE, M. Manley était avocat-conseil chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. Pendant plus de 15 ans de vie publique, M. Manley a été ministre responsable de plusieurs portefeuilles au sein du gouvernement fédéral canadien. Il a été nommé au Cabinet en novembre 1993, a été nommé vice-premier ministre du Canada en janvier 2002 et a également été ministre des Finances de juin 2002 à décembre 2003. Outre ses fonctions d'administrateur au sein des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, M. Manley fait partie du conseil d'administration d'Optosécurité inc., de CARE Canada, de la Fondation du Centre national des Arts et du District de la découverte MaRS. Il est également membre du Conseil des gouverneurs de la University of Waterloo, du Conference Board du Canada, du conseil d'administration de l'Institut de recherche en politiques publiques et du Advisory Board of Canada 2020 et est président du conseil consultatif de la Munk School of Global Affairs de la University of Toronto. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Carleton University et d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2005)	13/13	1/1
Comité de vérification (2005 – 2007) (2008)	8/8	–
Comité de gouvernance (2009)	6/6	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
CAE Inc.	2008 à ce jour	Ressources humaines
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	2006 à ce jour	Vérification, gouvernance d'entreprise et mises en candidature, caisse fiduciaire de retraite
Auparavant		
Corporation Nortel Networks	2004 – 2009	
Nortel Networks Limitée	2004 – 2009	

GERALD T. McCAUGHEY
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 54 ans

Non indépendant[6]

Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers

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

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2005)	13/13	1/1

M. McCaughey n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il est invité à assister aux réunions au gré des présidents des comités.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]	Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Aucune	

Candidats à un poste d'administrateur

JANE L. PEVERETT
West Vancouver,
Colombie-Britannique
Canada
Âge : 52 ans

Indépendante

Domaines d'expertise :
Secteurs
Énergie
Services publics

Mme Peverett a été présidente et chef de la direction de la British Columbia Transmission Corporation (*BCTC*) de 2005 à 2009. De 2003 à 2005, Mme Peverett a occupé le poste de chef des finances de la BCTC. Avant de se joindre à la BCTC, Mme Peverett a occupé, de 1988 à 2003, des postes de direction de plus en plus élevés en finances, en réglementation et en direction au sein de Westcoast Energy Inc. En 2001, elle a été nommée présidente et chef de la direction d'Union Gas, une société de Westcoast Energy, devenant ainsi la première femme présidente d'un service public de gaz naturel au Canada. RaderEnergy a classé Mme Peverett à son palmarès des 50 personnalités féminines en énergie à l'échelle mondiale (*50 Key Women in Energy on a Global Basis*) en 2004. Outre ses fonctions d'administratrice des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Peverett est administratrice et présidente du conseil de la British Columbia Ferry Authority et est administratrice d'Associated Electric & Gas Insurance Services Limited (*AEGIS*) et de United Way of Lower Mainland. Mme Peverett a participé au Festival de Stratford, à l'École Nationale de Ballet et au conseil des CMA en Colombie-Britannique. En 2005, Mme Peverett 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 ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2009)	13/13	1/1
Comité de vérification (2009)	8/8	–

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
EnCana Corporation	2003 à ce jour	Vérification (présidente), gouvernance et mises en candidature, réserves
Northwest Natural Gas Company	2007 à ce jour	Vérification, organisation et rémunération des cadres supérieurs, planification stratégique

LESLIE RAHL
New York, New York
États-Unis
Âge : 60 ans

Indépendante

Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers

Mme Rahl est fondatrice et associée directrice de Capital Market Risk Advisors, Inc. (*CMRA*) de New York, cabinet d'experts-conseils spécialisés dans la gestion du risque, les fonds de couverture et la gouvernance du risque. Avant de fonder CMRA en 1994 et le cabinet qui l'a précédé, Leslie Rahl Associates, en 1991, Mme Rahl a occupé pendant près de 20 ans des postes de direction de plus en plus élevés au sein de CitiBank N.A., pour terminer au poste de chef adjointe des produits dérivés en Amérique du Nord. Elle est administratrice de l'International Association of Financial Engineers, ancienne administratrice de l'International Swaps Dealers Association (*ISDA*) et ancienne fiduciaire de MIT Investment Management Company. Euromoney a nommé Mme Rahl à son palmarès 1997 des 50 personnalités féminines en finances (*Top 50 Women in Finance*). Elle est l'auteure d'un livre sur les fonds de couverture et de divers articles et publications sur les fonds de couverture et le risque. Elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en informatique du Massachusetts Institute of Technology (*MIT*) et d'une maîtrise en administration des affaires de la Sloan School du MIT.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2007)	13/13	1/1
Comité de gestion du risque (2007)	8/8	2/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Auparavant		
Federal National Mortgage Association (également appelée Fannie Mae)	2004 – 2008	

Candidats à un poste d'administrateur

CHARLES SIROIS
C.M., O.Q.,
Montréal, Québec
Canada
Âge : 56 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers
Télécommunications

M. Sirois, président du conseil de la CIBC, est également président du conseil et chef de la direction de Télésystème Ltée, société de portefeuille fermée dont il est le fondateur et le principal actionnaire, et président du conseil d'Enablis Entrepreneurial Network, organisation à but non lucratif établie au Canada dont la mission est de stimuler un développement économique important en habilitant des entrepreneurs dans les pays en voie de développement, en partenariat avec le gouvernement et le secteur privé. M. Sirois est administrateur de nombreuses sociétés fermées de gestion de fonds de capital de risque, y compris Tandem Expansion Management Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat en finance de l'Université de Sherbrooke, d'une maîtrise en finance de l'Université Laval (Québec) et de doctorats honorifiques de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Concordia, de l'Université Laval et de l'École de technologie supérieure.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 100 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (1997), président du conseil (2009)	13/13	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Auparavant		
Groupe Cossette Communication inc.	2007 – 2009	

ROBERT J. STEACY
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 60 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Industriel/manufacturier
Biens de consommation cyclique

M. Steacy est chef des services financiers à la retraite de Torstar Corporation, importante société médiatique canadienne, et compte plus de 20 ans d'expérience à titre de haut dirigeant en finance. M. Steacy a occupé le poste de vice-président à la direction et chef des finances de Torstar Corporation de 2002 à 2005, celui de vice-président des finances de 1989 à 2002 et celui de directeur en chef des finances de 1983 à 1988. Il a siégé au conseil de filiales de Torstar et d'entreprises dans lesquelles Torstar a investi et également à de nombreux conseils d'organismes sans but lucratif, y compris la University of Toronto Press. Outre ses fonctions d'administrateur des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, il est également administrateur de OCP Holdings Corporation et de Postmedia Network Canada Corp. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) de la Queen's University et est comptable agréé.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 95 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2008)	13/13	1/1
Comité de vérification (décembre 2010)	s.o.	s.o.
Comité de gestion du risque (2008 – décembre 2010)	7/8	2/2

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
Cineplex Inc.[7]	2011 à ce jour	Vérification (président)
Domtar Corporation	2007 à ce jour	Vérification (président), mises en candidature et gouvernance
Auparavant		
Communications Alliance Atlantis inc.[3]	2005 – 2007	
Cineplex Galaxy Income Fund	2005 – 2010	
Domtar Inc.[3]	2005 – 2007	
Somerset Entertainment Income Fund	2005 – 2007	

Candidats à un poste d'administrateur

KATHARINE B. STEVENSON
Toronto, Ontario
Canada
Âge : 48 ans

Indépendante

Domaines d'expertise :
Secteurs
Services financiers
Télécommunications

Mme Stevenson est administratrice de sociétés et siège au conseil de diverses sociétés et de divers organismes sans but lucratif. Elle est l'ancienne trésorière de Corporation Nortel Networks, où elle a travaillé de 1995 à 2007; elle compte plus de 20 ans d'expérience en qualité de haut dirigeant en finance au Canada et aux États-Unis. Avant de se joindre à Corporation Nortel Networks, Mme Stevenson a occupé divers postes de plus en plus élevés en finance chez J.P. Morgan & Company, Inc., où elle a travaillé de 1984 à 1995. Mme Stevenson est gouverneure et ancienne présidente du conseil de The Bishop Strachan School et gouverneure de la University of Guelph. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts (avec grande distinction) de la Harvard University.

Admission au conseil et aux comités du conseil	Présence aux réunions ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : s.o.	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (janvier 2011)	s.o.	s.o.
Comité de gestion du risque (janvier 2011)	s.o.	s.o.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
CAE Inc.	2007 à ce jour	Vérification
Open Text Corporation	2008 à ce jour	Vérification
Valeant Pharmaceuticals International, Inc.	2010 à ce jour	Finance et vérification, risque et conformité
Auparavant		
OSI Pharmaceuticals, Inc.	2005 – 2010	

RONALD W. TYSOE
Jupiter, Floride
États-Unis
Âge : 57 ans

Indépendant

Domaines d'expertise :
Secteurs
Biens de consommation cyclique/produits essentiels

M. Tysoe a été conseiller principal chez Perella Weinberg Partners LP d'octobre 2006 à octobre 2007, vice-président du conseil d'administration de Macy's Inc. (auparavant Federated Department Stores, Inc.) de 1990 à octobre 2006 et chef des finances de Federated Department Stores, Inc. de 1990 à 1997. 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 ORDINAIRES au cours de l'exercice 2010 Taux d'assiduité : 96 %	Présence aux réunions EXTRAORDINAIRES au cours de l'exercice 2010
Conseil (2004)	12/13	0/1
Comité de vérification (2007), président (2009)	8/8	–
Comité de gouvernance (2009)	6/6	1/1

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années[1]		Membre de comités du conseil d'autres sociétés ouvertes[2]
Actuellement		
Cintas Corporation	2008 à ce jour	Vérification (président), gouvernance
Pzena Investment Management, Inc.	2008 à ce jour	Vérification, rémunération et mises en candidature, gouvernance (président)
Scripps Networks Interactive Inc. (faisant partie auparavant de E.W. Scripps Company)	1996 à ce jour	Vérification (président), rémunération
Taubman Centers, Inc.	2007 à ce jour	Vérification, direction
Auparavant		
Ohio Casualty Corporation[3]	2006 – 2007	
Retail Opportunity Investments Corp. (auparavant NRDC Acquisition Corp.)	2007 – 2009	

Notes :

(1) Seules les sociétés inscrites à la cote d'une bourse de valeurs en Amérique du Nord sont mentionnées; ne comprend pas la CIBC.
(2) Membres de comités actuels.
(3) A cessé d'être une société ouverte en 2007.
(4) Était une société fermée avant mai 1999.
(5) A cessé d'être une société ouverte en 2010.
(6) Voir le tableau « Indépendance des candidats à un poste d'administrateur » à la page 4.
(7) Issue de la conversion d'une fiducie de revenu en janvier 2011.

Présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans à l'avance. Les réunions extraordinaires sont organisées au besoin et généralement dans un court délai (d'environ trois semaines ou moins). Les administrateurs sont encouragés à assister à toutes les réunions ordinaires du conseil et des comités, et il est prévu qu'ils assistent à un minimum de 75 % d'entre elles. Cette norme ne s'applique pas aux réunions extraordinaires du conseil ou des comités. Chaque candidat au poste d'administrateur qui est actuellement administrateur de la CIBC a assisté à au moins 75 % des réunions ordinaires du conseil et des comités au cours de l'exercice 2010. Pour l'année terminée le 31 octobre 2010, l'assiduité moyenne de tous les administrateurs aux réunions ordinaires du conseil et des comités s'est élevée à 99 % et à 96 %, respectivement.

Fréquence des réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2010

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2010. Le relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur est indiqué en regard de ses renseignements biographiques aux pages 7 à 14.

Conseil/comité	Nombre de réunions ordinaires	Nombre de réunions extraordinaires
Conseil d'administration	13	1
Comité de vérification	8	0
Comité de gouvernance	6	1
Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction	7	0
Comité de gestion du risque	8	2

Relevé des présences de l'administrateur qui ne se présente pas à la réélection

Le tableau suivant indique le nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles a assisté Mme Jalynn H. Bennett au cours de l'exercice 2010, qui ne se présente pas à la réélection le 28 avril 2011.

Conseil		Comité de vérification		Comité de gouvernance	
Ordinaires	Extraordinaires	Ordinaires	Extraordinaires	Ordinaires	Extraordinaires
13/13	1/1	8/8	—	4/4	—

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 des actionnaires, tenue le 25 février 2010, tous les candidats à un poste d'administrateur étaient présents, sauf un.

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

En tant qu'actionnaire, vous avez la possibilité de voter « EN FAVEUR » ou « CONTRE » la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC 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 2011 des actionnaires.*

Puisque le vote est consultatif, il ne saurait lier le conseil. Toutefois, le conseil et, en particulier, le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction examineront 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 le « Rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction — Principales réalisations en 2010 » à la page 21 et la « Rémunération des cadres supérieurs » qui débute à la page 29. 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.

5. Propositions d'actionnaires

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

Les propositions d'actionnaires à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'exercice 2011 de la CIBC doivent être soumises au plus tard le 26 novembre 2011 et respecter les exigences de la *Loi sur les banques*.

Le conseil compte quatre comités, soit :

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

Le conseil a approuvé le mandat de chaque comité et a délégué des responsabilités conformément à ces mandats. Chaque année, les comités examinent leur mandat et déterminent s'ils s'en sont acquittés. Le Comité de gouvernance examine tous les ans les révisions apportées aux mandats, et le conseil les approuve. Pour l'exercice 2010, les comités estiment qu'ils se sont acquittés de leur mandat.

Afin d'améliorer la communication des responsabilités et des activités des comités du conseil, chaque comité a transmis un rapport, mettant en relief sa structure, son mandat et ses réalisations importantes au cours de l'exercice 2010.

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 est disponible sur le site www.cibc.com/francais. Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais	S'acquitter des responsabilités relatives à l'examen de l'intégrité des états financiers de la CIBC, des renseignements financiers communiqués et du contrôle interne à l'égard de l'information financière, surveiller le système de contrôle interne et le respect par la CIBC des lois et des règlements, choisir les vérificateurs externes en vue de leur approbation par les actionnaires, examiner les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs externes et des vérificateurs internes de la CIBC et agir à titre de comité de vérification pour certaines filiales sous réglementation fédérale. Le Comité de vérification est chargé d'examiner les éléments suivants, de les approuver et/ou d'en recommander l'approbation au conseil d'administration : • ***Information financière*** ✓ l'intégrité des états financiers de la CIBC et des renseignements financiers communiqués ✓ les états financiers annuels et intermédiaires consolidés, le rapport des vérificateurs externes et le rapport de gestion ✓ les autres renseignements financiers communiqués ✓ tous changements importants dans les conventions et les pratiques comptables • ***Vérificateurs externes*** ✓ les lignes directrices relatives à l'embauche d'employés provenant des vérificateurs externes ✓ le plan de vérification annuel des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, l'évaluation de l'indépendance des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, les compétences et le rendement des vérificateurs externes ✓ une fois l'an, la rémunération des vérificateurs externes ✓ les services non liés à la vérification fournis à la CIBC ou à ses filiales par les vérificateurs externes ✓ le rapport annuel des vérificateurs externes qui décrit les procédures internes de contrôle de la qualité ✓ une fois l'an, le choix et la recommandation des vérificateurs externes aux fins de leur nomination par les actionnaires • ***Fonction de vérification interne*** ✓ une fois l'an, la nomination du vérificateur principal et l'examen de son rendement ✓ l'évaluation de l'indépendance des vérificateurs internes ✓ le plan de vérification annuel des vérificateurs internes ✓ une fois l'an, les Règles et le mandat de vérification interne • ***Contrôles internes*** ✓ la surveillance du système de contrôle interne ✓ une fois l'an, l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des systèmes de contrôle interne ✓ une fois l'an, le programme de prévention et de détection de la fraude ✓ une fois l'an, les programmes de gestion de la continuité de l'exploitation et d'assurance • ***Procédures de dénonciation*** ✓ l'assurance que des procédures sont mises en place pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions relatives à la vérification • ***Planification de la relève*** ✓ une fois l'an, les plans de relève pour le chef des services financiers et le vérificateur principal

Rapport du Comité de vérification (suite)

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2010	**Transition vers les Normes internationales d'information financière (*IFRS*) :** Le Comité a examiné la transition vers les IFRS, en se concentrant sur la surveillance du projet de conversion aux IFRS, les modifications comptables concernant l'évaluation qui précèdent les IFRS et la formation du Comité de vérification sur les IFRS. **Surveillance du risque relativement au cadre de contrôle et à la présentation de l'information :** Le Comité a continué de superviser les secteurs importants de risque relativement au cadre général de contrôle de la CIBC, y compris la FirstCaribbean International Bank. Il y a également à chaque trimestre un examen approfondi des états financiers et du rapport de gestion. **Structure organisationnelle du groupe Finance :** Le Comité a continué de surveiller la structure organisationnelle du groupe Finance et a revu, avec le chef des services financiers, les plans de perfectionnement et de relève des principaux cadres des finances. **Formation continue des administrateurs :** Le Comité a été mis au courant, chaque trimestre, du statut du projet relatif aux IFRS; des sessions de formation sur les IFRS ont également été offertes aux administrateurs au cours de l'année.
MEMBRES	• R.W. Tysoe, *président* • J.H. Bennett • J.P. Manley • J.L. Peverett • R.J. Steacy (avec prise d'effet le 1er décembre 2010) • Tous les membres possèdent des « compétences financières » conformément aux exigences de la NYSE et des ACVM. • Tous les membres sont des « experts financiers du comité de vérification » aux termes des règles de la SEC.
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques,* des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.

Des renseignements supplémentaires concernant la composition et le mandat du Comité de vérification, la formation et l'expérience pertinentes de ses membres et la politique de la CIBC sur la portée des services des vérificateurs nommés par les actionnaires figurent à la rubrique sur le Comité de vérification dans la notice annuelle de la CIBC datée du 1er décembre 2010 qui est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

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

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

E&Y a fourni au Comité de vérification l'information écrite requise par la Rule 3526 du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis) et le Comité de vérification a discuté avec E&Y de l'indépendance de ce cabinet à l'égard de la CIBC. La déclaration officielle écrite décrit tous les liens entre E&Y et la CIBC, y compris une confirmation écrite de l'indépendance de E&Y au sens du code de déontologie de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et du fait que E&Y sont des experts-comptables indépendants à l'égard de la CIBC au sens des lois sur les valeurs mobilières fédérales des États-Unis et des règles et des règlements pris en application de celles-ci, y compris les règles d'indépendance adoptées par la SEC aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis et la Rule 3526 du Public Company Accounting Oversight Board (États-Unis).

D'après cet examen et ces discussions, le Comité a recommandé au conseil de déposer les états financiers consolidés vérifiés auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières sur SEDAR et de les inclure dans le rapport annuel de la CIBC sur le

Rapport du Comité de vérification (suite)

formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 pour dépôt auprès de la SEC. Le Comité de vérification a également approuvé, sous réserve de leur nomination par les actionnaires, le choix de E&Y à titre de vérificateurs externes de la CIBC.

Le présent rapport a été adopté et approuvé par les membres du Comité de vérification : Ronald W. Tysoe, président, Jalynn H. Bennett, John P. Manley, Jane L. Peverett et Robert J. Steacy.

Rapport du Comité de gouvernance

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

MANDAT Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais. Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.	Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance. Le Comité de gouvernance est chargé d'examiner les éléments suivants, de les approuver et/ou d'en recommander l'approbation au conseil d'administration : • ***Surveillance des questions de gouvernance*** ✓ une fois l'an, la structure et les activités de gouvernance et faire rapport au conseil d'administration de l'état des activités de gouvernance de la CIBC ✓ une fois l'an, les procédures relatives à l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC ✓ une fois l'an, la divulgation des renseignements relatifs à la gouvernance ✓ les modifications proposées à la structure organisationnelle de la CIBC qui ont un effet important sur les contrôles ou l'indépendance des groupes de contrôle clés. • ***Composition et rendement du conseil d'administration et de ses comités*** ✓ une fois l'an, les candidatures et les nominations au conseil d'administration et à ses comités ✓ la révocation d'un administrateur d'un comité du conseil d'administration ✓ une fois l'an, l'élaboration et l'examen des critères appropriés pour le choix des membres du conseil d'administration et de ses comités ✓ une fois l'an, la supervision et l'examen des programmes de perfectionnement des administrateurs ✓ une fois l'an, les objectifs de rendement du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, la rémunération des administrateurs ✓ une fois l'an, les mandats du conseil d'administration, des comités, du chef de la direction, du président du conseil d'administration et du président de chaque comité ✓ une fois l'an, l'évaluation du rendement du conseil d'administration, des administrateurs, de chaque comité et du président du conseil d'administration ✓ une fois l'an, l'évaluation de l'indépendance des administrateurs et des critères d'indépendance des administrateurs ✓ une fois l'an, les critères pour la durée du mandat des administrateurs • ***Relève du président du conseil d'administration*** ✓ une fois l'an, la planification de la relève et le plan de préparation des situations d'urgence pour le président du conseil d'administration et la recommandation de leur approbation au conseil d'administration • ***Conflits d'intérêts et révision de la conduite*** ✓ les politiques, pratiques et procédures relatives aux opérations avec apparentés et aux conflits d'intérêts ✓ une fois l'an, le respect du Code de conduite des employés et des agents contractuels de la CIBC et du Code de déontologie des administrateurs ✓ une fois l'an, les politiques et procédures relatives aux risques de réputation ✓ le rôle de comité de révision à l'égard de la CIBC et de certaines filiales sous réglementation fédérale

Rapport du Comité de gouvernance (suite)

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2010	**Renouvellement du conseil :** Dans le cadre de son engagement à renouveler continuellement le conseil, le Comité a retenu les services d'un conseiller externe pour l'aider à recruter des candidats au poste d'administrateur pour combler une vacance prévue au conseil. La candidature de Mme Katharine Stevenson, qui s'est jointe au conseil en janvier 2011, a été présentée à un poste d'administrateur en vue de l'élection par les actionnaires. Veuillez vous reporter à la page 14 pour obtenir plus de renseignements sur Mme Katharine Stevenson. **Cadre du conseil pour l'engagement des parties intéressées :** Le Comité a continué de mettre au point le cadre du conseil pour l'engagement des parties intéressées. Grâce à la présentation régulière de l'information sur les réunions et la correspondance entre les actionnaires ou des partisans de la gouvernance, d'une part, et le président du conseil ou certains présidents de comités du conseil, d'autre part, le Comité demeure au fait de l'opinion des parties intéressées de la CIBC et réceptif à leurs commentaires, ce qui lui permet d'améliorer le processus d'engagement des parties intéressées de la CIBC et d'aborder les questions de gouvernance de l'heure. **Formation continue des administrateurs :** Le Comité a participé à des sessions de formation continue sur des questions de gouvernance et les nouvelles tendances en gouvernance à l'échelle mondiale.
MEMBRES	• G.F. Colter, *président* • B.S. Belzberg, *président, Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction* • N.D. Le Pan, *président, Comité de gestion du risque* • J.P. Manley • R.W. Tysoe, *président, Comité de vérification* • Le président de chacun des autres comités du conseil de la CIBC siège au Comité de gouvernance afin d'améliorer la communication et l'ensemble de la gouvernance.
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques,* des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.

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

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *CRRPD*) a transmis son rapport annuel concernant la rémunération des cadres supérieurs qui débute à la page 29.

MANDAT

Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et de surveillance stratégique du capital humain de la CIBC, y compris l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement du leadership et la planification de la relève. Le Comité est également responsable de la conception et du fonctionnement des politiques et pratiques de rémunération au sein de la Banque en général, leur harmonisation avec l'impératif stratégique de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme et est chargé de s'assurer que les programmes de rémunération de la CIBC ne créent pas d'incitation à la prise indue de risques. En outre, le CRRPD est le fiduciaire des régimes de retraite de la CIBC et surveille leur administration.

Le CRRPD est chargé d'examiner les éléments suivants, de les approuver et/ou d'en recommander l'approbation au conseil d'administration :

- ***Rendement, rémunération et ententes d'emploi du chef de la direction et des membres de la haute direction***
  - ✓ une fois l'an, les objectifs de rendement pour le chef de la direction, les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction, les autres dirigeants clés et le Comité de gestion de Services bancaires de gros
  - ✓ une fois l'an, l'évaluation du rendement et de la rémunération correspondante pour le chef de la direction, les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction, les autres dirigeants clés et le Comité de gestion de Services bancaires de gros
  - ✓ les ententes d'emploi conclues avec le chef de la direction et les membres de la haute direction et les nominations aux postes de vice-président à la direction et au-delà, y compris la rémunération
- ***Planification de la relève et perfectionnement de la direction***
  - ✓ une fois l'an, le plan de relève et de préparation des situations d'urgence et le plan de relève officiel mis à jour pour le chef de la direction et tous les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction, y compris le chef des services financiers
  - ✓ une fois l'an, les candidats qui pourraient prendre la relève pour les autres postes clés de direction et l'évolution par rapport aux plans de perfectionnement correspondants
- ***Rémunération***
  - ✓ une fois l'an, la rémunération, en fonction d'indicateurs clés de rendement, pour toute personne dont la rémunération directe globale est supérieure à un certain seuil
  - ✓ le financement de la rémunération annuelle d'encouragement pour l'ensemble de la CIBC et la répartition entre ses unités d'exploitation stratégiques et le groupe d'infrastructure en fonction d'une analyse du rendement d'entreprise et des risques commerciaux pris, avec les commentaires du Comité de gestion du risque
  - ✓ une fois l'an, les actions détenues par rapport à la ligne directrice relative à l'actionnariat pour le chef de la direction et les membres de la haute direction qui relèvent du chef de la direction ainsi que des rapports sommaires concernant les autres membres de la haute direction
- ***Philosophie, politiques et régimes de rémunération, y compris les régimes de rémunération d'encouragement***
  - ✓ une fois l'an, la philosophie et les principes de rémunération ainsi que la méthodologie et les pratiques de gouvernance
  - ✓ de nouveaux régimes ou de nouvelles politiques de rémunération ou des modifications des régimes et politiques existants qui sont par nature importants
  - ✓ une fois l'an, un rapport d'un organisme indépendant sur tous les régimes clés de rémunération afin d'évaluer si l'exploitation des régimes se fait comme prévu et si le niveau de la rémunération versée est adéquat compte tenu du rendement d'entreprise réel et des risques commerciaux pris
- ***Caisses de retraite et régimes de retraite de la CIBC***
  - ✓ le rendement des placements, les risques importants et la structure de gouvernance des régimes de retraite de la CIBC et des régimes de retraite connexes
  - ✓ de nouveaux régimes de retraite de la CIBC ou des modifications importantes à apporter aux régimes de retraite
- ***Contrôles internes, conformité réglementaire et risques liés aux ressources humaines***
  - ✓ une fois l'an, l'évaluation de la direction des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes
  - ✓ les changements organisationnels qui sont par nature importants ou qui ont un effet sur les groupes de contrôles clés, comme la vérification interne, les finances, les services juridiques, la conformité et la gestion du risque
- ***Présentation de l'information***
  - ✓ la communication de l'analyse de la rémunération dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC

Rapport du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (suite)

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2010	**Rémunération, y compris des cadres supérieurs et de Services bancaires de gros :** Le Comité a perfectionné la philosophie de rémunération de la CIBC afin d'aborder les principes et les normes du Conseil de stabilité financière ainsi que les nouvelles pratiques exemplaires, en mettant l'accent sur l'harmonisation de la rémunération compte tenu des risques commerciaux. La philosophie perfectionnée de la CIBC comprend : 1) l'élargissement de la supervision du Comité pour inclure la rémunération dans l'ensemble de la CIBC et les employés dont la rémunération se situe au-delà d'un certain seuil, 2) l'assurance que tous les aspects du risque sont examinés dans les décisions sur le financement de la rémunération, la répartition de ces fonds entre les entreprises de la CIBC et les décisions de rémunération d'encouragement individuelle à la suite des commentaires du chef de la gestion du risque et du Comité de gestion du risque concernant leur évaluation du risque, 3) la hausse du niveau et de la durée des reports de la rémunération d'encouragement pour les employés qui pourraient constituer un risque important pour la CIBC et 4) la mise en place d'un mécanisme de récupération de la rémunération en cas d'inconduite et de pertes importantes imprévues. Le Comité a retenu les services de son conseiller indépendant pour évaluer l'efficacité de la philosophie de rémunération des membres de l'équipe de la haute direction (ce qui comprend le chef de la direction) de la CIBC. Le conseiller a confirmé 1) qu'il existe un lien solide entre la rémunération et le rendement pour l'exercice récent et à moyen terme, 2) que la méthodologie de la CIBC est adéquate pour établir les niveaux cibles de rémunération et la compétitivité de la rémunération cible pour l'équipe de la haute direction proposés pour l'exercice 2010 et 3) qu'il existe une harmonisation entre la valeur future de la rémunération cible pour l'équipe de la haute direction dans divers scénarios de rendement et la stratégie de la CIBC et ses attentes quant à son rendement à long terme. **Gestion des candidats et des recrues :** Le Comité a consacré une grande partie de son temps en 2010 à la stratégie de gestion des candidats et des recrues de la CIBC, stratégie qui vise surtout à améliorer la planification de la relève, le processus d'examen des aptitudes de direction, l'efficacité organisationnelle et le perfectionnement du leadership. Cette année, le Comité a examiné 1) le plan de la CIBC sur trois ans pour le perfectionnement du leadership, 2) un rapport soulignant les plans de relève pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction et les plans de formation pour les candidats qui pourraient assumer la relève, 3) une évaluation des aptitudes de direction pour les échelons inférieurs au niveau de l'équipe de la haute direction, axée principalement sur les secteurs Services bancaires de gros et Gestion du risque et 4) les initiatives d'engagement des employés pour les échelons inférieurs au niveau de la direction. **Formation continue des administrateurs :** Le Comité a donné des présentations principalement 1) sur les questions de gestion du risque dans le cadre des pratiques de rémunération, présentations offertes en collaboration avec le Comité de gestion du risque et 2) sur la gestion des candidats et des recrues et le perfectionnement du leadership.
MEMBRES	• B.S. Belzberg, *président* • G.F. Colter • L. Desjardins • G.D. Giffin • L.S. Hasenfratz
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques,* des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles sur l'indépendance des administrateurs des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.

Rapport du Comité de gestion du risque

MANDAT

Le mandat intégral du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Le mandat du président du Comité est disponible sur le site www.cibc.com/francais.

Aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités quant à la définition de la tolérance au risque de la CIBC et l'analyse du profil de risque de la CIBC et de son rendement par rapport à la tolérance au risque établie. Le Comité est également chargé de superviser la détermination, l'évaluation, la surveillance et le contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC.

Le Comité de gestion du risque est chargé d'examiner les éléments suivants, de les approuver et/ou d'en recommander l'approbation au conseil :

- ***Principaux risques commerciaux (risques de crédit, de marché, de placement, d'exploitation, d'assurance, de bilan (y compris le capital, les filiales, les membres du groupe et les entités juridiques) et d'illiquidité (ainsi que d'autres risques liés à la trésorerie))***
  - ✓ une fois l'an, la déclaration relative à la tolérance au risque
  - ✓ une fois l'an, les limites de risque et les politiques et procédures clés pour contrôler l'exposition aux principaux risques commerciaux
  - ✓ une fois l'an, les politiques en matière de capital
  - ✓ le profil de risque de la CIBC et la gestion des essais sous contrainte relativement au capital à risque en identifiant les principaux risques liés à l'entreprise et à l'exploitation de la CIBC, les nouvelles questions et tendances en matière de risque et le respect des limites de risque, des politiques et procédures d'évaluation du respect dans l'ensemble de la tolérance au risque établie
  - ✓ un rapport au conseil d'administration concernant tous les crédits et placements que le Comité examine
- ***Risques juridiques et de réputation, impartition et conformité aux règlements***
  - ✓ une fois l'an, le respect par la direction des politiques et procédures établies par la direction concernant le repérage et le contrôle efficaces des risques juridiques et de réputation, associés aux opérations, y compris le mandat du Comité de surveillance des risques juridiques et de réputation
  - ✓ une fois l'an, le respect de la politique d'impartition
  - ✓ une fois l'an, le respect par la direction des lois et des règlements
- ***Nouveau processus d'approbation des initiatives***
  - ✓ les processus d'évaluation du risque par rapport aux nouvelles stratégies ou aux nouveaux produits ou services
- ***Conception et efficacité de la gestion du risque***
  - ✓ le mandat du chef de la gestion du risque et la conception, le mandat et l'efficacité de l'organisme indépendant de gestion du risque
- ***Interaction avec le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction***
  - ✓ des rencontres avec le CRRPD afin d'examiner les commentaires quant au risque et d'autres aspects liés au risque dans les décisions de rémunération du CRRPD
- ***Planification de la relève***
  - ✓ une fois l'an, les plans de relève pour le chef de la gestion du risque

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2010

Déclaration relative à la tolérance au risque : La déclaration relative à la tolérance au risque de la CIBC énonce de façon formelle que la stratégie de la CIBC est celle d'une institution financière qui obtient d'excellents résultats financiers tout en maintenant un profil quant au risque inférieur à la moyenne. En 2010, le Comité a régulièrement examiné l'évolution de la situation par rapport à la déclaration relative à la tolérance au risque approuvée. En outre, toutes les politiques et les limites en matière de risque ont été examinées en 2010 à la lumière de la déclaration relative à la tolérance au risque pour en assurer l'harmonisation avec celle-ci. Pour 2011, le Comité a soutenu des améliorations à la déclaration relative à la tolérance au risque pour maintenir le lien solide qui existe entre le risque et la stratégie commerciale. Les modifications tiennent compte de l'objectif de la CIBC d'être une banque canadienne à plus faible risque afin de croître dans des entreprises choisies, en tirant parti de ses capacités concurrentielles et des possibilités qui s'offrent sur le marché.

Essais sous contrainte et examens des portefeuilles : En 2010, le Comité a mis un accent particulier sur les nouveaux thèmes de risque et leurs incidences sur la solidité des capitaux propres et le profil de liquidité de la CIBC. Les essais sous contrainte à la grandeur de l'entreprise et les examens des portefeuilles représentaient des points importants à l'ordre du jour des réunions du Comité en 2010. Les portefeuilles examinés comprennent Prêts à la PME, Cartes, Titrisation de l'actif, Prêt aux institutions financières non bancaires, FirstCaribbean International Bank, Assurance et réassurance et Initiatives d'expansion des affaires. Le Comité a aussi examiné des initiatives choisies de croissance de l'entreprise. Les essais sous contrainte, qui mesurent également la suffisance des capitaux propres, constituent un élément important du cadre de l'Accord de Bâle II (c.-à-d. les essais sous contrainte font partie du pilier 2, également connu comme les processus internes d'évaluation de l'adéquation des capitaux).

Crédit de détail et crédit de gros : Le Comité a revu le rendement en matière de crédit des portefeuilles de prêts de la CIBC, y compris des rapports trimestriels sur les provisions spécifiques pour pertes sur prêts réelles par rapport au plan et le respect des limites de concentration du crédit. Un accent particulier a été apporté aux cartes du portefeuille de détail et au crédit structuré en voie de liquidation (y compris les essais sous contrainte) et aux portefeuilles de biens immobiliers commerciaux aux États-Unis de Services bancaires de gros.

Rapport du Comité de gestion du risque (suite)

	Risque lié au marché : Le Comité a examiné et approuvé les limites à la négociation et à la non-négociation, y compris notre gestion de l'exposition au risque de Trésorerie et aux taux d'intérêt, a mesuré le niveau d'activité par rapport à ces limites, a surveillé l'exposition à nos partenaires des garanties et a soutenu l'approbation de la mise à jour de la technologie de gestion du risque des marchés des capitaux qui permettra une meilleure évaluation des risques liés aux marchés des capitaux et à la Trésorerie et une présentation d'information améliorée à cet égard. **Formation continue des administrateurs :** Le Comité a assisté à des séances de formation sur les nouveautés quant à la présentation d'information aux termes de l'Accord de Bâle II, la Trésorerie, le risque de crédit des produits négociés, le risque lié à l'exploitation, des questions de gestion du risque dans les pratiques de rémunération et des questions relatives à l'économie mondiale.
MEMBRES	• N.D. Le Pan, *président* • D. D'Alessandro • P.D. Daniel • L. Rahl • K.B. Stevenson (avec prise d'effet le 1er janvier 2011)
TOTALEMENT INDÉPENDANTS	Tous les membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le conseil. Les normes sont tirées du Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques) en vertu de la *Loi sur les banques,* des règles sur la gouvernance de la NYSE et des règles d'indépendance des administrateurs des ACVM et sont disponibles sur le site www.cibc.com/francais.

Programme de rémunération des administrateurs

Le Comité de gouvernance revoit chaque année la rémunération des administrateurs afin de confirmer qu'elle est conforme à l'objectif de rendement constant et durable à long terme de la CIBC, de s'assurer qu'elle encourage la prise de décision prudente et d'évaluer si elle est concurrentielle par rapport aux programmes et aux niveaux de rémunération des administrateurs des institutions financières canadiennes. Le Comité 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 l'harmoniser avec ces objectifs;
- de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités;
- de refléter les programmes actuels de rémunération des administrateurs.

En se fondant sur l'étude de ces facteurs et un examen des données comparatives des principales banques canadiennes, le Comité n'a pas recommandé, et le conseil d'administration n'a pas apporté, de modifications à la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2011.

Composantes de la rémunération des administrateurs

L'administrateur qui n'est pas un dirigeant de la CIBC ou de l'une de ses filiales est rémunéré pour les services qu'il rend à titre d'administrateur au moyen d'une combinaison de provision et de jetons de présence. La rémunération des administrateurs peut être versée sous diverses formes : en espèces, en actions ordinaires de la CIBC et/ou en unités d'actions à dividende différé (les *UADD*). Le tableau suivant présente les éléments de la rémunération des administrateurs.

Description de la rémunération	Montant
Provision du président du conseil[1]	375 000 $ par année
Provision des administrateurs :	
– en espèces[2]	40 000 $ par année
– en actions (unités d'actions à dividende différé[3]/actions ordinaires)	60 000 $ par année
Provision des présidents de comités :	
– Comité de vérification	40 000 $ par année
– Autres comités	25 000 $ par année
Provision des membres des comités[4]	5 000 $ par année
Provision des membres du comité spécial[5]	25 000 $ par année
Jeton de présence aux réunions extraordinaires des comités[6]	1 000 $ par réunion
Jeton de présence aux réunions du conseil et des comités[7]	2 000 $ par réunion
Jeton de présence des administrateurs non résidents[8]	2 000 $ par voyage

Notes :

(1) Le président du conseil a reçu une provision annuelle de 375 000 $ dont 150 000 $ sont payables en espèces, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD et 225 000 $, en actions ordinaires de la CIBC ou en UADD. Le président du conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire (comme des jetons de présence) pour ses fonctions d'administrateur.

(2) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de la composante en espèces de la provision annuelle sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

(3) Une UADD est une écriture comptable qui est portée au compte ouvert au nom de l'administrateur jusqu'à ce que ce dernier quitte le conseil d'administration. La valeur d'une UADD équivaut à la valeur d'une action ordinaire de la CIBC. Les UADD sont créditées trimestriellement en fonction du montant payable sous cette forme et de la valeur d'une action ordinaire de la CIBC à ce moment. Ces UADD donnent droit à des paiements d'équivalents de dividendes qui sont portés au compte d'un administrateur sous forme d'UADD supplémentaires, au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires. Les UADD n'accordent à leur porteur aucun droit de vote ni aucun des autres droits octroyés aux actionnaires. La valeur des UADD portées au compte d'un administrateur est payable en espèces en un seul versement lorsque celui-ci cesse d'être administrateur ou employé de la CIBC et, pour les administrateurs assujettis à l'article 409A de l'*Internal Revenue Code of 1986* des États-Unis, en sa version modifiée, l'administrateur ne fournit aucun service à la CIBC ni à aucun membre de son groupe sous contrôle à titre d'entrepreneur indépendant. De plus, conformément au régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs décrit à la page 25, la valeur des UADD est payable lorsque l'administrateur n'est plus *lié* ou *affilié* à la CIBC au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du

Canada. La valeur de rachat d'une UADD correspond à la moyenne des cours extrêmes d'une action ordinaire de la CIBC à la Bourse de Toronto (la *TSX*) le jour qui précède immédiatement la date à laquelle l'UADD est payable.

(4) Les présidents de comités ne reçoivent pas de provision en tant que membres du Comité de gouvernance mais reçoivent une provision des membres des comités pour les autres comités auxquels ils siègent. Un membre d'un comité (autre qu'un président) nommé au Comité de gouvernance reçoit la provision des membres des comités.

(5) Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses. Les membres du comité, y compris le président du comité, reçoivent des honoraires fixes de 25 000 $ par année et aucune rémunération supplémentaire pour leurs services au sein de ce comité.

(6) Pendant l'exercice 2010, un comité spécial a été constitué relativement aux processus de planification stratégique. Les membres du comité, à l'exception du président du conseil, reçoivent des honoraires de 1 000 $ pour chaque réunion à laquelle ils assistent et aucune rémunération supplémentaire pour leurs services au sein de ce comité.

(7) Le jeton de présence aux réunions est le même, que l'administrateur y assiste en personne ou par téléconférence.

(8) Le jeton de présence des administrateurs non résidents est versé à l'administrateur qui assiste en personne à une réunion du conseil ou d'un comité tenue à l'extérieur de sa province ou de son État de résidence.

Les frais raisonnables engagés par l'administrateur pour assister aux réunions ou 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 les frais connexes aux déplacements liés aux activités de la CIBC.

Régimes d'actions des administrateurs

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

Régime d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants – Les administrateurs non dirigeants peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération payable en espèces sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD. Aux termes de ce régime, la rémunération payable en espèces comprend la composante en espèces de la provision des administrateurs et de la rémunération du président du conseil, les jetons de présence aux réunions, les jetons de présence des administrateurs non résidents, la provision de président de comité et la provision des membres des comités.

Régime de choix d'unités d'actions à dividende différé ou d'actions ordinaires à l'intention des administrateurs – Les administrateurs non dirigeants peuvent choisir de recevoir la composante en actions de la provision d'un administrateur sous forme d'UADD ou d'actions ordinaires de la CIBC.

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants – En 2001, 2002 et 2003, des options ont été attribuées à des administrateurs non dirigeants et représentaient une partie de leur rémunération. En janvier 2003, le conseil a décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée aux administrateurs. Le tableau suivant présente les options en cours de validité attribuées, aux termes du régime, aux administrateurs actuels.

Nom	Attributions à base d'options Titres sous-jacents aux options non exercées (n^bre^)	Date de l'attribution/de l'acquisition[1]	Prix d'exercice des options ($)	Date d'expiration des options[2]	Valeur des options dans le cours non exercées[3] ($)
Jalynn H. Bennett	2 000	5 mars 2002	52,29	5 mars 2012	58 080
Gordon D. Giffin	2 000	11 septembre 2001	56,08	11 septembre 2011	50 500
	2 000	5 mars 2002	52,29	5 mars 2012	58 080
Charles Sirois	2 000	6 mars 2001	48,98	6 mars 2011	64 700
	2 000	5 mars 2002	52,29	5 mars 2012	58 080

Notes :

(1) Les options s'acquièrent entièrement et peuvent être exercées intégralement à compter de l'attribution.

(2) Les options expirent à la plus hâtive des éventualités suivantes : 10 ans à compter de la date d'attribution ou 60 mois après le départ du conseil. Toutes les options non exercées des administrateurs expireront au plus tard le 5 mars 2012.

(3) La valeur des options dans le cours non exercées au 17 février 2011 correspond à l'écart entre le prix d'exercice de l'option et 81,33 $, soit la moyenne des cours extrêmes de l'action ordinaire de la CIBC à la TSX le 16 février 2011.

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 2010.

Nom[1]	Rémunération gagnée[2]						Répartition de la rémunération gagnée[3][4]			
	Provision à titre de membre du conseil		Provision à titre de membre et de président de comités ($)	Jetons de présence (conseil, comités et non-résidents) ($)	Toute autre rémunération ($)	Total ($)	Espèces ($)	À base d'actions		Répartition de la rémunération entre les espèces et les actions ordinaires/UADD
	Composante en titres de participation[3] ($)	Composante en espèces[4] ($)						Actions ordinaires ($)	UADD ($)	
Brent S. Belzberg	60 000	40 000	30 000	58 000	—	**188 000**	—	—	188 000	100 % en UADD
Jalynn H. Bennett[5]	60 000	40 000	13 333	59 000	—	**172 333**	112 333	60 000	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Gary F. Colter[6]	60 000	40 000	55 000	60 000	—	**215 000**	155 000	60 000	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Dominic D'Alessandro	40 000	26 667	3 333	28 000	—	**98 000**	—	—	98 000	100 % en UADD
Patrick D. Daniel	60 000	40 000	5 000	52 000	—	**157 000**	—	—	157 000	100 % en UADD
Luc Desjardins[5]	60 000	40 000	5 000	61 000	—	**166 000**	—	166 000	—	100 % en actions
William L. Duke[7]	20 000	13 333	1 667	28 000	10 000[8]	**73 000**	16 750[9]	46 250	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 61 % en actions et 39 % en espèces
Gordon D. Giffin[6]	60 000	40 000	30 000	56 000	—	**186 000**	126 000	—	60 000	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
Linda S. Hasenfratz	60 000	40 000	5 000	44 000	—	**149 000**	89 000	60 000	—	Provision en titres de participation : 100 % en actions Reste : 100 % en espèces
Nicholas D. Le Pan[5][6]	60 000	40 000	46 667	61 000	—	**207 667**	40 000	—	167 667	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 73 % en UADD et 27 % en espèces
John P. Manley	60 000	40 000	10 000	58 000	—	**168 000**	—	—	168 000	100 % en UADD
Jane L. Peverett[5]	60 000	40 000	5 000	61 000	—	**166 000**	74 850	—	91 150	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 29 % en UADD et 71 % en espèces
Leslie Rahl	60 000	40 000	5 000	60 000	—	**165 000**	—	—	165 000	100 % en UADD
Charles Sirois[5][10]	225 000	150 000	—	—	—	**375 000**	—	—	375 000	100 % en UADD
Robert J. Steacy	60 000	40 000	5 000	48 000	—	**153 000**	53 000	—	100 000	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 43 % en UADD et 57 % en espèces
Ronald W. Tysoe[6]	60 000	40 000	70 000	66 000	—	**236 000**	176 000	—	60 000	Provision en titres de participation : 100 % en UADD Reste : 100 % en espèces
Total	1 065 000	710 000	290 000	800 000	10 000	**2 875 000**	842 933	392 250	1 629 817	

Notes :

(1) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur de la CIBC. Voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 58 pour obtenir la rémunération de M. McCaughey à titre de dirigeant de la CIBC.

(2) Comprend les provisions et les jetons de présence aux réunions, y compris ceux versés en actions ordinaires de la CIBC et/ou en UADD.

(3) Les administrateurs doivent recevoir la composante en titres de participation de la provision annuelle (60 000 $) sous forme d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

(4) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la composante en espèces de la provision annuelle (40 000 $) sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la CIBC ou d'UADD.

(5) Pendant l'exercice 2010, un comité spécial a été constitué relativement aux processus de planification stratégique de la CIBC. Les membres du comité, à l'exception du président du conseil, reçoivent des honoraires de 1 000 $ pour chaque réunion à laquelle ils assistent et aucune rémunération supplémentaire pour leurs services au sein de ce comité. Les montants versés à chacun des membres du comité au cours de l'exercice 2010 sont inclus dans la colonne « Jetons de présence (conseil, comités et non-résidents) ».

(6) Pendant l'exercice 2008, un comité spécial a été constitué pour évaluer certaines questions litigieuses. Les membres du comité, y compris le président du comité, reçoivent une provision fixe de 25 000 $ par année et aucune autre rémunération pour leurs services au sein de ce comité. Les montants versés à chacun des membres du comité au cours de l'exercice 2010 sont inclus dans la colonne « Provision à titre de membre et de président de comités ».

(7) M. Duke a quitté le conseil le 25 février 2010.

(8) Aux termes de la politique de la CIBC sur les administrateurs sortants, un don de 10 000 $ a été fait en l'honneur d'un administrateur sortant à un organisme caritatif qu'il a choisi en conformité avec les lignes directrices de la CIBC sur les dons. L'administrateur sortant n'a pas demandé le don ni tiré d'avantage financier de celui-ci.

(9) La rémunération due aux administrateurs pour le trimestre au cours duquel ils quittent le conseil leur est versée en espèces.

(10) Le président du conseil reçoit une provision annuelle de 375 000 $. Il ne reçoit pas d'autre rémunération de la CIBC pour ses fonctions à titre d'administrateur ou à un autre titre.

Ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs

La CIBC encourage ses administrateurs à devenir actionnaires de la CIBC pour témoigner de leur engagement à l'égard de cette dernière. Aux termes de la ligne directrice de la CIBC en matière d'actionnariat des administrateurs, un administrateur doit investir la moitié de la composante payable en espèces de sa provision d'administrateur dans des actions ordinaires de la CIBC et/ou des UADD, jusqu'à ce qu'il soit devenu propriétaire d'actions ordinaires de la CIBC et/ou d'UADD d'une valeur de 450 000 $, soit quatre fois et demie sa provision (4,5 x 100 000 $). On s'attend à ce qu'un administrateur atteigne un tel niveau d'actionnariat dans les cinq ans suivant sa nomination au sein du conseil.

Le tableau suivant présente l'actionnariat (y compris les UADD) de chaque candidat aux postes d'administrateurs de la CIBC de même que les variations d'actionnariat survenues depuis le 5 janvier 2010.

	Actionnariat au 17 février 2011		Actionnariat au 5 janvier 2010		Variation nette de l'actionnariat			
Nom[1]	**Actions ordinaires de la CIBC[2] (N^bre^)**	**UADD (N^bre^)**	**Actions ordinaires de la CIBC (N^bre^)**	**UADD (N^bre^)**	**Actions ordinaires de la CIBC (N^bre^)**	**UADD (N^bre^)**	**Valeur des titres de participation[3] ($)**	**Date limite pour respecter la ligne directrice**
Brent S. Belzberg	3 500	14 513	3 500	11 301	—	3 212	1 410 958	Respectée
Gary F. Colter	12 274	—	11 829	—	445	—	961 422	Respectée
Dominic D'Alessandro	30 000	1 353	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2 455 880	Respectée
Patrick D. Daniel[4]	1 000	2 727	1 000	486	—	2 241	291 936	26 août 2014
Luc Desjardins	6 093	—	3 510	—	2 583	—	477 265	Respectée
Gordon D. Giffin	2 954	8 853	2 954	7 630	—	1 223	924 842	Respectée
Linda S. Hasenfratz	6 723	—	6 278	—	445	—	526 613	Respectée
Nicholas D. Le Pan	3 126	2 351	3 126	—	—	2 351	429 013	28 février 2013
John P. Manley	2 122	8 529	2 122	5 863	—	2 666	834 293	Respectée
Jane L. Peverett	—	1 926	—	642	—	1 284	150 864	26 février 2014
Leslie Rahl	26	10 333	26	7 620	—	2 713	811 420	Respectée
Charles Sirois	54 602	18 104	53 910	12 221	692	5 883	5 695 061	Respectée
Robert J. Steacy	2 000	4 650	2 000	3 089	—	1 561	520 894	Respectée
Katharine B. Stevenson[5]	1 200	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	93 996	1er janvier 2016
Ronald W. Tysoe	6 000	18 261	6 000	16 594	—	1 667	1 900 364	Respectée
Total	131 620	91 600	96 255	65 446	4 165	24 801	17 484 821	

Notes :

(1) M. McCaughey ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions à titre d'administrateur et, par conséquent, ne peut participer aux régimes de rémunération des administrateurs. M. McCaughey, à titre de dirigeant de la CIBC, devrait respecter les lignes directrices relatives à l'actionnariat des cadres supérieurs décrites à la page 62 de la présente circulaire. Les avoirs à base d'actions de M. McCaughey sont également indiqués à la page 62.

(2) Les renseignements concernant la propriété véritable des actions et le contrôle exercé sur celles-ci ont été fournis par les administrateurs concernés, 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 participation est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de la CIBC à la TSX le 31 décembre 2010 (78,33 $).

(4) M. Daniel exerce un contrôle sur plus de 2 000 actions privilégiées de catégorie A à dividende non cumulatif, série 27 de la CIBC (*action de série 27*) dont la valeur marchande globale était de 50 780 $ au 17 février 2011, selon le cours de clôture de l'action de série 27 à la TSX le 16 février 2011 (25,39 $).

(5) Mme Stevenson s'est jointe au conseil le 1er janvier 2011 et doit se conformer à la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs avant le 1er janvier 2016. La valeur de son actionnariat devrait respecter la ligne directrice à cette date.

À NOS ACTIONNAIRES :

L'année dernière, le conseil de la CIBC a présenté une nouvelle philosophie de rémunération des cadres supérieurs conçue pour raffermir le lien entre la rémunération des membres de la haute direction, le rendement et l'exécution de la stratégie de la CIBC. Nous avons réduit la volatilité de la rémunération d'une année à l'autre en augmentant la proportion de la rémunération fixe et en faisant de la prime en espèces annuelle le seul élément variable de la rémunération globale. Notre philosophie a été bien reçue par les investisseurs et constitue un élément clé de l'évolution suivie par la CIBC dans l'harmonisation de nos régimes, priorités – et résultats – à notre impératif stratégique de procurer un rendement constant et durable à long terme.

Comme nous l'avons fait dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière, nous vous écrivons car nous croyons qu'il faut donner aux actionnaires de la CIBC les renseignements dont ils ont besoin pour bien comprendre combien nous payons les cadres supérieurs, comment nous les payons et pourquoi.

En particulier, nous décrivons cette année comment le conseil a lié la rémunération des membres de la haute direction au rendement de la CIBC et les mesures que nous avons prises pour intégrer à notre philosophie les principes et les normes connexes de saines pratiques de rémunération émises en 2009 par le Conseil de stabilité financière (le *CSF*). Le CSF est un organisme international établi afin d'améliorer la stabilité du système financier mondial dont les principes de saines pratiques de rémunération visent à réduire l'incitation à la prise de risque excessif. La CIBC vise le même objectif, qui est tout à fait conforme à notre stratégie d'entreprise et à notre philosophie de rémunération.

Changements de 2010

Le but d'un programme de rémunération des cadres supérieurs est d'attirer et de garder des leaders doués et de les motiver comme il se doit afin de créer de la valeur pour la société et ses actionnaires.

Pour la CIBC, cela signifie que nous récompenserons le rendement qui contribuera à l'exécution de notre stratégie et à la création d'une valeur durable à long terme, sans encourager la prise indue de risque. Notre philosophie comprend également un examen annuel des cibles de rémunération par rapport aux sociétés de référence du secteur de manière à ce que la CIBC continue d'attirer, de garder et de motiver des leaders doués. La comparaison avec le groupe des sociétés de référence de cette année a entraîné la hausse des cibles de rémunération pour des membres choisis de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, afin d'harmoniser ces cibles avec notre philosophie de rémunération. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction (le *Comité* ou le *CRRPD*) et le conseil estiment que la philosophie de rémunération des membres de la haute direction de la CIBC convient parfaitement à la stratégie de la CIBC et est appliquée de manière responsable à la lumière du solide rendement qu'a obtenu la CIBC au cours de l'exercice 2010.

Nous récompenserons le rendement qui contribuera à l'exécution de notre stratégie et à la création d'une valeur durable à long terme, sans encourager la prise indue de risque.

Comme il est mentionné ci-dessus, la CIBC a pris des mesures au cours de l'année dernière afin d'appliquer les principes du CSF à nos pratiques de rémunération. Plus spécifiquement,

- nous avons tenu compte de la gestion du risque dans l'évaluation des programmes de rémunération de la CIBC;
- nous avons mis à contribution le Comité de gestion du risque et le chef de la gestion du risque dans les examens trimestriels du rendement d'entreprise et du financement de la rémunération d'encouragement afin de nous assurer que tous les aspects du risque étaient pris en compte dans les décisions de rémunération;

- nous avons haussé l'échelle et la durée des reports obligatoires de la rémunération d'encouragement;
- nous avons établi un nouveau mécanisme de « récupération » pour les pertes importantes imprévues et étendu l'utilisation de la récupération à tous les employés en cas d'inconduite;
- nous avons étendu à tous les membres de l'équipe de la haute direction l'obligation relative à l'actionnariat postérieur à la retraite, qui ne s'appliquait auparavant qu'au chef de la direction.

Ces mesures et d'autres initiatives liées aux principes et aux normes du CSF sont plus amplement décrites à partir de la page 37 du présent rapport.

En 2010, le Comité a également travaillé en étroite collaboration avec la direction afin de faire progresser les stratégies de gestion de la compétence du personnel de direction et de perfectionnement du leadership de la CIBC. Le conseil estime que la CIBC a accompli d'importantes réalisations dans ce domaine auquel le Comité porte une attention constante.

Le rendement par rapport aux objectifs

La CIBC croit en la rémunération en fonction du rendement. La rémunération des membres de la haute direction de la CIBC est fondée sur le rendement de la CIBC par rapport à ses priorités stratégiques, à sa tolérance au risque, à son cadre de contrôle et à ses objectifs d'entreprise et individuels.

La CIBC a affiché un solide rendement en 2010.

Selon toutes ces mesures, la CIBC a affiché un solide rendement en 2010. Soutenu par une forte croissance des résultats et un rendement des capitaux propres de 19,4 %, le rendement total pour les actionnaires de la CIBC s'est élevé à 32,4 %, soit le plus élevé de toutes les banques canadiennes. Plus important encore, ce rendement a été atteint d'une manière qui respecte la tolérance au risque de la CIBC.

L'équipe de direction de la CIBC se concentre sur trois principales priorités stratégiques : 1) atteindre et maintenir une position de chef de file du marché canadien dans l'ensemble des entreprises principales de la CIBC, soit atteindre au moins la troisième position et viser la première ou la deuxième position, 2) s'en tenir à une composition d'activités équilibrée et à une gestion active de celles-ci en prenant de l'essor dans des secteurs choisis où la CIBC présente des avantages concurrentiels et 3) continuer de raffermir les indicateurs commerciaux et financiers de la CIBC. La CIBC a fait des progrès sur ces trois fronts en 2010. Plus particulièrement, nous avons conservé notre position de chef de file du marché dans des secteurs où nous sommes traditionnellement forts – y compris les activités de cartes de crédit, les prêts hypothécaires, les dépôts, les fonds communs de placement, le courtage, la négociation et la souscription de titres de participation, la souscription d'obligations et les fusions et acquisitions – tout en comblant l'écart par rapport aux sociétés de référence du secteur dans des domaines comme les services bancaires et les prêts aux entreprises où la CIBC n'occupe pas encore la troisième position. Nous avons réalisé des acquisitions stratégiques afin de raffermir davantage notre position de chef de file du marché dans les activités de cartes de crédit et d'améliorer notre clientèle potentielle dans les services bancaires aux entreprises. Nous avons également atteint des cibles et des objectifs clés dans les secteurs de la croissance des résultats, de la productivité, du risque, de la solidité du capital et du rendement total pour les actionnaires ainsi que dans les domaines de la mobilisation des employés et de la satisfaction de la clientèle.

Le rendement de la CIBC est plus amplement décrit aux pages 50 à 53 du présent rapport.

Les résultats de la CIBC en 2010 sont le produit d'une équipe de direction expérimentée qui travaille à l'atteinte d'un ensemble d'objectifs communs précis.

Les résultats de la CIBC en 2010 sont le produit d'une équipe de direction expérimentée qui travaille à l'atteinte d'un ensemble d'objectifs communs précis. Toutefois, toute équipe a besoin d'un leader et, à notre avis, le chef de la direction de la CIBC, M. Gerald McCaughey, a brillé dans ce rôle l'année dernière.

M. McCaughey est le principal architecte de la stratégie de la CIBC. En 2010, son équipe et lui ont réalisé les plans de la CIBC afin d'affermir notre leadership sur le marché, de gérer notre composition d'activités, de maintenir une position du capital solide et d'obtenir des résultats constants et durables. L'apport de M. McCaughey à l'affermissement et à l'amélioration du rang de leader de la CIBC et à l'implantation plus marquée de notre stratégie à la culture de la CIBC a été important. Il a supervisé les investissements de la CIBC dans de nouvelles plateformes technologiques qui, selon nous, amélioreront l'efficacité opérationnelle de la CIBC et les contrôles du risque. Il a joué un rôle clé dans l'intégration des principes de gestion du risque dans les décisions visant la rémunération. Il s'est également appliqué à raffermir les relations avec la clientèle, aussi bien directement que par l'entremise des programmes de publicité et de commandite de la CIBC à l'échelle nationale. Ces initiatives représentent une part importante de l'engagement continu à assurer la fierté des employés, à hausser la valeur de la marque de la CIBC et à améliorer l'expérience client de la CIBC.

La rémunération de M. McCaughey en 2010 tient compte de son leadership et du progrès de la CIBC par rapport à ses objectifs stratégiques. Comme il est plus amplement décrit dans les pages suivantes, la rémunération directe globale de M. McCaughey pour l'exercice 2010 s'élève à 9 337 000 $ (comprenant le salaire de base fixe et la rémunération d'encouragement reportée de 6 202 200 $ de même que la rémunération d'encouragement en espèces annuelle variable de 3 134 800 $, la rémunération reportée représentant 60 % de la rémunération d'encouragement globale), soit une augmentation de 50 % par rapport à la rémunération globale de 6 240 000 $ (comprenant le salaire de base fixe et la rémunération d'encouragement reportée de 5 250 000 $ de même que la rémunération d'encouragement en espèces annuelle de 990 000 $) de l'année dernière, alors que la rémunération en 2009 était, de façon appropriée, considérablement inférieure à celle du groupe de sociétés de référence en raison du rendement de la CIBC. La plus importante tranche de la rémunération directe globale de M. McCaughey est directement liée aux réalisations au cours de l'année et au rendement opérationnel et financier solide de la CIBC en 2010.

Le rendement opérationnel et financier élevé de la CIBC a également contribué à l'augmentation de la rémunération des autres hauts dirigeants visés de la CIBC. La rémunération et le rendement de ceux-ci sont décrits dans les pages suivantes. Le conseil souhaite remercier chacun d'eux ainsi que toute l'équipe de direction de la CIBC pour leur rendement au cours de l'année dernière.

Conclusion

La responsabilité de la rémunération des cadres supérieurs à la CIBC incombe au conseil d'administration, qui bénéficie de l'appui important du Comité. Celui-ci est entièrement composé d'administrateurs indépendants et conseillé de manière indépendante par une société internationale d'experts-conseils en rémunération des cadres supérieurs.

La CIBC apprécie les commentaires des investisseurs. Nous sommes heureux de la reconnaissance que la CIBC a reçue de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises et d'autres organismes pour les renseignements que nous avons communiqués dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière et nous continuons de participer activement à des discussions avec les actionnaires et les groupes de défense des actionnaires concernant la stratégie, la gouvernance et la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. Nous apprécions ces discussions et les idées qu'elles procurent.

Au nom des membres du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction et du conseil dans son ensemble, nous désirons vous remercier de votre soutien constant à l'égard de la CIBC.

Salutations distinguées,

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

/s/ Brent S. Belzberg

Brent S. Belzberg

Le président du conseil,

/s/ Charles Sirois

Charles Sirois

Rémunération au rendement — Faits saillants

La CIBC a par le passé versé une rémunération en fonction du rendement		
	Rendement d'entreprise	**Décisions quant à la rémunération du chef de la direction/de l'équipe de la haute direction**
2006	• A atteint des sommets quant au bénéfice net et un rendement des capitaux propres parmi les premiers du secteur • A haussé le dividende sur les actions ordinaires et a acquis une participation majoritaire dans FirstCaribbean	• La rémunération du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction a été augmentée à un niveau concurrentiel mais prudent par rapport au rendement d'entreprise record de la CIBC
2007	• A atteint des sommets quant au bénéfice net et un rendement des capitaux propres parmi les premiers du secteur • A divulgué une exposition importante au crédit structuré relativement au marché des prêts hypothécaires résidentiels aux États-Unis • A mis fin à son entreprise de services bancaires d'investissement aux États-Unis	• Ni le chef de la direction ni le chef de Marchés mondiaux n'ont reçu de prime en espèces et leur rémunération a été abaissée au niveau le plus bas du groupe de sociétés de référence en raison de l'exposition au crédit structuré • Le chef de la direction a de manière volontaire renoncé à une partie de sa rémunération • La rémunération des autres membres de l'équipe de la haute direction a été considérablement réduite en raison du rendement global de la CIBC pour refléter l'exposition future aux prêts hypothécaires à risque
2008	• Le crédit structuré a entraîné une perte nette pour la CIBC • L'une des premières banques nord-américaines à hausser les capitaux propres avant que les conditions du secteur ne se détériorent considérablement • A pris d'autres mesures à grande échelle pour guider efficacement la CIBC pendant la crise mondiale du crédit (raffermissement du capital et du financement, renforcement de la direction, repositionnement de Services bancaires de gros, exposition réduite au crédit structuré)	• La rémunération du chef de la direction a été augmentée à la lumière d'une pénalité déjà imposée pour l'exposition au crédit structuré en 2007 et en reconnaissance des mesures de correction prises pour guider efficacement la CIBC pendant la crise mondiale du crédit • Le chef de la direction n'a reçu aucune prime en espèces • La rémunération pour les autres membres de l'équipe de la haute direction a été réduite au niveau minimal payable aux termes du cadre de rémunération établi pour 2008
2009	• Les progrès accomplis sur plusieurs fronts pendant l'année ont été touchés par des baisses de valeur liées au crédit structuré et d'autres charges • La croissance des revenus de base a été parmi les moins élevées du secteur en raison d'une croissance plus faible des produits d'exploitation et de la tolérance au risque moins élevée de la CIBC • L'une des banques les plus fortement capitalisées en Amérique du Nord	• Un cadre de rémunération des membres de la haute direction lié à la stratégie en réduisant la fourchette et la volatilité de la rémunération • Une réduction considérable des primes en espèces annuelles du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction en raison des facteurs de risque constants, y compris les baisses de valeur liées au crédit structuré
2010	• Les résultats financiers solides dont le rendement total pour les actionnaires le plus élevé des grandes banques canadiennes • La réalisation d'acquisitions stratégiques dans le cadre des activités de cartes de crédit et de services bancaires aux entreprises • Le maintien de fondements sûrs, y compris la solidité du capital et la productivité concurrentielle, tout en respectant la tolérance au risque	• Un cadre de rémunération des membres de la haute direction rajusté pour s'harmoniser avec les principes et les normes du CSF[1] • Une hausse sélective des cibles de rémunération pour les harmoniser avec le niveau inférieur de la fourchette de rémunération du groupe de sociétés de référence pertinent[2] • Une augmentation des primes en espèces annuelles du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction qui correspond aux résultats financiers solides de la CIBC

Rémunération du chef de la direction par rapport au rendement (2006 – 2010)

	Rémunération directe globale du chef de la direction de la CIBC[3]	Rang de la rémunération directe globale par rapport à d'autres chefs de la direction de banques[2][4]	Rang du rendement par rapport à d'autres banques[2]			
			Rendement total pour les actionnaires – 1 an[5]	Rendement total pour les actionnaires – 5 ans	Croissance du bénéfice par action	Rendement des capitaux propres
2006	9,05 M$	3e	1er	4e	1er	1er
2007	5,31 M$[6]	5e	1er	1er	1er	1er
2008	8,16 M$	3e	5e	4e	5e	5e
2009	6,24 M$	5e	3e	5e	1er	4e
2010	9,34 M$	s.o.[7]	1er	4e	1er	1er

Notes :

(1) Le CSF est un organisme international qui surveille le système financier mondial et fait des recommandations à l'égard de celui-ci. Il est composé d'institutions membres du G20, comprenant, pour le Canada, la Banque du Canada, le Bureau du surintendant des institutions financières et le ministère des Finances.

(2) Le groupe de sociétés de référence utilisé pour évaluer le rendement relatif de la CIBC comprend BMO Groupe financier, RBC Groupe Financier, Banque Scotia et Groupe Financier Banque TD, les concurrents directs de la CIBC. Le groupe de référence utilisé dans la colonne « Rang de la rémunération directe globale par rapport à d'autres chefs de la direction de banques » dans le tableau ci-dessus est composé des chefs de la direction des banques du groupe de sociétés de référence de la CIBC. Voir également la page 42 pour de plus amples renseignements sur le choix du groupe de sociétés de référence.

(3) La rémunération directe globale correspond à la somme du salaire de base et de la rémunération d'encouragement qui comprend la prime en espèces annuelle et la rémunération d'encouragement à moyen et à long terme.

(4) Tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction de 2009 des banques du groupe de sociétés de référence de la CIBC.

(5) Le rendement total pour les actionnaires correspond au rendement total gagné sur un placement dans des actions ordinaires de la CIBC au 31 octobre de l'exercice concerné. Le rendement mesure la variation de la valeur pour les actionnaires, dans l'hypothèse où les dividendes sont réinvestis en actions ordinaires de la CIBC supplémentaires.

(6) La rémunération directe globale après la « restitution » (remise volontaire de la rémunération) indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2008 et de 2009.

(7) Non disponible.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La présente analyse de la rémunération fournit une description et une explication sommaires de la rémunération des membres de la haute direction de la CIBC et décrit les politiques et les processus que le Comité et le conseil utilisent pour établir la rémunération de l'équipe de la haute direction, qui est composée du chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui, qui assument la responsabilité d'une unité d'exploitation stratégique (c.-à-d. Marchés de détail CIBC, Services bancaires de gros) ou d'un groupe d'infrastructure (c.-à-d. des fonctions de contrôle ou de soutien). Les hauts dirigeants visés dont il est question au tableau sommaire de la rémunération à la page 58 sont membres de l'équipe de la haute direction.

Comme il est décrit dans la lettre qui précède, le conseil et la direction ont procédé en 2009 à un examen exhaustif du programme de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et ont apporté des changements en 2010 afin d'harmoniser davantage l'impératif stratégique de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme aux nouvelles lignes directrices réglementaires. Ce procédé a également tenu compte des commentaires provenant des actionnaires, des groupes en matière de gouvernance, des dirigeants politiques et des organismes de réglementation concernant la rémunération des cadres supérieurs dans le secteur financier.

Un examen du mandat du Comité et du cadre de rémunération de l'équipe de la haute direction ainsi qu'un exposé sur l'harmonisation des politiques et des pratiques de rémunération de la CIBC avec les exigences réglementaires figurent dans les pages qui suivent.

TABLE DES MATIÈRES

34 Rôle du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction

37 La CIBC versus les principes et les normes du Conseil de stabilité financière

40 Cadre de rémunération de la CIBC pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction

50 Rendement de la CIBC pour l'exercice 2010

54 Rémunération directe globale des hauts dirigeants visés

58 Tableaux

75 Mesures non conformes aux PCGR

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

Faits saillants	▷ **Le Comité a la responsabilité de la rémunération de tous les employés de la CIBC et supervise le capital humain de la CIBC, y compris l'efficacité organisationnelle et le perfectionnement du leadership** ▷ **Le Comité a établi un processus officiel d'évaluation du rendement d'entreprise et de toutes les facettes du risque dans les décisions de rémunération au moyen de réunions régulières avec le chef de la gestion du risque, le président du Comité de gestion du risque et le Comité de gestion du risque** ▷ **Le Comité consacre une partie importante de son temps à la stratégie de gestion des candidats et des recrues, à la planification de la relève et au perfectionnement du leadership de la CIBC** ▷ **Le Comité passe sans cesse en revue les pratiques exemplaires et adopte celles qui conviennent à la stratégie de rendement constant et durable de la CIBC** ▷ **Le Comité, dans la réalisation de son mandat, a recours aux conseils indépendants de son conseiller externe, Pay Governance LLC**

Le Comité aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance concernant le capital humain de la CIBC. Le Comité consacre une partie importante de son temps à la stratégie de gestion des candidats et des recrues de la CIBC, qui est axée sur l'amélioration de la planification de la relève, du processus d'examen des compétences des cadres supérieurs, de l'efficacité organisationnelle et du perfectionnement du leadership. Le Comité est également chargé de la conception et de l'application des politiques et des pratiques de rémunération à l'ensemble de la Banque afin d'assurer leur harmonisation avec l'impératif stratégique de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme et d'assurer que les programmes de rémunération de la CIBC n'encouragent pas la prise indue de risque.

Le Comité examine, approuve et/ou recommande en vue de l'approbation du conseil :

- la philosophie, les principes, le mode de rémunération et les pratiques de gouvernance de la CIBC une fois par année;
- le financement de la rémunération d'encouragement annuelle totale de la CIBC et les attributions à chacune des unités d'exploitation stratégiques, des groupes d'infrastructure et des principaux secteurs d'activité de Services bancaires de gros, fondés sur une analyse du rendement d'entreprise, dont les risques commerciaux assumés (avec les commentaires du chef des services financiers, du chef de la gestion du risque et du Comité de gestion du risque) et l'effet sur la capacité de la CIBC à attirer et à garder des personnes qualifiées qui permettent à la CIBC d'atteindre ses objectifs commerciaux à court, à moyen et à long terme;
- les objectifs de rendement pour le chef de la direction, l'équipe de la haute direction, les autres postes de contrôle clés et les membres du Comité de gestion de Services bancaires de gros;
- les évaluations du rendement individuel, y compris l'étude du rendement financier et des questions connexes de risque et de contrôle de même que les décisions de rémunération individuelle correspondantes, pour le chef de la direction, l'équipe de la

haute direction, les autres postes de contrôle clés, le Comité de gestion de Services bancaires de gros et pour toute autre personne dont la rémunération directe globale est supérieure à un seuil d'importance relative que le Comité établit chaque année (à l'heure actuelle, le seuil s'établit à 1,5 M$);

- un rapport annuel effectué par un organisme indépendant sur tous les régimes de rémunération importants qui détermine si les régimes sont exploités comme prévu et si le niveau de la rémunération versée est adéquat par rapport au rendement d'entreprise réel et aux risques commerciaux assumés;
- la planification de la relève et le plan de préparation des situations d'urgence pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction, les programmes de perfectionnement du leadership pour les postes clés de la haute direction et les changements organisationnels importants;
- les ententes d'emploi relativement aux nominations aux postes des échelons supérieurs, à partir du vice-président à la direction et aux autres postes clés de contrôle, aux nominations des membres du Comité de gestion de Services bancaires de gros et des employés dont la rémunération directe globale est supérieure au seuil;
- tous les régimes de retraite et les modifications importantes qui y sont apportées.

Afin de formuler ses recommandations relativement à la rémunération directe globale annuelle pour les membres de l'équipe de la haute direction, le comité, aidé de son conseiller indépendant, étudie :

- une analyse à long terme de la rémunération au rendement pour s'assurer que le montant versé à l'équipe de la haute direction par les programmes d'encouragement à moyen et à long terme de la CIBC est lié au rendement de la CIBC et aux antécédents de rendement pour les actionnaires au cours des mêmes périodes;
- une analyse rétroactive pour s'assurer que le programme de rémunération de l'équipe de la haute direction entraîne les résultats escomptés.

De plus, le Comité fait intervenir le président du Comité de gestion du risque chaque trimestre et le Comité de gestion du risque en entier une fois par année ainsi que le chef de la gestion du risque et le chef des services financiers dans l'évaluation du rendement financier de la CIBC, de ses unités d'exploitation stratégiques et des principaux secteurs d'activité de Services bancaires de gros. Cette évaluation comprend la durabilité des résultats, le rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque, les mesures concernant la clientèle et les employés ainsi que les questions de contrôle, de conformité ou de vérification qui devraient avoir un effet sur le financement de la rémunération d'encouragement.

Le Comité s'est réuni à sept reprises au cours de l'exercice 2010. Habituellement au cours des réunions, le Comité :

- obtient, de son conseiller indépendant ou d'autres conseillers externes, une mise à jour des tendances relativement à la rémunération des cadres supérieurs, y compris quant à la façon dont le marché au Canada et à l'échelle internationale intègre le risque dans les décisions de rémunération;
- tient une session à huis clos (c.-à-d. sans les membres de la direction) à laquelle assiste le conseiller indépendant.

Philosophie d'amélioration continue du Comité

Le Comité cherche continuellement à améliorer les compétences de ses membres et à adopter, selon les besoins de la CIBC, des pratiques exemplaires de gouvernance, de rémunération des cadres supérieurs et de gestion des candidats et des recrues. Plusieurs activités ont été entreprises en 2010 pour atteindre ces objectifs.

- Deux séances de formation des administrateurs ont été présentées par des experts externes, autres que le conseiller du Comité, sur des questions se rapportant au mandat du Comité. Une séance, axée sur des questions de gestion du risque dans les pratiques de rémunération, a été présentée par le cabinet d'experts-conseils qui a aidé le CSF pendant sa session initiale de rédaction des principes pour le G20 et son processus ultérieur d'examen par des pairs. La séance et le rapport ultérieur de la situation ont donné une idée de l'évolution dans le secteur et ont permis au Comité de jauger les actions de la CIBC par rapport aux principes et aux normes du CSF ainsi qu'aux pratiques du secteur. La deuxième séance, sur la gestion des candidats et des recrues, était axée sur le rôle du Comité et du conseil dans la promotion du leadership, des compétences et de la capacité organisationnelle.
- M. Gary Colter (actuellement président du Comité de gouvernance et ancien président du Comité de gestion du risque et du Comité de vérification) s'est joint au Comité afin de hausser le niveau d'expérience collective de celui-ci en supervision de gestion du risque.
- À la plupart des réunions du Comité, Pay Governance LLC ou un autre expert externe en rémunération des cadres supérieurs a fourni un rapport sur les tendances actuelles du marché concernant les niveaux concurrentiels de rémunération, les modifications réglementaires et la structure de la rémunération, y compris la façon dont le marché des services financiers au Canada et à l'échelle mondiale aborde les principes et les normes du CSF de même que l'intégration du risque dans les décisions de rémunération. Le Comité a également reçu des rapports d'experts en gestion des talents sur les nouvelles tendances et pratiques exemplaires afin de servir de soutien au renouvellement de la stratégie de gestion des candidats et des recrues de la CIBC.
- Le président du conseil et le président du Comité ont rencontré des représentants de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises et des actionnaires pour entendre leur point de vue sur la philosophie de gouvernance et de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC.

Les programmes de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC et sa gouvernance sont évalués de manière continue par rapport aux principes, aux normes et aux pratiques exemplaires préconisés par les organismes de réglementation, les groupes de gouvernance et les investisseurs institutionnels dans divers territoires où la CIBC exerce des activités. Bien que les pratiques de la CIBC aient été de manière générale conformes à ces lignes directrices, des rajustements supplémentaires ont été apportés en 2010 pour aborder les différences et mieux harmoniser les pratiques à l'impératif stratégique de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme (voir la page 37 pour de plus amples renseignements).

Conseiller indépendant

Le Comité obtient un avis d'expert indépendant d'un conseiller qui fait rapport directement au Comité. Le rôle du conseiller est d'appuyer le Comité et d'agir uniquement selon les directives que le président du Comité a données ou approuvées.

M. Ira Kay, associé directeur de Pay Governance LLC et ancien directeur mondial du groupe de rémunération des dirigeants de Watson Wyatt (maintenant Towers Watson), est le conseiller du Comité et est un expert reconnu à l'échelle internationale en rémunération des cadres supérieurs. M. Kay fournit une analyse et des conseils sur la philosophie de rémunération, l'élaboration des groupes de sociétés de référence, les pratiques et les niveaux de rémunération sur le marché, l'évaluation des cibles de la rémunération directe globale et fait des recommandations sur la rémunération directe globale annuelle du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction, l'élaboration de régimes de rémunération d'encouragement, y compris les mesures pour les objectifs de rémunération au rendement et la rémunération d'encouragement, les régimes de retraite complémentaires et d'autres questions sur lesquelles le Comité demande son avis.

En 2010, le Comité a renouvelé la nomination de M. Kay (en retenant les services de Pay Governance LLC) à titre de conseiller indépendant du Comité compte tenu d'une évaluation des services fournis par M. Kay, de la qualité de ses conseils et de l'indépendance de son cabinet par rapport à la direction de même que d'autres facteurs pertinents.

Les honoraires totaux visant les services fournis à la CIBC pour les exercices 2009 et 2010 par M. Kay (par l'entremise de son ancien employeur Watson Wyatt/Towers Watson et des cabinets que M. Kay a établis afin de faciliter sa transition de Watson Wyatt/Towers Watson) sont indiqués dans le tableau et les notes ci-après. Avec prise d'effet le 1er juillet 2010, Towers Watson n'apporte plus un soutien direct au Comité.

Depuis le 1er juillet 2010, M. Kay a fourni des services au Comité uniquement par l'entremise de Pay Governance LLC et ni lui ni Pay Governance LLC ne participent à d'autres mandats pour la CIBC.

	2008	2009	2010(1)			
			Novembre ⇨ Juin	Janvier ⇨ Juin	Juillet ⇨ Octobre	
Honoraires pour l'exercice	Watson Wyatt ($)	Watson Wyatt ($)	Towers Watson ($)	Ira T. Kay & Company ($)	Pay Governance LLC ($)	Total ($)
Mandat du Comité	385 000	563 000	176 848	98 517	173 537	448 902
Total des autres mandats de la CIBC(2)	913 000(3)	334 800(4)	206 231(5)	0	0	206 231

Notes :

(1) En janvier 2010, M. Kay a créé un nouveau cabinet d'experts-conseils en rémunération des cadres supérieurs, Ira T. Kay & Company, et est demeuré le principal conseiller du Comité. Au cours de la période allant de novembre à juin de l'exercice 2010, Towers Watson a fourni un soutien en analyse et en information sur le marché à M. Kay, ce qui a été le seul mandat exécuté par Towers Watson pour le Comité au cours de cette période. Avec prise d'effet le 1er juillet 2010, un nouveau cabinet, Pay Governance LLC, dont M. Kay est associé directeur, a été constitué et Towers Watson a cessé de fournir un soutien direct au Comité.

Afin de conserver le niveau élevé d'indépendance entre les mandats que Towers Watson a remplis pour la direction qui sont compris à la ligne « Total des autres mandats de la CIBC » dans le tableau ci-dessus, des personnes chez Towers Watson ont été spécifiquement désignées pour travailler avec M. Kay au mandat du Comité et ne pouvaient pas travailler à d'autres mandats de la CIBC.

(2) Les honoraires de Watson Wyatt pour la prestation de services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite de la CIBC aux États-Unis avaient été approuvés préalablement par le Comité au moment où Watson Wyatt a reçu le mandat de conseiller du Comité. Afin de renforcer l'objectif d'indépendance du conseiller du Comité, la CIBC a transféré, avec prise d'effet le 1er novembre 2008, tous les services reliés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis, ce qui constitue la plus grande partie des frais sous la rubrique « Total des autres mandats de la CIBC », de Watson Wyatt à un autre fournisseur de services.

(3) Relativement à des études sur la rémunération (36 000 $), à l'examen de la conformité à la législation applicable aux régimes de retraite d'un outil de planification de la retraite en ligne (35 000 $) et à des services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis (842 000 $) qui ont été plus élevés en 2008 que pour les exercices antérieurs et ultérieurs en raison de l'appui apporté à la vente par la CIBC de l'entreprise de services bancaires d'investissement aux États-Unis. Cette transition a débuté en 2008 et a essentiellement été réalisée en 2009, seuls des services accessoires ayant été fournis en 2010, comme il est indiqué ci-après.

(4) Relativement à des études sur la rémunération (30 500 $), à un examen de la conformité à la législation applicable aux régimes de retraite d'un outil de planification de la retraite en ligne (51 000 $) ainsi qu'à des services relatifs à la transition des services liés à l'administration actuarielle et des régimes de retraite aux États-Unis (253 300 $) qui ont été considérablement moins élevés en 2009 comparativement aux exercices antérieurs.

(5) Relativement à des études sur la rémunération (23 500 $), à un soutien à la direction concernant la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance (161 700 $) et à des services connexes relatifs à des demandes d'ordre actuariel et liées aux régimes de retraite aux États-Unis (21 000 $). Depuis le 1er juillet 2010, M. Kay a fourni des services au Comité uniquement par l'entremise de Pay Governance LLC et ni lui ni Pay Governance LLC ne participent à d'autres mandats pour la CIBC.

La CIBC versus les principes et les normes du Conseil de stabilité financière

La lettre aux actionnaires à la page 29 décrit les mesures que le conseil a prises afin de raffermir davantage la philosophie de rémunération de la CIBC, y compris l'intégration des principes visant de saines pratiques de rémunération et les normes d'application connexes établies par le Conseil de stabilité financière. Ces principes et normes, mis de l'avant par le CSF en 2009, visent à éviter la prise de risque excessif et à améliorer la stabilité et la solidité du système financier mondial. Le tableau ci-après indique comment la philosophie de rémunération de la CIBC s'harmonise à ces principes et normes. Les nouvelles mesures ou les modifications importantes en 2010 sont indiquées en caractères italiques.

Éléments clés de la réglementation du CSF	Philosophie de la CIBC
✓ Gouvernance efficace de la rémunération	
Supervision active du conseil	• Le conseil, le CRRPD et le Comité de gestion du risque de la CIBC surveillent activement les programmes, politiques et pratiques de rémunération de la CIBC *pour tous les employés*. Leurs responsabilités comprennent : — établir le processus de gouvernance de la rémunération (CRRPD) — déterminer le financement de la rémunération d'encouragement et les attributions (voir la page 45) (CRRPD) — approuver la rémunération individuelle applicable à l'équipe de la haute direction, au Comité de gestion de Services bancaires de gros, à d'autres postes clés de la direction *et aux employés dont la rémunération est supérieure au seuil* (CRRPD/conseil) — *approuver de nouveaux régimes de rémunération d'encouragement importants*[1] *ou des modifications aux régimes existants importants* (CRRPD/conseil) — *examiner la conformité des secteurs d'activité de la CIBC, des unités d'exploitation stratégiques et de Services bancaires de gros à la tolérance au risque de la CIBC et aux risques sous-jacents associés au rendement d'entreprise (Comité de gestion du risque)* — *identifier et communiquer au CRRPD les préoccupations concernant la structure des régimes de rémunération d'encouragement de la CIBC dans la création d'incitation à la prise indue de risque* (Comité de gestion du risque) Voir la description du mandat du Comité et du conseil aux pages 16 à 23. • *Nomination au CRRPD de l'ancien président du Comité de gestion du risque, accroissant ainsi l'expérience collective du Comité quant à la gestion du risque* • *Dans l'établissement du financement de la rémunération d'encouragement, le CRRPD et le Comité de gestion du risque tiennent une session conjointe afin d'examiner l'évaluation que font le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque du rendement d'entreprise, y compris à l'égard des objectifs de tolérance au risque* (voir la page 47) • *Le conseiller indépendant du CRRPD fournit des rapports périodiques sur les exigences du CSF et les pratiques exemplaires à l'échelle mondiale concernant le risque et la rémunération* (voir la page 35)
Exploitation du système de rémunération comme prévu	• *Des évaluations indépendantes de tous les régimes de rémunération d'encouragement importants sont effectuées chaque année* • *Des analyses rétroactives et de scénarios des régimes de rémunération d'encouragement importants sont effectuées chaque année ou plus fréquemment si des modifications au régime sont à l'étude* • Le cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction est soumis à des tests chaque année (voir la page 42)
Rémunération des fonctions de contrôle	• 20 % de la prime en espèces annuelle du chef de l'administration, du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque sont fondés sur une évaluation effectuée par le président du Comité de vérification ou du Comité de gestion du risque et revue par le président du conseil (voir la page 54) • La rémunération pour les employés des fonctions de contrôle, y compris le risque, la conformité, les finances et la vérification, est établie selon les résultats d'ensemble de la CIBC et est indépendante des résultats de l'entreprise précise visée
✓ Rémunération et capital	
Solidité de la situation du compte capital	• Les primes en espèces annuelles pour l'équipe de la haute direction sont établies au moyen de grilles de pointage d'entreprise qui comprennent des mesures fondées sur le risque et sur les capitaux propres ainsi que l'évaluation du risque par le chef de la gestion du risque (voir la page 53); ces grilles de pointage et l'évaluation du risque sont également examinées au moment de déterminer le financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et les attributions aux unités d'exploitation stratégiques *et aux secteurs d'activité de Services bancaires de gros*

Éléments clés de la réglementation du CSF	Philosophie de la CIBC
✓ Corrélation efficace entre la rémunération au rendement et la prise de risque prudente	
Rajustement de la rémunération selon chaque type de risque	• Les évaluations du rendement d'entreprise fondées sur les grilles de pointage d'entreprise comprennent le rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC (voir la page 46) et sont utilisées aux fins suivantes : — le financement de la rémunération d'encouragement de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques — *l'attribution aux secteurs d'activité de la rémunération d'encouragement de Services bancaires de gros* — les primes annuelles des membres de l'équipe de la haute direction, où le risque représente une pondération de 20 % dans la grille de pointage d'entreprise • *Le financement commun de la rémunération d'encouragement de Services bancaires de gros est maintenant fondé sur une mesure de rentabilité de sorte que le rendement financier reflète adéquatement les questions de risque et de contrôle comme les pertes sur créances et les pertes opérationnelles* • Les évaluations du risque comprennent toutes les facettes du risque (de marché, de crédit, opérationnel, de réputation et de liquidité) • Les décisions de rémunération pour l'équipe de la haute direction, d'autres postes clés de contrôle, du Comité de gestion de Services bancaires de gros *et des employés dont la rémunération est supérieure au seuil* sont prises au moyen de grilles de pointage individuelles qui comprennent également des mesures clés du risque — la non-conformité à la politique de la CIBC et à son cadre de gestion du risque et de contrôle est prise en compte dans les décisions de rémunération de tous les employés • Un rendement financier moindre ou négatif entraîne une réduction significative du financement de la rémunération variable, comme l'ont démontré les exercices 2005 et 2008 et la rémunération de l'équipe de la haute direction pour l'exercice 2009 • *De nouveaux régimes de rémunération ou des modifications aux régimes existants sont soumis à l'examen de Gestion du risque et de Finance avant de demander l'approbation du CRRPD et/ou du conseil*
Composition de la rémunération et reports	• Le cadre de rémunération de l'équipe de la haute direction comporte un écart de rémunération réduit et une possibilité moindre de volatilité sur douze mois par rapport au groupe de sociétés de référence en ayant une proportion de la rémunération fixe plus élevée que celle de la rémunération variable • La prime en espèces annuelle de chaque employé reflète le rendement individuel, celui de l'unité d'exploitation stratégique et de la CIBC dans son ensemble alors que le versement de la rémunération reportée reflète le rendement absolu et relatif de la CIBC dans son ensemble • *Des niveaux de report de 40 % à 60 % de la rémunération d'encouragement sont obligatoires pour des postes qui présentent la possibilité de créer un risque important pour la CIBC. Par exemple, 60 % de la rémunération d'encouragement des membres de l'équipe de la haute direction est reportée pendant au moins trois ans* • *Plus de la moitié de la rémunération d'encouragement reportée de chaque employé est à base d'actions ou d'unités à la valeur comptable (*UVC*), ce qui crée un lien direct avec la valeur sous-jacente de l'entreprise* • *L'acquisition d'options de souscription d'actions est passée de 25 % par année sur quatre ans à 50 % après chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi, à compter des octrois effectués en décembre 2010* • *Une proportion plus élevée de la rémunération d'encouragement reportée pour les autres membres de la haute direction est maintenant offerte sous forme d'acquisition en bloc sur trois ans d'octrois d'actions subalternes (*OAS*) ou d'unités d'actions en fonction du rendement (*UAR*). Par exemple, les vice-présidents à la direction et le Comité de gestion de Services bancaires de gros reçoivent 70 % et 100 %, respectivement, de leur rémunération d'encouragement reportée en UAR*

Éléments clés de la réglementation du CSF	Philosophie de la CIBC
✓ Corrélation efficace entre la rémunération au rendement et la prise de risque prudente (suite)	
Récupération	• Un mécanisme de récupération est en place en cas d'inconduite *et de pertes importantes imprévues* (voir la page 41) *et s'applique à tous les employés* • Le chef de la gestion du risque et le chef de l'administration font des commentaires au chef de la direction concernant la non-conformité à la politique de la CIBC et à son cadre de gestion du risque et de contrôle par un employé, de sorte que des pénalités peuvent être intégrées aux décisions de rémunération le cas échéant
Politiques/arrangements contractuels	• Des politiques relatives à l'actionnariat existent pour tous les cadres supérieurs, y compris l'équipe de la haute direction, ainsi que pour tous les directeurs généraux de Services bancaires de gros. Après son départ à la retraite, le chef de la direction doit respecter l'obligation relative à l'actionnariat pendant deux ans *et les autres membres de l'équipe de la haute direction doivent la respecter pendant un an. Tous les membres de l'équipe de la haute direction ont rempli, et dans certains cas ont considérablement dépassé, leur obligation relative à l'actionnariat. Par exemple, la valeur de l'actionnariat du chef de la direction s'élève à 40 816 190 $, soit 27,2 fois son salaire de base.* • La Politique en cas de changement de contrôle comprend deux événements déclencheurs (voir la page 71) • Les primes garanties s'appliquent aux nouvelles recrues et, dans des circonstances exceptionnelles, sont utilisées pour contrer un risque important d'exode et ne dépassent pas 12 mois • La Politique sur les opérations personnelles ne permet pas d'utiliser des stratégies de couverture conçues pour monétiser ou réduire le risque de marché associé à la rémunération liée aux actions
✓ Engagement avec les parties intéressées	
Communication d'information	• La CIBC fournit aux actionnaires des renseignements opportuns, simples et transparents concernant sa philosophie de rémunération, à partir de la page 40 de la présente circulaire • *On peut trouver des renseignements supplémentaires concernant la rémunération aux termes des normes du CSF à la page 73*

Note :

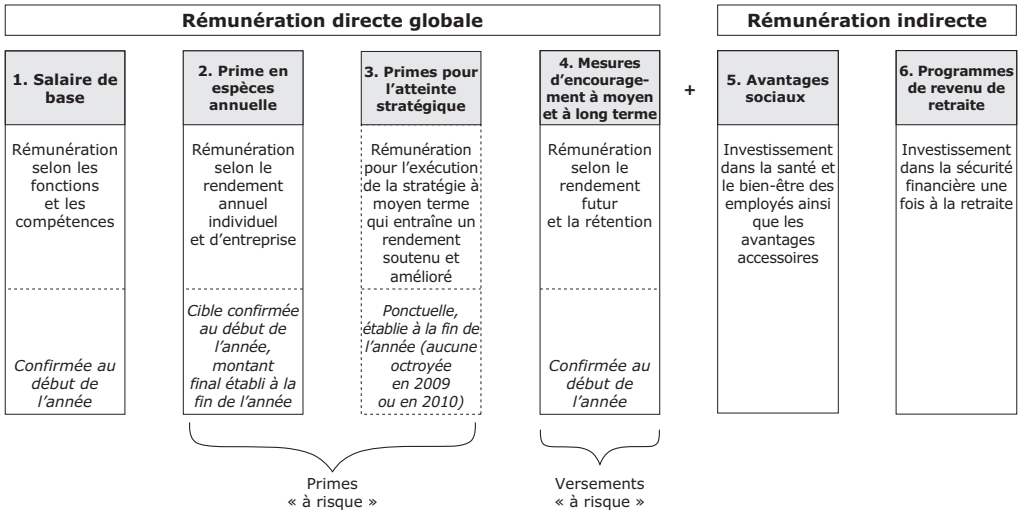
(1) Un « régime de rémunération d'encouragement important » est un arrangement officiel de rémunération pour les employés qui : a) comprend 10 % ou plus de l'ensemble des employés de la CIBC, b) a des dépenses annuelles de 50 M$ ou plus ou c) comprend des postes qui pourraient présenter un risque important pour la CIBC.

Cadre de rémunération de la CIBC pour le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction

Faits saillants	▷ **Rémunération cible correspondant en général au niveau inférieur de la fourchette de rémunération du groupe de sociétés de référence pertinent** ▷ **Proportion plus élevée de la rémunération fixe par rapport à celle de la rémunération variable, y compris des salaires de base plus élevés comparativement au groupe de sociétés de référence pertinent, aux fins d'harmonisation avec l'impératif stratégique de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme** ▷ **Réduction possible des primes en espèces annuelles à zéro en cas de faible rendement** ▷ **Report minimal de 60 % de la rémunération d'encouragement, la plus grande partie de celle-ci étant attribuée en UVC et en UAR plutôt qu'en options de souscription d'actions** ▷ **Dispositions de récupération en cas d'inconduite et de pertes importantes imprévues** ▷ **Évaluations du rendement d'entreprise en fonction d'une grille de pointage d'entreprise qui comprend une pondération de 20 % pour le rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC, comme l'évalue le chef de la gestion du risque et le confirme le Comité de gestion du risque**

Philosophie de rémunération totale

La CIBC a une vue d'ensemble de la rémunération comme l'illustre le schéma ci-après. Chaque composante de la rémunération est décrite dans le tableau suivant, en particulier la manière dont la rémunération directe globale est établie.



Comme il est énoncé dans la lettre aux actionnaires du président du Comité et du président du conseil, le cadre de rémunération de la CIBC pour l'équipe de la haute direction est fondé sur notre avis selon lequel la rémunération des cadres supérieurs devrait être liée à la création d'une valeur à long terme et que les mesures d'encouragement devraient récompenser le rendement sans encourager la prise de risque excessif. Notre philosophie est conforme aux lignes directrices réglementaires et aux nouvelles pratiques exemplaires et s'harmonise avec l'impératif stratégique de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme. Le cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction est fondé sur les éléments clés suivants :

- Réduction du montant total possible et de la volatilité de la rémunération au moyen des éléments suivants :
  - — des fourchettes de rémunération qui sont généralement moins élevées que celles du groupe de sociétés de référence pertinent;
  - — la valeur en dollars de la rémunération d'encouragement reportée moins élevée à l'attribution, ce qui limite la possibilité de hausse à l'avenir;
  - — un pourcentage que représente le salaire de base dans la rémunération totale plus élevé que celui du groupe de sociétés de référence pertinent;
  - — un pourcentage plus élevé de rémunération fixe que de rémunération variable.

- Corrélation entre la rémunération des cadres supérieurs, le rendement et l'exécution soutenue de la stratégie de la CIBC au moyen des éléments suivants :
  - des primes en espèces annuelles allant de 0 % (aucune prime en espèces) pour une année de faible rendement à 150 % de la prime cible pour une année de rendement élevé; la cible est établie au niveau de la prime qui est habituellement accordée lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel répondent aux attentes; voir le tableau à la page 43;
  - des primes en espèces annuelles limitées à au plus 40 % de la prime d'encouragement totale, le pourcentage restant (soit 60 % ou plus) étant attribué sous forme de rémunération d'encouragement reportée qui s'acquiert sur une période de trois ou de quatre ans;
  - des options de souscription d'actions dont l'utilisation est limitée et des UAR et des UVC utilisées comme principaux programmes de rémunération d'encouragement reportée. Les UVC ont été lancées en 2009 afin de lier la rémunération à la création d'un rendement durable au fil du temps; elles ne sont pas touchées par les fluctuations à court terme du marché. Les UVC sont rajustées pour tenir compte du versement de dividendes et des émissions et rachats d'actions (voir la page 66 pour obtenir une description du régime d'unités à la valeur comptable);
  - des options d'achat d'actions aux reports plus longs qui, depuis les attributions effectuées en décembre 2010, s'acquièrent à raison de 50 % après chacune des troisième et quatrième années;
  - une prime en espèces périodique (une *prime pour l'atteinte stratégique*) possible à l'atteinte à moyen terme d'objectifs stratégiques qui entraînent un rendement soutenu et amélioré; aucune prime pour l'atteinte stratégique n'a été attribuée à ce jour.
- Intégration du rendement par rapport aux objectifs de tolérance au risque de la CIBC dans l'évaluation du rendement d'entreprise et de la rémunération au moyen des éléments suivants :
  - un examen méthodique du rendement d'entreprise et du processus de grilles de pointage, au cours duquel le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque fournissent des évaluations indépendantes quant à la durabilité des résultats, à tous les aspects du risque (de marché, de crédit, opérationnel, de réputation et de liquidité) et à d'autres facteurs connexes (p. ex., le contexte économique et le marché concurrentiel pour les personnes qualifiées);
  - dans le cadre du processus trimestriel de régularisation de la rémunération d'encouragement, le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque présentent leurs évaluations du rendement d'entreprise au chef de la direction et, par la suite, au Comité, en présence du président du Comité de gestion du risque;
  - en novembre, une réunion conjointe a lieu entre le Comité et le Comité de gestion du risque afin d'examiner les grilles de pointage d'entreprise pour toute l'année telles que les ont présentées le chef des services financiers et le chef de la gestion du risque et pour s'assurer que le Comité est bien informé des questions de risque qui devraient être examinées lors de l'établissement du financement de l'ensemble de la rémunération d'encouragement et des attributions aux unités d'exploitation pour toute l'année ainsi que lors de l'approbation des recommandations concernant la rémunération individuelle.
- Indépendance des fonctions de contrôle :
  - 20 % de la prime en espèces annuelle du chef de l'administration, du chef des services financiers et du chef de la gestion du risque sont fondés sur une évaluation indépendante du rendement par rapport aux responsabilités de gouvernance de chacun d'entre eux, effectuée par les présidents des comités auxquels ils doivent rendre compte (c.-à-d. vérification ou gestion du risque) et le président du conseil.
- Récupération en cas d'inconduite et de pertes importantes imprévues qui s'applique à l'équipe de la haute direction et à tous les autres employés :
  - si l'inconduite d'une personne résulte en une perte importante pour la CIBC ou entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC, cette personne devra rembourser à la CIBC sur demande la valeur totale de tout versement de la rémunération d'encouragement en espèces ou reportée et de tous gains découlant d'options de souscription d'actions qui sont acquises et qui ont été exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé qu'une perte importante a été subie ou qu'un retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De même, les UVC, les UAR, les options de souscription d'actions et/ou les OAS qui ont été acquis dans les 12 mois précédents seront annulés (voir la page 67);
  - en cas de perte importante imprévue pour la CIBC, ses unités d'exploitation stratégiques ou ses secteurs d'activité, perte qui est égale ou supérieure au total du bénéfice net avant impôts des trois dernières années, le chef de la direction et le Comité, profitant des commentaires du Comité de gestion du risque, auront le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UVC, des OAS et des UAR qui s'acquièrent cette année-là. 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 et des groupes d'infrastructure connexes (voir la page 67);
  - une disposition de récupération après le départ à la retraite existe pour le chef de la direction (voir la page 71).

- Corrélation accrue entre les intérêts des cadres supérieurs et ceux des actionnaires grâce à l'obligation relative à l'actionnariat, qui se prolonge maintenant pendant la retraite pour tous les membres de l'équipe de la haute direction. Par exemple, le chef de la direction détient 326 280 équivalents d'actions qu'il doit conserver jusqu'à son départ à la retraite (voir la page 60) :
  - — l'obligation relative à l'actionnariat s'applique à tous les cadres supérieurs ainsi qu'aux directeurs généraux de Services bancaires de gros. Cette obligation fait en sorte que ces leaders principaux ont un intérêt en actions dans la CIBC subissant ainsi les mêmes diminutions du cours de l'action que les actionnaires et profitant des mêmes hausses que ceux-ci (voir la page 62);
  - — l'obligation relative à l'actionnariat postérieur à la retraite fait en sorte que les membres de l'équipe de la haute direction conservent leur actionnariat actuel pendant un an après leur départ à la retraite. Le chef de la direction doit le conserver pendant deux ans.

Le cadre de rémunération de l'équipe de la haute direction fait l'objet de tests chaque année par le conseiller indépendant du Comité selon divers scénarios. Ces tests ont indiqué que le cadre de rémunération remplit les objectifs du conseil de lier plus étroitement la rémunération au rendement et d'offrir un programme de rémunération moins instable allant de pair avec des résultats et des risques moins instables. Par exemple, la volatilité des versements aux termes des programmes de rémunération d'encouragement reportée est atténuée par la limite de la hausse de la rémunération réalisable pendant les années d'appréciation usuelle du cours de l'action (plus de 5 % par année).

Comparaison de la rémunération et groupes de sociétés de référence

La rémunération de l'équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants visés, est évaluée par rapport à un groupe de sociétés de référence afin d'établir les fourchettes de rémunération directe globale décrites ci-après. 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 font partie du groupe de sociétés de référence.

Le groupe de sociétés de référence pour le chef de la direction et le chef des services financiers comprend les quatre autres grandes banques canadiennes (BMO Groupe financier, RBC Groupe Financier, Banque Scotia et Groupe Financier Banque TD) ainsi que les deux plus importantes sociétés d'assurances au Canada (Financière Manuvie et Financière Sun Life). Pour les autres membres de l'équipe de la haute direction, la comparaison se fait par rapport aux quatre autres grandes banques canadiennes. Les fonctions au sein de la CIBC sont comparées à celles au sein du groupe de sociétés de référence en utilisant deux méthodes différentes pour aborder les différences dans les structures organisationnelles et l'ampleur des tâches dans le groupe de sociétés de référence. Les tâches sont comparées selon le titre de la fonction et son importance, tout en reconnaissant que des fonctions particulières portant des titres semblables au sein d'autres institutions pourraient ne pas avoir la même envergure. La comparaison est effectuée par The Hay Group, fournisseur de services externe, qui effectue régulièrement des sondages relativement aux cadres supérieurs pour d'importantes institutions financières au Canada.

Établissement des fourchettes de rémunération directe globale

Au début de chaque année, la direction recommande à l'examen du Comité (avec des commentaires de son conseiller indépendant) et à l'approbation du conseil les fourchettes de rémunération directe globale pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. Ces fourchettes englobent un minimum, une cible et un maximum pour la rémunération directe globale. Chacun de ces niveaux comprend des éléments fixes (salaire de base et rémunération d'encouragement reportée) et une prime en espèces annuelle qui variera en fonction du rendement. Ces fourchettes sont structurées de la manière suivante :

Minimum	Il a été établi comme un plancher entre 66 % et 73 % de la rémunération directe globale cible selon les fonctions du membre de l'équipe de la haute direction et comprend le salaire de base plus les attributions fixes en dollars des mesures d'encouragement à moyen et à long terme. Ce niveau de rémunération directe globale est habituellement octroyé au cours d'une année où le rendement est inférieur aux attentes.
Cible	Depuis 2009, les cibles de rémunération directe globale pour l'équipe de la haute direction sont généralement établies au niveau inférieur de la fourchette de rémunération pour le groupe de sociétés de référence pertinent pendant la période de suivi de trois ans, ce qui correspond à la volatilité moins élevée des régimes de rémunération de l'équipe de la haute direction. Ce niveau de rémunération directe globale est habituellement octroyé lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel répondent aux attentes.
Maximum	Il a été plafonné entre 114 % et 117 %(1) de la rémunération directe globale cible (était de 150 % avant 2009), selon les fonctions du membre de l'équipe de la haute direction. La rémunération directe globale supérieure à la cible est le résultat direct du fait que la prime en espèces annuelle se trouve à l'extrémité supérieure de la fourchette de paiement possible allant de 0 % à 150 % puisque le salaire de base et les mesures d'encouragement à moyen et à long terme sont octroyés comme des valeurs fixes en dollars. Ce niveau peut uniquement être octroyé lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel dépassent considérablement les attentes.

Note :

(1) Ou entre 127 % et 134 % y compris le montant maximal d'une prime pour l'atteinte stratégique ponctuelle.

Le Comité et le conseil ont le pouvoir discrétionnaire de verser une rémunération inférieure au minimum ou supérieure au maximum dans des circonstances économiques extraordinaires. Ce pouvoir a été exercé pour l'exercice 2007 lorsque le Comité et le conseil ont réduit la rémunération directe globale de certains membres de l'équipe de la haute direction à un niveau inférieur au minimum.

Rémunération directe globale

(Salaire de base
+
Mesures d'encouragement annuelles, à moyen et à long terme qui sont assujetties au rendement soit à l'attribution, soit au versement)

Salaire de base Rémunération selon les fonctions et les compétences	Salaires de base • Établis au début de l'année à des niveaux supérieurs à la médiane du groupe de sociétés de référence pertinent pour tenir compte de la rémunération globale possible des membres de l'équipe de la haute direction qui se situe au bas de la fourchette et de la décision du conseil de faire en sorte que la proportion de la rémunération fixe soit plus élevée que celle de la rémunération variable. Cette philosophie, lancée en 2009, correspond également à la ligne directrice réglementaire sur l'atténuation de la prise de risque.
Prime en espèces annuelle Rémunération selon le rendement annuel individuel et d'entreprise	Prime en espèces annuelle • Cible confirmée au début de l'année • Lie le versement à l'atteinte d'objectifs de rendement d'entreprise et de rendement individuel grâce à l'utilisation de grilles de pointage d'entreprise et de grilles de pointage individuelles qui comprennent des mesures du risque • La prime peut être réduite à zéro • Si la prime annuelle dépasse 40 % de la rémunération d'encouragement, la tranche supérieure à 40 % est convertie en UVC afin de respecter l'exigence minimale de report de 60 % rendue obligatoire par le CSF • Seule composante variable de la rémunération directe globale
Primes pour l'atteinte stratégique Rémunération pour l'exécution de la stratégie à moyen terme qui entraîne un rendement soutenu et amélioré	Prime en espèces périodique pour les atteintes stratégiques • Le versement requiert un rendement soutenu par l'exécution d'objectifs stratégiques à moyen terme spécifiques • Les versements sont de nature périodique puisque le rendement ne sera évalué que sur une période de plusieurs années • Aucune prime n'a été attribuée à ce jour
Mesures d'encouragement à moyen et à long terme Rémunération selon le rendement futur et la rétention	Les mesures d'encouragement à moyen et à long terme sont confirmées au début de l'année et sont attribuées chaque année comme des valeurs fixes en dollars • Unités à la valeur comptable — Une période de report de trois ans avec acquisition en bloc à la fin de la période lie les paiements à la croissance de la valeur comptable déclarée par action ordinaire pendant le cycle économique à moyen terme (des rajustements sont apportés pour tenir compte des versements de dividendes et des émissions et rachats d'actions en augmentant/diminuant le nombre d'UVC attribuées à un particulier) — Offrent un lien plus étroit avec la valeur sous-jacente de l'entreprise que les actions dont le cours peut être plus volatil et dont la valeur peut quelquefois être liée à des fluctuations à court terme du marché plutôt qu'à la création d'une valeur à plus long terme • Unités d'actions en fonction du rendement — Une période de report de trois ans, avec acquisition en bloc à la fin de la période, lie les versements au cycle économique à moyen terme, au rendement futur du cours de l'action et aux capitaux propres par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC — Font en sorte que les cadres supérieurs se concentrent sur l'atteinte d'un rendement soutenu à moyen et à long terme — Limitent le risque de baisse mais également les possibilités de hausse • Options de souscription d'actions — D'une durée de 10 ans, 50 % des options s'acquérant après chacun des troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi, lient les versements au cycle économique à long terme et au rendement futur du cours de l'action — Dont la valeur est nulle, à moins que le cours de l'action n'augmente à plus long terme Voir la page 65 pour obtenir d'autres renseignements concernant ces programmes d'encouragement.

Rémunération indirecte

(Avantages sociaux
+
Programmes de revenu de retraite)

Avantages sociaux Investissement dans la santé et le bien-être des employés ainsi que les avantages accessoires	Avantages sociaux • La CIBC offre à tous ses employés au Canada un programme d'avantages sociaux flexibles et concurrentiels en matière de santé et de bien-être. Les membres de l'équipe de la haute direction profitent également de frais d'adhésion à des clubs, d'examens médicaux annuels et d'avantages relatifs à l'utilisation d'une automobile dans le cadre des avantages accessoires usuels offerts aux cadres supérieurs de la CIBC au Canada, qui sont conformes aux pratiques du marché
Programmes de revenu de retraite Investissement dans la sécurité financière une fois à la retraite	Programmes de revenu de retraite • La CIBC offre à ses employés admissibles au Canada trois types de dispositions relatives à la retraite ou de dispositions similaires afin de compléter leur revenu à la retraite – un régime de retraite à prestations déterminées non cotisable, un régime de retraite à prestations déterminées cotisable ou une cotisation en espèces à un REER choisi par le participant. En outre, les cadres supérieurs, à partir du premier vice-président, peuvent participer au régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le *RRCCS*), ce qui est conforme aux pratiques du marché. Les arrangements aux termes du RRCCS pour les hauts dirigeants visés sont décrits à la page 68.

Composition de la rémunération

La composition cible de la rémunération pour l'équipe de la haute direction est illustrée dans le tableau ci-après.

	Pourcentage de la rémunération directe globale								
	Salaire de base (fixe)	**Prime en espèces (variable)**	**Rémunération en espèces totale**	**Unités d'actions en fonction du rendement (fixe)**	**Unités à la valeur comptable (fixe)**	**Options de souscription d'actions (fixe)**	**Rémunération sous forme d'actions totale**	**Report sous forme de pourcentage du total des mesures d'encouragement**	**Rémunération directe globale**
Chef de la direction	18 %	32 %	**49 %**	20 %	20 %	10 %	**51 %**	61 %	**100 %**
Équipe de la haute direction – entreprises en exploitation	10 %-18 %	32 %-34 %	**44 %-50 %**	20 %-22 %	20 %-22 %	10 %-11 %	**50 %-56 %**	61 %-62 %	**100 %**
Équipe de la haute direction – fonctions de contrôle/de soutien	25 %-27 %	27 %-30 %	**55 %**	18 %	18 %	9 %	**45 %**	60 %-63 %	**100 %**

Processus annuel d'évaluation du rendement et d'établissement des primes en espèces

Les primes en espèces annuelles ont pour objectif de récompenser les membres de l'équipe de la haute direction pour leur apport au rendement d'entreprise annuel tout en tenant compte également du rendement par rapport au groupe de sociétés de référence pertinent et à la tendance en matière de rendement d'entreprise au fil du temps.

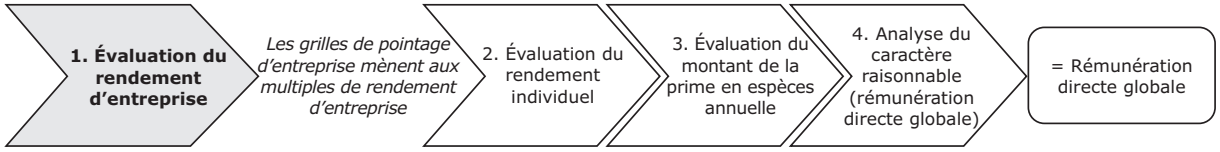
La prime en espèces annuelle de chaque membre de l'équipe de la haute direction est fondée sur une combinaison prévue de rendement d'entreprise et de rendement individuel, comme l'illustre le tableau suivant. Afin d'assurer l'indépendance des fonctions clés de contrôle – finances, risque et administration, 20 % de la prime en espèces annuelle pour les membres de l'équipe de la haute direction concernés sont fondés sur une évaluation indépendante du rendement par rapport aux responsabilités de gouvernance de chacun d'entre eux, effectuée par les présidents des comités dont ils relèvent (c.-à-d. le Comité de vérification ou de gestion du risque) et par le président du conseil.

	Composantes du rendement/pondérations				
	CIBC	**Marchés de détail CIBC**	**Services bancaires de gros**	**Individuel**	**Conseil**
Président et chef de la direction	80 %	—	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction, CIBC et président, Marchés de détail CIBC	40 %	40 %	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction, CIBC et président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC inc.	40 %	—	40 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction, CIBC et chef des services financiers	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, CIBC et chef de la gestion du risque	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, CIBC et chef de l'administration et avocat général	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, CIBC Liquidation et activités spéciales	40 %	20 %	20 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction, CIBC et conseiller du chef de la direction	40 %	20 %	20 %	20 %	—

L'évaluation de chacune des composantes du rendement – entreprise, individuel et comité du conseil – entraîne une note de rendement et un multiple connexe allant de 0 % à 150 % qui est utilisé par la suite pour calculer la prime en espèces annuelle, comme il est illustré ci-après.

Cible de la prime en espèces annuelle ($)	X	Multiple de rendement pondéré (0 % à 150 %)	=	Montant de la prime en espèces annuelle ($)
Varie selon les fonctions		Multiple de rendement de la CIBC x pondération de la CIBC + Multiple de rendement de l'unité d'exploitation stratégique x pondération de l'unité d'exploitation stratégique + Multiple de rendement individuel x pondération individuelle + Multiple de rendement du conseil x pondération du conseil		Les versements varient de 0 % à 150 % de la cible de la prime en espèces annuelle

Le processus d'établissement de la prime en espèces annuelle pour chacun des membres de l'équipe de la haute direction comprend quatre étapes :



Le rendement de la CIBC et de ses principales entreprises en exploitation est évalué en utilisant des grilles de pointage d'entreprise qui comprennent des mesures pour chacune des quatre catégories de rendement suivantes :

Catégories de rendement	Pondération
Rendement financier	50 %
Exécution de la stratégie de tolérance au risque	20 %
Satisfaction de la clientèle	20 %
Mobilisation des employés	10 %

Le Comité approuve au début de chaque exercice les grilles de pointage d'entreprise et les mesures du rendement connexes.

Les mesures du rendement représentent les objectifs publiés et d'autres mesures commerciales clés que la direction et le conseil utilisent régulièrement pour surveiller le rendement d'entreprise. Il s'agit de mesures tant prospectives que rétrospectives ainsi que de mesures liées à la tolérance au risque de la CIBC. Bien que la grille de pointage ne comprenne pas de cibles spécifiques, le rendement de l'exercice en cours est évalué par rapport au Plan d'affaires approuvé par le conseil et au rendement de l'exercice précédent. Le rendement est également évalué en fonction d'une période de suivi de trois ans et par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC pendant l'exercice en cours. Les mesures indiquées en caractères italiques sont les plus utilisées dans la comparaison avec le groupe de sociétés de référence ou les références du secteur.

Grilles de pointage d'entreprise et mesures types			
Catégories de rendement	**CIBC**	**Marchés de détail CIBC**	**Services bancaires de gros**
Rendement financier (publié et rajusté) • Par rapport au Plan et à l'exercice précédent • Tendance sur trois ans • Rendement par rapport aux sociétés du groupe de référence	• *Produits d'exploitation* • *Bénéfice net après impôts* • *Bénéfice par action en espèces* • *Rendement des capitaux propres* • Principaux indicateurs commerciaux (*par exemple, solidité du capital, composition des activités, frais, rendement total pour les actionnaires*) • Objectifs publiés	• *Produits d'exploitation* • *Bénéfice net avant impôts* • *Bénéfice net après impôts* • Principaux indicateurs commerciaux (*par exemple, pertes sur créances, frais, rendement des capitaux propres*)	• *Produits d'exploitation* • *Bénéfice net avant impôts* • *Bénéfice net après impôts* • Principaux indicateurs commerciaux (*par exemple, pertes sur créances, frais*)
Exécution de la stratégie de tolérance au risque	• Mesures du risque (*par exemple, ratio de première catégorie, ratio des pertes sur créances, notes des obligations, notes du crédit externe,* rendement du capital rajusté en fonction du risque)	• Mesures du risque (*par exemple, défaillance totale des consommateurs (30 jours et plus, 90 jours et plus*), pertes d'exploitation, bénéfice économique, rendement du capital rajusté en fonction du risque)	• Mesures du risque (*par exemple, valeur de négociation à risque sous forme de pourcentage du total des actions ordinaires,* pertes d'exploitation, bénéfice économique, rendement du capital rajusté en fonction du risque)
Satisfaction de la clientèle • Par rapport au Plan et à l'exercice précédent • Tendance sur trois ans • Rendement par rapport aux sociétés du groupe de référence	• Voir Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros	• *Indice du service à la clientèle* • *Part du marché et rang dans le secteur* • Croissance des fonds/biens sous gestion	• Rang par rapport : – *aux classements* – *au Brendan Wood International Survey* • *Part du marché et rang dans le secteur*
Mobilisation des employés • Par rapport au Plan et à l'exercice précédent • Tendance sur trois ans • Rendement par rapport au secteur	• Indice de mobilisation des employés provenant de sondages auprès des employés de la CIBC et des unités d'exploitation stratégiques • *Roulement du personnel*		

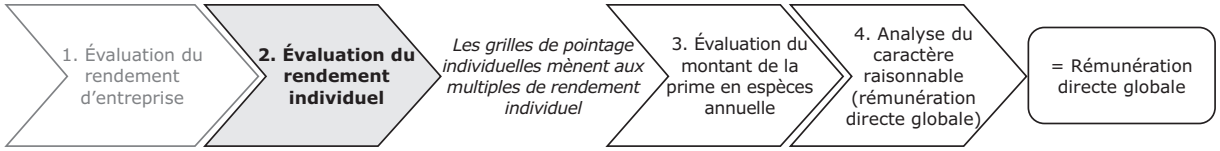
À la fin de chaque année, le chef des services financiers, le chef de la gestion du risque, le chef de l'administration et les ressources humaines examinent les grilles de pointage d'entreprise de la CIBC et de ses unités d'exploitation stratégiques avec le chef de la direction, en tenant compte du rendement de la CIBC et de ses unités d'exploitation stratégiques ainsi que du rendement par rapport au groupe de sociétés de référence de la CIBC. Après cet examen, le chef de la direction assigne une note de rendement et un multiple de rendement d'entreprise à chacune des quatre catégories dans chacune des grilles de pointage d'entreprise, en utilisant l'échelle indiquée ci-après :

Fourchette des multiples de rendement d'entreprise possibles		
Au-dessus des attentes	**Réponse aux attentes**	**En dessous des attentes**
125 % – 150 %	100 %	0 % – 75 %

Un multiple du rendement d'entreprise global est par la suite calculé pour la CIBC, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros.

À une réunion conjointe en novembre, le Comité et le Comité de gestion du risque examinent les multiples d'entreprise globaux recommandés pour la CIBC, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros et font part de leur avis au chef de la direction. À la réunion de décembre, le Comité approuve ou, en consultation avec le président du Comité de gestion du risque, modifie et approuve les multiples de rendement d'entreprise s'il y a lieu.

Le comité présente ses recommandations au conseil en vue de leur approbation.



Au début de chaque année, une grille de pointage individuelle est établie pour chaque membre de l'équipe de la haute direction, qui comprend les objectifs suivants :

- favoriser une culture de leadership dans les relations avec la clientèle;
- réaliser les initiatives stratégiques clés à l'appui des stratégies de la CIBC, de Marchés de détail CIBC et de Services bancaires de gros;
- respecter le Plan d'affaires;
- créer un cadre où les employés peuvent exceller;
- maintenir ou améliorer la réputation de la CIBC dans la communauté ou auprès des parties intéressées.

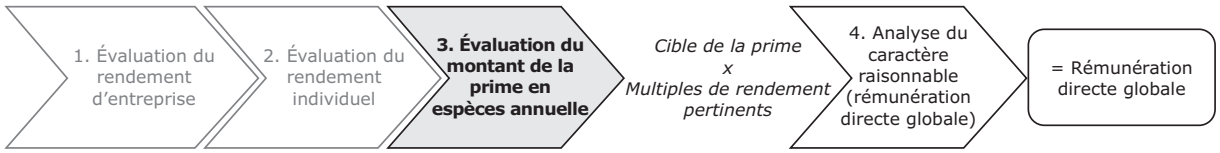
À la fin de l'année, chaque membre de l'équipe de la haute direction documente les résultats spécifiques par rapport aux objectifs et fournit une autoévaluation qui décrit en détail :

- les principales réalisations;
- les principaux défis;
- les facteurs ayant une incidence sur le rendement;
- les principaux domaines d'intérêt pour l'exercice à venir.

Le chef de la direction et les ressources humaines examinent les grilles de pointage individuelles remplies. Le chef de la direction détermine une note de rendement recommandée et un multiple de rendement individuel connexe, comme il est indiqué ci-après. Si le rendement individuel obtient une note inférieure aux attentes, aucune prime en espèces n'est versée.

Fourchette des multiples de rendement individuel			
Exceptionnel	**A dépassé les attentes**	**A répondu avec succès aux attentes**	**En dessous des attentes**
150 %	120 % – 135 %	100 % – 110 %	0 %

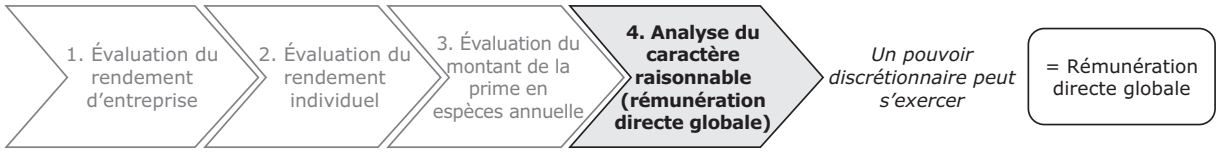
Les évaluations de rendement individuel, les notes de rendement recommandées et les multiples de rendement individuel connexes pour les membres de l'équipe de la haute direction sont alors présentés au Comité et au conseil en vue de leur examen et approbation.



Lorsque le rendement d'entreprise et le rendement individuel ont été évalués et que le Comité a établi ses multiples de rendement d'entreprise et de rendement individuel recommandés, le montant de la prime en espèces annuelle est calculé pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. L'exemple qui suit pose les hypothèses suivantes :

- le rendement de la CIBC a répondu aux attentes;
- le rendement des unités d'exploitation stratégiques a dépassé les attentes;
- le rendement individuel a répondu avec succès aux attentes;
- la note d'un comité du conseil ne s'applique pas à cet exemple.

Cible de la prime en espèces annuelle ($)		Multiple de rendement pondéré (0 % à 150 %)		Montant de la prime en espèces annuelle ($)
1 000 000 $	X	Multiple de rendement de la CIBC x pondération de la CIBC 100 % x 40 % + Multiple de rendement de l'unité d'exploitation stratégique x pondération de l'unité d'exploitation stratégique 125 % x 40 % + Multiple de rendement individuel x pondération individuelle 100 % x 20 % + Multiple de rendement du conseil x pondération du conseil s.o.	=	400 000 $ + 500 000 $ + 200 000 $ + s.o. = 1 100 000 $



Le chef de la direction et le Comité effectuent un examen final de la rémunération directe globale de chaque membre de l'équipe de la haute direction (qui comprend le salaire de base fixe, la rémunération d'encouragement reportée et la prime en espèces annuelle variable) en vue d'en vérifier le caractère raisonnable. Ils étudient également une analyse des scénarios et une analyse rétroactive pour s'assurer que la rémunération de l'équipe de la haute direction recommandée entraîne les résultats escomptés. Le Comité peut augmenter ou diminuer la rémunération directe globale dans des circonstances extraordinaires, comme un changement important du rendement d'entreprise, des manquements importants à l'égard de la réglementation et/ou du risque, des réalisations exceptionnelles, ou pour faire face à des situations particulières du marché. Par exemple, les primes pour l'atteinte stratégique peuvent servir à augmenter la rémunération directe globale. Aucune prime pour l'atteinte stratégique n'a été attribuée. Le Comité présente par la suite ses recommandations au conseil en vue de leur approbation.

Le Comité et le conseil ont exercé leur pouvoir discrétionnaire en 2009 lorsque le multiple de la CIBC calculé a été réduit de 70 % à 25 % sur la recommandation du chef de la direction.

Rendement de la CIBC pour l'exercice 2010

Faits saillants	▷ **Le rendement total pour les actionnaires est de 32,4 %, soit parmi les plus élevés du groupe de sociétés de référence de la CIBC** ▷ **Le bénéfice net rajusté[1] s'élève à 2,7 G$, une hausse de 11,5 % par rapport à 2009** ▷ **La solidité du capital et le rendement des capitaux propres figurent parmi les meilleurs du secteur**

Le texte qui suit est un résumé des résultats d'entreprise pour l'exercice 2010 pour la CIBC dans son ensemble, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros par rapport à la grille de pointage d'entreprise figurant à la page 53. Ces résultats constituent le fondement des décisions prises par le Comité et le conseil concernant :

- le financement de la rémunération d'encouragement pour la CIBC et la répartition entre les unités d'exploitation stratégiques;
- la rémunération pour l'équipe de la haute direction, y compris les hauts dirigeants visés.

Dans l'évaluation du rendement financier, le Comité et le conseil examinent les résultats publiés, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus (les *PCGR*) et les résultats « rajustés ». Les résultats rajustés constituent des mesures financières non conformes aux PCGR et excluent des éléments qui sont habituellement rajustés par les analystes financiers pour évaluer le rendement d'exploitation de base. Le Comité et le conseil trouvent ces mesures non conformes aux PCGR utiles à l'analyse du rendement d'exploitation de la CIBC.

Rendement global de la CIBC pour 2010

Mesures financières		
	Objectifs à moyen terme	**Résultats de 2010**
Croissance du résultat par action (RPA)	Croissance du RPA dilué de 5 % à 10 % par année, en moyenne, au cours des trois à cinq prochains exercices.	RPA de 5,87 $ en 2010 par rapport à un RPA de 2,65 $ en 2009
Rendement des capitaux propres (RCP)	Rendement des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires de 20 % durant le cycle (calculé comme le bénéfice net moins les dividendes sur actions privilégiées et les primes au rachat, en pourcentage des capitaux propres moyens des porteurs d'actions ordinaires).	RCP : 19,4 %
Solidité du capital	Ratio du capital de première catégorie cible de 8,5 % Ratio du total du capital cible de 11,5 %	Ratio du capital de première catégorie : 13,9 % Ratio du total du capital : 17,8 %
Composition des activités	Nous visons des activités de détail d'au moins 75 % (selon le capital économique[1]).	Activités de détail : 74 % Activités de gros : 26 % (selon le capital économique[1])
Risque	Maintenir la dotation à la provision pour pertes sur créances en pourcentage des prêts et des acceptations bancaires, (coefficient des pertes sur créances) sur une base gérée[1], à une fourchette se situant entre 50 et 65 points de base tout au long du cycle économique	Coefficient des pertes sur créances sur une base gérée[1] : 56 points de base
Productivité	Obtenir un classement médian parmi le groupe de sociétés de référence de la CIBC pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des revenus (coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse), base d'imposition équivalente (BIE)[1]).	Coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse) (BIE)[1] : 57,6 % Classement médian dans le groupe de sociétés de référence
Ratio dividendes/bénéfice	De 40 % à 50 % (dividendes sur actions ordinaires versés en pourcentage du bénéfice net après dividendes sur actions privilégiées et primes au rachat).	Ratio dividendes/bénéfice : 59,1 %
Rendement total pour les actionnaires	Surpasser l'indice composé S&P/TSX pour les banques (dividendes réinvestis) sur une période mobile de cinq ans.	Pour la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2010 : CIBC – 36,6 % indice – 50,2 %

Note :

(1) Pour plus de renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 75.

LA CIBC DANS SON ENSEMBLE La CIBC a affiché une rentabilité accrue et une croissance des produits d'exploitation	• La CIBC a affiché un bénéfice net de 2,5 G$ en 2010, en hausse par rapport à 1,2 G$ en 2009. Cette croissance des résultats a été entraînée par la croissance des produits d'exploitation (y compris des baisses plus faibles de valeur dans les activités de liquidation de crédit structuré) et par des pertes sur créances moins élevées. • Le bénéfice net rajusté[1] s'est élevé à 2,7 G$ en 2010, en hausse par rapport à 2,4 G$ en 2009 en raison principalement des pertes sur créances moins élevées. • La CIBC a affiché des produits d'exploitation de 12,1 G$ en 2010, en hausse par rapport à 9,9 G$ en 2009. • Les produits d'exploitation rajustés[1] se sont accrus de 3,6 % à 11,8 G$ en 2010, en hausse par rapport à 11,4 G$ en 2009. • La croissance des produits d'exploitation de la CIBC reflète une tolérance au risque moins élevée, en particulier dans les secteurs des prêts non garantis (cartes de crédit et marges de crédit personnelles) au sein de Marchés de détail CIBC et des opérations de négociation au sein de Services bancaires de gros. • La CIBC a atteint son objectif publié d'obtenir un ratio médian dans le secteur pour ce qui est des frais autres que d'intérêts par rapport au total des revenus (coefficient d'efficacité (comptabilité de caisse), base d'imposition équivalente (BIE)[1]).
La CIBC a raffermi la solidité de son capital tout en investissant à des fins de croissance	• La CIBC a élevé son ratio du capital de première catégorie et son ratio des capitaux propres corporels[1], les principales mesures de la solidité d'un bilan, à 13,9 % et à 9,9 %, respectivement, soit parmi les plus élevés des grandes banques nord-américaines. • Des investissements ont été effectués dans des secteurs clés, y compris : — des acquisitions stratégiques dans les secteurs des cartes de crédit et les services bancaires aux entreprises — l'expansion continue du réseau de distribution de détail — des améliorations technologiques dans les plateformes de négociation et d'autres plateformes de Services bancaires de gros permettant de mieux servir la clientèle et d'améliorer les capacités de gestion du risque
La CIBC a respecté sa tolérance au risque de manière efficace	• La CIBC a raffermi et diversifié son profil de financement pour ce qui est de la durée, des produits et du marché • La qualité du crédit s'est améliorée considérablement, le coefficient des pertes sur créances de la CIBC diminuant de 70 points de base en 2009 à 56 points de base en 2010. Le risque de marché, mesuré par la valeur à risque, s'est maintenu pendant tout l'exercice aux niveaux inférieurs du secteur. • La CIBC a géré activement et réduit son exposition au crédit structuré par la vente et la liquidation de positions sous-jacentes et par des règlements avec des garants financiers. • Ces mesures ont atténué les pertes en 2010 et réduit la possibilité de pertes et de volatilité futures.
La mobilisation des employés de la CIBC a continué de s'accroître	• Un nombre record d'employés ont participé au sondage annuel 2010 de la CIBC sur la mobilisation des employés et l'indice global de mobilisation des employés a atteint un sommet depuis le lancement du sondage en 1998. L'opinion des employés s'est améliorée dans toutes les entreprises clés de la CIBC et dans la plupart des catégories visées par le sondage. • Le roulement volontaire des employés est réduit et est inférieur aux indices de référence du secteur.

Note :

(1) Pour plus de renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 75.

Rendement des unités d'exploitation de la CIBC pour 2010

MARCHÉS DE DÉTAIL CIBC Marchés de détail CIBC a fait des progrès importants en 2010 à l'appui de ses priorités stratégiques de fournir des solutions conseils solides, d'offrir une excellente expérience client et des produits concurrentiels	• Le bénéfice net publié de Marchés de détail CIBC s'établissait à 2,2 G$, en hausse par rapport à 1,9 G$ en 2009. Cette croissance de 16 % des résultats est attribuable à des produits d'exploitation plus élevés dans les trois secteurs d'activité de Marchés de détail CIBC au Canada – les services bancaires personnels, les services bancaires aux entreprises et la gestion de patrimoine – et à des pertes sur créances moins élevées • Tout en équilibrant la croissance et le risque dans un contexte économique difficile, la division de détail de la CIBC a effectué des investissements importants en 2010, ce qui la place en bonne posture pour continuer de se raffermir. En 2010, Marchés de détail CIBC : — a ouvert, déménagé ou agrandi 35 centres bancaires, tout en continuant de prolonger les heures d'ouverture de ses centres bancaires en soirée, les samedis et dimanches — a été la première banque au Canada à lancer une application de services bancaires mobiles pour iPhone, suivie par des applications pour d'autres téléphones intelligents, des innovations qui ont permis aux clients de la CIBC en déplacement d'effectuer une bonne partie de leurs opérations bancaires quotidiennes en tout lieu et en tout temps à www.cibc.mobi — a acquis un portefeuille de cartes de crédit MasterCard de 2 G$ de Cartes Citi Canada inc., ce qui a renforcé le leadership de la CIBC sur le marché des cartes de crédit et fait de la CIBC le principal émetteur de deux types de cartes de crédit au Canada, Visa et MasterCard — a acquis le contrôle exclusif de Crédit aux entreprises CIT Canada inc., ce qui a placé la CIBC en tête du marché des prêts adossés à des créances au Canada et, compte tenu d'autres initiatives, a aidé la CIBC dans son objectif de reprendre la position de tête sur le marché des services bancaires aux entreprises au Canada — a lancé plusieurs nouveaux produits destinés à ses clients, y compris le Compte d'épargne cyberAvantage CIBC et la première carte Visa Débit au Canada et a annoncé une réduction des frais de négociation pour les clients de courtage à escompte de la CIBC qui ont des liens importants avec celle-ci — a investi dans de nouvelles technologies et de nouveaux outils pour aider le réseau de plus de 3 000 conseillers agréés de la CIBC au Canada à mieux répondre aux besoins des clients — a lancé à la télévision nationale une excellente campagne de marque qui a duré jusqu'à la fin de 2010 qui concluait que « ce qui compte dans la vie de nos clients compte pour nous » et qui soulignait de nouveau l'engagement des employés de la CIBC à procurer tous les jours de la valeur aux clients de la CIBC • La plupart des principales gammes de produits de fonds gérés de la division de détail de la CIBC conservent des positions solides sur le marché canadien, y compris les prêts hypothécaires à l'habitation, les dépôts personnels et les cartes de crédit où la CIBC a raffermi sa position en tête du secteur • En ce qui a trait à la satisfaction de la clientèle, les résultats globaux se sont améliorés mais demeurent inférieurs à la médiane du groupe de sociétés de référence et représentent un secteur d'attention de la CIBC • L'indice de mobilisation des employés au sein de Marchés de détail CIBC en 2010 s'est maintenu aux niveaux élevés observés dans l'ensemble de la CIBC • Le roulement volontaire des employés est inférieur aux indices de référence du secteur
SERVICES BANCAIRES DE GROS Services bancaires de gros a réussi à maintenir la stabilité des résultats et à fournir un rendement à risque contrôlé en 2010	• Services bancaires de gros a affiché un bénéfice net de 342 M$ en 2010, comparativement à une perte de 472 M$ en 2009 • Le bénéfice net rajusté[(1)] était de 498 M$ en 2010, en baisse par rapport à 632 M$ en 2009 en raison principalement d'une diminution des produits d'exploitation découlant d'une réduction des activités de la clientèle et de la situation du secteur qui continue de représenter un défi • Services bancaires de gros a réduit le risque lié au marché à mesure que la récession s'aggravait, ce qui a entraîné le résultat favorable de réduire la volatilité dans ses activités de négociation • Les pertes sur créances ont été moindres en 2010 en raison des hausses des portefeuilles de financement à effet de levier en voie de liquidation en Europe et de financement immobilier aux États-Unis • Les produits d'exploitation et le bénéfice net étaient inférieurs à la médiane pour le groupe de sociétés de référence de la CIBC, ce qui reflète en partie la décision stratégique de la CIBC de réduire ces activités (particulièrement aux États-Unis) • Services bancaires de gros a conservé des positions de tête sur le marché au Canada dans des secteurs clés comme la négociation d'actions, la souscription d'actions, les fusions et acquisitions, la souscription d'obligations d'entreprises et de gouvernements. Services bancaires de gros a également raffermi et étendu sa capacité de prêt, en gagnant plusieurs nouveaux clients et en étendant ses liens existants, ce qui a contribué à la croissance des produits d'exploitation et à des gains de parts du marché dans ce domaine • L'indice de mobilisation des employés au sein de Services bancaires de gros a augmenté et correspond maintenant aux niveaux observés au sein de l'ensemble de la CIBC • Le roulement volontaire des employés est inférieur aux indices de référence du secteur

Note :

(1) Pour plus de renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR, voir la page 75.

Évaluation des résultats par rapport à la grille de pointage d'entreprise

Le Comité et le conseil ont attribué la note « au-dessus des attentes » au rendement d'entreprise de la CIBC compte tenu du rendement financier et des autres résultats obtenus par rapport à la grille de pointage d'entreprise décrite aux pages 51 et 52.

Les principaux motifs à l'origine de cette note ont été les solides résultats financiers de la CIBC, y compris la croissance du bénéfice qui a dépassé l'objectif à moyen terme de la CIBC et le rendement quant au risque qui a respecté la tolérance au risque de la CIBC. En outre, la CIBC a conservé des facteurs fondamentaux solides, affichant une situation du compte capital à l'extrémité supérieure de la fourchette du secteur et des ratios de productivité à la médiane du secteur, tout en effectuant des investissements stratégiques afin de solidifier les activités essentielles de la CIBC. Des réductions importantes de l'exposition au crédit structuré initial ont également contribué à cette note. Le rendement dans l'ensemble de la CIBC et les progrès obtenus en 2010 ont fait en sorte que la CIBC offre le rendement total pour les actionnaires le plus élevé des grandes banques canadiennes.

Marchés de détail CIBC a obtenu la note « au-dessus des attentes » compte tenu du bénéfice et des produits d'exploitation plus élevés dans les trois branches d'activité de Marchés de détail au Canada. En 2010, Marchés de détail CIBC a fait d'importants investissements dans des acquisitions ainsi que dans ses canaux de livraison, sa technologie, sa marque et ses produits offerts à la clientèle qui contribueront à la croissance future.

Services bancaires de gros a obtenu la note « réponse aux attentes » compte tenu d'une autre année affichant des résultats à risque contrôlé dans un marché difficile et où les niveaux d'activité de la clientèle étaient inférieurs à ceux de 2009. Les pertes sur créances ont diminué et Services bancaires de gros a conservé de bonnes positions sur le marché dans les principales branches d'activité.

Le Comité et le conseil en sont arrivés aux conclusions suivantes selon la catégorie de rendement pour la CIBC, Marchés de détail CIBC et Services bancaires de gros à l'égard des mesures figurant dans la grille de pointage d'entreprise de 2010.

Ces évaluations globales sont essentielles au processus de prise de décisions de rémunération.

Catégories de rendement	CIBC	Marchés de détail CIBC	Services bancaires de gros
Données financières (déclarées et rajustées) • Par rapport au Plan et à l'exercice précédent • Tendance sur trois ans • Rendement par rapport aux sociétés de référence	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes	En dessous des attentes
Exécution de la stratégie de tolérance au risque	Réponse aux attentes	Réponse aux attentes	Réponse aux attentes
Satisfaction de la clientèle • Par rapport au Plan et à l'exercice précédent • Tendance sur trois ans • Rendement par rapport aux sociétés de référence	Réponse aux attentes	Réponse aux attentes	Au-dessus des attentes
Mobilisation des employés • Par rapport au Plan et à l'exercice précédent • Tendance sur trois ans • Rendement par rapport aux indices de référence du secteur	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes	Au-dessus des attentes
Évaluation globale	**Au-dessus des attentes**	**Au-dessus des attentes**	**Réponse aux attentes**

Rémunération directe globale des hauts dirigeants visés

Faits saillants

- **La rémunération directe globale pour l'exercice 2010 des hauts dirigeants visés reflète l'amélioration du rendement d'entreprise et la hausse des cibles de rémunération directe globale pour certains hauts dirigeants visés**
- **L'évaluation du rendement d'entreprise en fonction de la grille de pointage d'entreprise a donné lieu à l'attribution de la note « au-dessus des attentes » à la CIBC**
- **La prime en espèces annuelle de chaque haut dirigeant visé a été augmentée pour tenir compte du rendement global de la CIBC**

Changements de 2010 aux cibles et à la composition de la rémunération directe globale

Comme il est décrit à la page 40, au début de chaque année, les fourchettes de rémunération pour chaque membre de l'équipe de la haute direction sont comparées à celles du groupe de sociétés de référence pertinent afin d'assurer que la rémunération continue de correspondre comme il se doit à l'extrémité inférieure de la fourchette du marché concurrentiel pour les candidats et les recrues. Les analyses de 2010, qui ont été effectuées par la direction et confirmées par le conseiller indépendant du Comité, ont démontré que certains rajustements étaient nécessaires et, en conséquence, le conseil a approuvé des hausses des cibles de rémunération directe globale pour certains membres de l'équipe de la haute direction.

En outre, des changements ont été apportés à la composition de la rémunération afin d'assurer que les primes en espèces annuelles pour tous les membres de l'équipe de la haute direction sont limitées à 40 % de la rémunération d'encouragement globale, les autres 60 % étant attribués sous forme de rémunération d'encouragement reportée (voir la page 45). Lorsque la prime annuelle dépasse 40 % de la rémunération d'encouragement, la tranche supérieure à 40 % est convertie en UVC pour respecter le report minimal de 60 % établi par les normes du CSF.

Rémunération directe globale des hauts dirigeants visés en 2010

Comme il est décrit à la page 44, la rémunération directe globale de l'équipe de la haute direction dépend à la fois du rendement de l'entreprise et du rendement individuel et, le cas échéant, de l'évaluation par le conseil de leurs responsabilités de gouvernance. Le tableau ci-après présente les pondérations du rendement pertinentes utilisées dans le calcul de la rémunération directe globale pour l'exercice 2010 du chef de la direction, du chef des services financiers et des trois hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (collectivement, les *hauts dirigeants visés*).

	Composantes/pondérations du rendement				
	CIBC	**Marchés de détail CIBC**	**Services bancaires de gros**	**Rendement individuel**	**Rendement du conseil**
Président et chef de la direction	80 %	—	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction, CIBC et chef des services financiers	60 %	—	—	20 %	20 %
Premier vice-président à la direction, CIBC et président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC inc.	40 %	—	40 %	20 %	—
Premier vice-président à la direction, CIBC et président, Marchés de détail CIBC	40 %	40 %	—	20 %	—
Premier vice-président à la direction, CIBC et chef de l'administration et avocat général	60 %	—	—	20 %	20 %

Évaluation du rendement individuel et du rendement du conseil

Le Comité et le conseil ont accordé les notes « a répondu avec succès aux attentes » ou « a dépassé les attentes » aux hauts dirigeants visés d'après le rendement individuel de ceux-ci et, le cas échéant, l'évaluation par le conseil des responsabilités de gouvernance.

Rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2010

Le tableau qui suit présente les décisions de rémunération directe globale prises par le conseil et le Comité pour l'exercice pertinent. Les sommes relatives à la rémunération directe globale indiquées dans la sixième colonne du tableau ci-dessous sont égales à celles indiquées dans la colonne « Rémunération directe globale » du tableau sommaire de la rémunération à la page 58.

G.T. McCaughey Président et chef de la direction	Salaire de base ($)	Prime en espèces annuelle ($)	Mesures d'encouragement à moyen terme[1] ($)	Options de souscription d'actions ($)	Total des mesures d'encouragement ($)	Rémunération directe globale ($)	Pourcentage de la cible de rémunération directe globale	Déduction à la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ($)
2010	1 500 000	3 134 800[2]	3 842 200	860 000	7 837 000	9 337 000	110	—
2009	1 500 000	990 000	3 000 000	750 000	4 740 000	6 240 000		—
2008	1 000 000	0	6 417 500	742 500	7 160 000	8 160 000		—[3]

J.D. Williamson Premier vice-président à la direction, CIBC et chef des services financiers	Salaire de base ($)	Prime en espèces annuelle ($)	Mesures d'encouragement à moyen terme[1] ($)	Options de souscription d'actions ($)	Total des mesures d'encouragement ($)	Rémunération directe globale ($)	Pourcentage de la cible de rémunération directe globale	Déduction à la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ($)
2010	750 000	875 200[2]	1 062 800	250 000	2 188 000	2 938 000	107	—
2009	750 000	450 000	880 000	220 000	1 550 000	2 300 000		—
2008	348 657[4]	725 000	935 000	165 000	1 825 000	2 173 657		—

R.W. Nesbitt Premier vice-président à la direction, CIBC et président du conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC inc.	Salaire de base ($)	Prime en espèces annuelle ($)	Mesures d'encouragement à moyen terme[1] ($)	Options de souscription d'actions ($)	Total des mesures d'encouragement ($)	Rémunération directe globale ($)	Pourcentage de la cible de rémunération directe globale	Déduction à la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ($)
2010	750 000	2 422 137[2]	2 914 964	718 242	6 055 343	7 959 000	106	1 153 657[5]
2009	750 000	1 133 503	1 864 085	466 021	3 463 609	5 425 000		1 211 391[5]
2008	288 247[4]	2 200 000	2 125 000	375 000	4 700 000	4 988 247		—

S.A. Baxendale Première vice-présidente à la direction, CIBC et présidente, Marchés de détail CIBC	Salaire de base ($)	Prime en espèces annuelle ($)	Mesures d'encouragement à moyen terme[1] ($)	Options de souscription d'actions ($)	Total des mesures d'encouragement ($)	Rémunération directe globale ($)	Pourcentage de la cible de rémunération directe globale	Déduction à la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ($)
2010	750 000	1 475 200[2]	1 802 800	410 000	3 688 000	4 438 000	108	—
2009	750 000	775 000	1 300 000	325 000	2 400 000	3 150 000		—
2008	450 000	1 100 000	1 317 500	232 500	2 650 000	3 100 000		—

M.G. Capatides Premier vice-président à la direction, CIBC et chef de l'administration et avocat général[6]	Salaire de base ($)	Prime en espèces annuelle ($)	Mesures d'encouragement à moyen terme[1] ($)	Options de souscription d'actions ($)	Total des mesures d'encouragement ($)	Rémunération directe globale ($)	Pourcentage de la cible de rémunération directe globale	Déduction à la rémunération d'encouragement au titre du RRCCS ($)
2010	750 000 US	860 000 US[2]	1 040 000 US	250 000 US	2 150 000 US	2 900 000 US	105	—
2009	750 000 US	136 965 US	754 864 US	188 716 US	1 080 545 US	2 425 000 US		594 455 US[5]
2008	383 333 US	900 000 US	1 105 000 US	195 000 US	2 200 000 US	2 583 333 US		—

Notes :

(1) Pour 2010 et 2009, comprend des UVC et des UAR. Pour 2008, comprend des OAS et des UAR, le cas échéant. Aucune prime pour l'atteinte stratégique n'a été attribuée en 2010.

(2) Les montants de primes en espèces annuelles établis pour 2010 dépassaient 40 % de la rémunération d'encouragement globale pour chaque membre de l'équipe de la haute direction. Ainsi, la tranche supérieure à 40 % a été convertie en UVC afin de respecter le taux minimal de 60 % établi par le CSF.

(3) L'ajustement apporté en 2008 visant la limite de la rémunération de M. McCaughey au titre du RRCCS de façon à ce que ses prestations de retraite se trouvent à un niveau concurrentiel par rapport au marché n'a pas été considéré par le conseil comme faisant partie de la rémunération annuelle de 2008 vu qu'il porte sur des années de service antérieures. (Pour de plus amples renseignements, voir la note (10) du tableau sommaire de la rémunération à la page 59.)

(4) Le salaire de M. Williamson et celui de M. Nesbitt pour 2008 reflètent la partie de l'année couverte depuis leur date d'embauche.

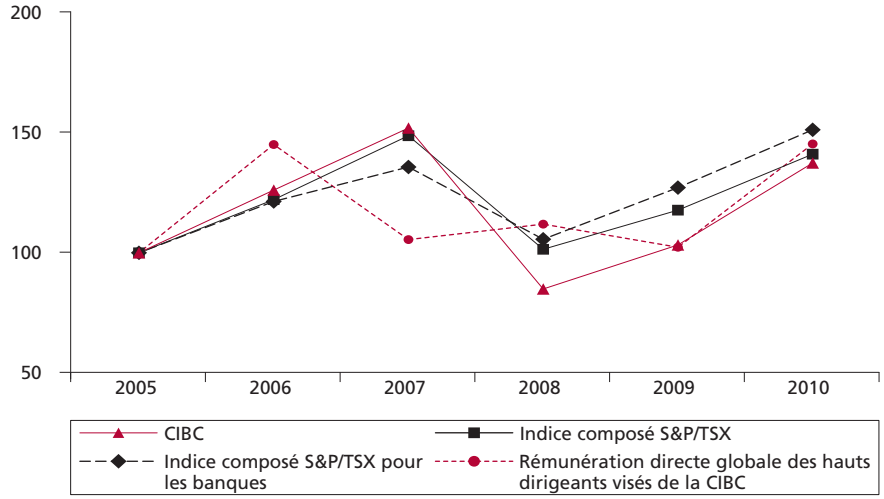
(5) En reconnaissance de leurs années de service antérieures au sein de la CIBC, M. Nesbitt et M. Capatides ont reçu des prestations au titre du RRCCS au lieu d'une partie de la prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme et des options de souscription d'actions comme il est indiqué dans les notes (14) et (19) du tableau sommaire de la rémunération (voir la page 59). La valeur de la prestation améliorée est prise en compte dans le calcul de la rémunération directe globale.

(6) La rémunération de M. Capatides est établie et versée en dollars américains comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus. Les sommes équivalentes en dollars canadiens figurent au tableau sommaire de la rémunération (voir la page 58).

Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total pour les actionnaires des actions ordinaires de la CIBC de même que le rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX pour les banques au cours des cinq derniers exercices. Il illustre également, à des fins de comparaison, la rémunération directe globale[1] annuelle pour l'ensemble des hauts dirigeants visés pour la même période qui, de l'avis du conseil, reproduit adéquatement le rendement de la CIBC au cours de cette même période.

Rendement total sur cinq ans d'un placement[2] de 100 $ par rapport à la rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC indexée à l'année 2005



Rendement cumulatif	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CIBC	100,00	125,56	150,87	85,24	103,20	136,62
Indice composé S&P/TSX	100,00	121,67	147,74	101,43	117,39	140,22
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,00	120,93	134,98	105,52	126,58	150,16
Rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC	**100,00**	**144,15**	**105,38**	**111,68**	**102,26**	**144,39**

Notes :

(1) La rémunération directe globale des hauts dirigeants visés de la CIBC est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme, des valeurs à la date d'attribution des options de souscription d'actions plus la valeur des prestations au titre du RRCCS et elle reflète les décisions de rémunération et de rendement prises par le Comité et le conseil pour l'exercice, comme il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, pour chacun des exercices, indexée à l'année 2005.

(2) Suppose le réinvestissement des dividendes.

Ratio du coût de gestion (RCG)[1]

Le tableau ci-après illustre la rémunération totale versée aux hauts dirigeants visés de la CIBC exprimée en pourcentage du bénéfice net après impôts pour les exercices indiqués. (Le pourcentage du bénéfice net après impôts que représente la rémunération des hauts dirigeants visés sur une base ajustée à l'exclusion des éléments à retenir était de 1,04 % pour 2010, de 0,82 % pour 2009 et de 0,84 % pour 2008.) La composition du groupe des hauts dirigeants visés peut changer d'une année à l'autre, mais la définition fixe du groupe de cadres supérieurs qui s'y trouvent permet de comparer les montants de la rémunération.

Exercice	Rémunération des hauts dirigeants visés (en milliers de dollars)	Bénéfice net après impôts[2] (en milliers de dollars)	Rémunération des hauts dirigeants visés sous forme de pourcentage du bénéfice net après impôts[1]
2010	27 696[3]	2 452 000	1,13 %
2009	19 615[3]	1 174 000	1,67 %
2008	22 141[4]	(2 060 000)	négl.[5]

Notes :

(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 des PCGR du Canada. Par conséquent, le ratio de la rémunération de la CIBC exprimé en pourcentage du bénéfice net après impôts peut ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.

(2) D'après le bénéfice net après impôts indiqué dans l'état des résultats consolidé de la CIBC à la page 109 du Rapport annuel 2010, présenté au poste Bénéfice net (perte nette).

(3) Pour les exercices 2010 et 2009, la rémunération des hauts dirigeants visés est la somme du salaire de base, de la prime en espèces annuelle, des mesures d'encouragement à moyen terme, de la valeur à la date d'attribution des options de souscription d'actions plus la valeur des prestations au titre du RRCCS et elle reflète les décisions de rémunération et de rendement prises par le Comité et le conseil pour l'exercice, comme il est indiqué dans la colonne « Rémunération directe globale » du tableau sommaire de la rémunération (pour l'exercice 2010, voir la page 58 et pour l'exercice 2009, voir la page 51 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de l'année dernière).

(4) Pour l'exercice 2008, comme il est décrit dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de cette année-là, la rémunération des hauts dirigeants visés est définie comme l'ensemble du salaire de base, de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée (p. ex., OAS, UAR et valeur à la date d'attribution des options de souscription d'actions) ainsi que les coûts du régime de retraite et exclut toute autre rémunération et la rémunération de nature non récurrente (p. ex., l'octroi à M. Williamson d'options à la signature lors de sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers), comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération. Pour l'exercice 2008, afin que des montants annuels puissent être comparés, la CIBC a inclus à la fin de l'exercice le chef de la direction et le chef des services financiers et pour chaque exercice les trois autres hauts dirigeants visés les mieux rémunérés. Les données relatives à la rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2008 ont été rajustées par rapport à celles présentées dans la circulaire de sollicitation de procurations de cette année-là afin d'inclure la rémunération totale de M. McCaughey pour l'exercice 2008, telle qu'elle a été établie en novembre 2009.

(5) Négligeable.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau qui suit présente la rémunération du chef de la direction, du chef des services financiers et des trois autres hauts dirigeants les mieux rémunérés de la CIBC (collectivement, les *hauts dirigeants visés*) pour les exercices indiqués.

Nom et principale fonction	Exercice	Salaire ($)	Attributions à base d'actions[1] ($)	Attributions à base d'options[2] ($)	Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions ($)		Rémunération directe globale[4] ($)	Valeur du régime de retraite[5] ($)	Toute autre rémunération[6][7][8] ($)	Rémunération totale[9] ($)
					Régimes d'encouragement annuels (prime en espèces)	Régimes d'encouragement à long terme (UVC)[3]				
G.T. McCaughey	2010	1 500 000	1 720 000	860 000	3 134 800	2 122 200	9 337 000	576 000	—	9 913 000
Président et chef de la	2009	1 500 000	1 500 000	750 000	990 000	1 500 000	6 240 000	472 000	2 250	6 714 250
direction	2008	1 000 000	6 417 500	742 500	0	—	8 160 000	2 602 000[10]	2 250	10 764 250
J.D. Williamson	2010	750 000	500 000	250 000	875 200	562 800	2 938 000	133 000	602 250[11]	3 673 250
Premier vice-président à la direction,	2009	750 000	440 000	220 000	450 000	440 000	2 300 000	101 000	2 250	2 403 250
CIBC et chef des services financiers	2008	348 657[12]	935 000	165 000	725 000	—	2 173 657	66 000	577 392[13]	2 817 049
R.W. Nesbitt	2010	750 000	1 436 484[14]	718 242[14]	2 422 137[14]	1 478 480[14]	7 959 000	171 000[14]	—	6 976 343
Premier vice-président à la	2009	750 000	932 043[14]	466 021[14]	1 133 503[14]	932 042[14]	5 425 000	1 695 000[14]	—	5 908 609
direction, CIBC et président du	2008	288 247[15]	2 125 000	375 000	2 200 000	—	4 988 247	14 000	2 521 000[16]	7 523 247
conseil et chef de la direction, Marchés mondiaux CIBC inc										
S.A. Baxendale	2010	750 000	820 000	410 000	1 475 200	982 800	4 438 000	108 000	2 250	4 548 250
Première vice-présidente à	2009	750 000	650 000	325 000	775 000	650 000	3 150 000	82 000	2 250	3 234 250
la direction, CIBC et	2008	450 000	1 317 500	232 500	1 100 000	—	3 100 000	73 000	2 250	3 175 250
présidente, Marchés de détail CIBC										
M.G. Capatides[17]	2010	782 025	521 350	260 675	896 722	563 058	3 023 830	179 000	457 955[18]	3 660 785
Premier vice-président à la	2009	874 275	439 972[19]	219 986[19]	159 660[19]	439 972[19]	2 826 821[19]	862 000[19]	346 857[18]	3 342 722
direction, CIBC et chef de	2008	395 485[20]	1 140 029	201 182	928 530	—	2 665 226	101 000	332 442[18]	3 098 668
l'administration et avocat général										

Notes :

(1) Les montants indiqués représentent la valeur totale des OAS attribués aux termes du régime d'OAS et la valeur des UAR attribuées aux termes du régime d'UAR pour les exercices indiqués. Les OAS et les UAR sont évalués aux termes des deux régimes 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 1er décembre 2008, le 1er décembre 2009 et le 1er décembre 2010, respectivement. Les OAS sont acquis à raison du tiers chaque année ou à la fin d'une période de trois ans. Aucun OAS n'a été attribué aux hauts dirigeants visés pour l'exercice 2009 ou l'exercice 2010.

Les OAS attribués pour l'exercice 2008 seront versés en espèces, chaque unité étant 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 1er décembre 2009, le 1er décembre 2010 et le 1er décembre 2011, selon le cas, à moins que la personne à qui ils sont attribués choisisse de ne recevoir le produit qu'à la fin de la troisième année, auquel cas chaque unité sera 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 1er décembre 2011. Les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur les OAS en circulation. Voir la note (8) ci-après.

Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans, selon le respect des critères de rendement. Les distributions d'UAR seront effectuées 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 1er décembre 2011, le 1er décembre 2012 ou le 1er décembre 2013, selon l'année de l'attribution. En ce qui a trait aux UAR attribuées pour les exercices 2008 et 2009, les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement sur le nombre minimal d'UAR qui seront acquises (75 % du nombre attribué). Voir la note (8) ci-après. À la fin de la période d'acquisition, le montant des équivalents de dividendes sera rajusté, au besoin, pour refléter le nombre réel d'UAR acquises. En ce qui a trait aux UAR attribuées pour l'exercice 2010, les équivalents de dividendes sont versés trimestriellement à raison de 100 % du nombre attribué.

Pour l'exercice 2008, le délai de un an dans la détermination des attributions au chef de la direction a fait en sorte que les mécanismes de fixation du prix et d'acquisition diffèrent légèrement pour les OAS et les UAR qui lui sont accordés. Avec prise d'effet au moment des décisions de rémunération, pour l'exercice 2009, la pratique du délai de un an a été interrompue, comme l'illustrent les modifications apportées au contrat d'emploi de M. McCaughey, et toutes les mesures d'encouragement pour les exercices 2008 et 2009 ont été établies en décembre 2009. Pour de plus amples renseignements, voir le contrat d'emploi de M. McCaughey à partir de la page 70.

(2) Les octrois d'options de la CIBC sont effectués après la fin de l'exercice et font partie intégrante des décisions de rémunération globale pour cet exercice.

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 et qu'il s'agit d'une approche fondée sur le marché type pour évaluer les options. Cette méthode peut ne pas être identique aux méthodes utilisées par d'autres sociétés; elle est également sensible aux hypothèses utilisées. Par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être directement comparables à ceux d'autres sociétés. En décembre 2008, M. McCaughey a reçu un octroi d'options relativement au rendement à l'exercice 2007 dont la juste valeur totale à la date de l'octroi s'élève à environ 8,03 $ par option ou à 862 500 $ au total en utilisant l'hypothèse de décembre 2008 utilisée par Black et Scholes décrite ci-après, ou à 1 461 742 $ (une différence de 599 242 $) selon la juste valeur comptable aux fins des états financiers d'environ 13,60 $ par option. La différence entre la valeur comptable et la valeur de la rémunération découle des différentes hypothèses utilisées dans chacun des deux modes de calcul, principalement l'hypothèse de la durée de l'option. Les règles comptables requièrent que les options soient évaluées en utilisant une durée de vie prévue de X années (la période type pendant laquelle les options demeurent en cours de validité) alors que la valeur de la rémunération est fondée sur la durée de 10 ans complets des options pour tenir compte de toutes les possibilités de rémunération offertes à l'employé. Pour les octrois annuels effectués en décembre 2008, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,09 %, un rendement des actions de 6,99 %, une volatilité du cours des actions de 33,8 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2008 est d'environ 8,03 $ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui a entraîné une valeur d'environ 13,60 $ par option octroyée ou un total de 1 258 381 $ pour M. McCaughey (une différence de 515 881 $), de 279 643 $ pour M. Williamson (une différence de 114 643 $), de 635 542 $ pour M. Nesbitt (une différence de 260 542 $), de 394 046 $ pour Mme Baxendale (une différence de 161 546 $) et de 334 451 $ pour M. Capatides (une différence de 136 977 $) pour les options octroyées pour l'exercice 2008. Pour les octrois annuels effectués en décembre 2009, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,32 %, un rendement des actions de 4,92 %, une volatilité du cours des actions de 0,399 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2009 est d'environ 18,61 $ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui a entraîné une valeur d'environ 11,10 $ par option octroyée ou un total de 447 297 $ pour M. McCaughey (une différence de 302 703 $), de 131 213 $ pour M. Williamson (une différence de 88 787 $), de 277 933 $ pour M. Nesbitt (une différence de 188 088 $), de 193 828 $ pour Mme Baxendale (une différence de 131 172 $) et de 132 812 $ pour M. Capatides (une différence de 89 857 $) pour les options octroyées pour l'exercice 2009. Pour les octrois annuels effectués en décembre 2010, les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,19 %, un rendement des actions de 4,43 %, une volatilité du cours des actions de 0,331 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées aux hauts dirigeants visés en décembre 2010 est d'environ 18,27 $ par option. Cette méthode est différente de celle utilisée pour établir la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui a entraîné une valeur d'environ 13,15 $ par option octroyée ou un total de 619 102 $ pour M. McCaughey (une différence

de 241 050 $), de 179 971 $ pour M. Williamson (une différence de 70 072 $), de 517 058 $ pour M. Nesbitt (une différence de 201 318 $), de 295 152 $ pour Mme Baxendale (une différence de 114 918 $) et de 188 979 $ pour M. Capatides (une différence de 73 580 $) pour les options octroyées à l'exercice 2010.

(3) Les montants indiqués représentent la valeur des UVC attribuées aux termes du régime d'UVC pour les exercices précisés. Les UVC sont évaluées selon la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux PCGR, 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 de l'acquisition pertinente, conformément au régime d'UVC et sous réserve de celui-ci. Les UVC s'acquièrent à la fin de trois années. 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. Pour les exercices 2009 et 2010, les UVC pour chaque haut dirigeant visé ont été attribuées le 7 décembre 2009 et le 6 décembre 2010, respectivement.

(4) Les montants indiqués représentent la rémunération que le conseil a décidé de verser pour l'année de rendement et représente la somme du salaire, majorée des montants indiqués à « Attributions à base d'actions », « Attributions à base d'options », « Régimes d'encouragement annuels » et « Régimes d'encouragement à long terme » avant la réduction pour toute amélioration des prestations au titre du RRCCS comme il est décrit à la note (14) pour M. Nesbitt et à la note (19) pour M. Capatides. Le rapport d'analyse de la rémunération concernant la rémunération des hauts dirigeants visés pour l'exercice 2010 fait mention de ces montants à partir de la page 54.

(5) Les montants indiqués représentent le changement rémunératoire des obligations de retraite à prestations déterminées, comme il est indiqué dans le tableau des régimes de retraite à la page 69 pour 2010.

(6) La valeur des avantages accessoires et autres avantages personnels pour chaque haut dirigeant visé est inférieure ou équivalente au moins élevé des deux montants suivants : 50 000 $ ou 10 % de son salaire et, comme le prévoient les lois canadiennes sur les valeurs mobilières, n'est donc pas incluse dans « Toute autre rémunération ».

(7) Les montants indiqués comprennent toutes 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, et la CIBC verse le montant correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé jusqu'à concurrence de 3 % des gains de base annuels (sous réserve d'une limite individuelle annuelle de 2 250 $). Pour M. Capatides, les montants indiqués comprennent les cotisations de la CIBC à un régime d'épargne 401(k) des États-Unis, de 7 119 $ en 2008, de 11 424 $ en 2009 et de 7 664 $ en 2010.

(8) La communication d'information sur les équivalents de dividendes provenant des unités d'actions à dividende différé (les *UADD*), des OAS, des UAR, des UVC, du 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 à la date de l'attribution. À titre informatif, le montant des équivalents de dividendes pour les exercices 2010, 2009 et 2008 sont les suivants : 1 616 901 $, 1 348 730 $ et 1 442 929 $ pour M. McCaughey; 278 921 $, 187 599 $ et 68 235 $ pour M. Nesbitt; 187 503 $, 148 904 $ et 133 490 $ pour Mme Baxendale et 151 188 $, 130 489 $ et 100 643 $ pour M. Capatides. Les montants de M. Williamson pour les exercices 2010 et 2009 sont de 113 383 $ et de 49 192 $, respectivement. Le montant des équivalents de dividendes de M. McCaughey pour 2008 comprend des versements de rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlaient de la détermination différée de la rémunération de 2006, effectués en janvier 2008 et le montant des équivalents de dividendes pour 2009 comprend des versements de rattrapage d'équivalents de dividendes, qui découlaient de la détermination différée de la rémunération de 2007, en janvier 2009.

Le régime d'UARR et le PISR ne sont plus en vigueur et aucune attribution n'est effectuée aux termes de ceux-ci. Pour de plus amples renseignements, voir les descriptions contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 1999 et 2000. La CIBC a minimisé son exposition financière découlant de ces régimes liée aux fluctuations de la valeur des actions de la CIBC au moyen des arrangements suivants. La CIBC couvre 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 octrois 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 octrois a été supprimée. Il ne reste actuellement que trois participants au PISR. Pour M. McCaughey, le nombre et la valeur marchande du PISR sont inclus dans le tableau « Attributions en vertu d'un régime d'encouragement » à la page 60. La valeur de la rémunération remise à M. McCaughey au cours de la période d'attribution de quatre ans (2000 à 2003) s'est établie à environ 9,7 M$. Le règlement et le versement du PISR sont assujettis à un report obligatoire, jusqu'à la retraite ou 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.

(9) Les montants indiqués sont la somme des montants indiqués à « Salaire », « Attributions à base d'actions », « Attributions à base d'options », « Régimes d'encouragement annuels », « Régimes d'encouragement à long terme », « Valeur du régime de retraite » et « Toute autre rémunération ».

(10) Comprend 2 189 000 $, soit l'augmentation de l'obligation accumulée comme il est indiqué au tableau des engagements en matière de prestations de retraite accumulées dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2009 et a trait à une hausse des limites de rémunération aux termes du RRCCS pour M. McCaughey, de 1 877 750 $ à 2 300 000 $, avec prise d'effet le 1er janvier 2008.

(11) Comprend une attribution non récurrente d'UADD de 600 000 $ à M. Williamson en 2010, comme suite à son offre d'emploi. Cette attribution non récurrente, qui s'acquiert à raison de 20 % au cours de la période de cinq ans qui débute le 28 juin 2011 et qui se termine le 28 juin 2015, permet d'offrir une enveloppe de retraite concurrentielle à l'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.

(12) Le salaire de M. Williamson en 2008 reflète la partie de l'année couverte à compter de sa date d'embauche.

(13) Comprend les 90 000 options octroyées à M. Williamson dans le cadre d'une attribution spéciale non récurrente effectuée au moment de sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers. Puisque cette attribution d'option était de nature non récurrente, la CIBC ne l'a pas considérée comme un élément de la rémunération directe globale de l'année. Les options ont une durée de 10 ans et sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans. L'attribution est également assujettie à l'acquisition en fonction du rendement en ce qu'elle ne peut être exercée que si le cours moyen pondéré des actions ordinaires de la CIBC est de 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'attribution à la fin de la durée des options. Les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,64 %, un rendement des actions de 5,21 %, une volatilité du cours des actions de 20,5 %, une durée de 10 ans et un escompte de 20 % pour la condition relative au rendement. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées à M. Williamson est d'environ 6,39 $ par option ou de 575 142 $ pour le nombre total d'options attribuées. Comme il est décrit à la note (2) ci-dessus, cette valeur est différente de la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui est d'environ 8,87 $ ou 798 300 $ pour le nombre total d'options attribuées à M. Williamson (une différence de 223 158 $).

(14) 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 sera réduite 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 et du régime d'encouragement annuel indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt à l'exercice 2009 tiennent compte d'une réduction de 253 022 $ à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2008 et l'exercice 2009 et, pour l'exercice 2010, tiennent compte d'une réduction de 195 288 $ à l'égard des prestations accumulées aux termes du RRCCS pour l'exercice 2010.

M. Nesbitt s'est également vu attribuer, au cours de l'exercice 2009, la reconnaissance de ses dix années de service antérieures au sein des organisations acquises par la CIBC à titre d'années de service admissibles aux termes du RRCCS au lieu d'une tranche de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée. Les années de service antérieures s'acquerront sur deux ans au taux de 50 % chaque année. Les montants des attributions à base d'actions, des attributions à base d'options et du régime d'encouragement annuel indiqués dans le tableau pour M. Nesbitt pour chacun des exercices 2009 et 2010 tiennent compte d'une réduction de 958 369 $ à l'égard de ces années de service antérieures aux termes du RRCCS. La valeur de l'attribution des années de service antérieures est calculée à cette fin sur une base économique, ce qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations de retraite complémentaires par rapport aux prestations de régime enregistré de retraite.

(15) Le salaire de M. Nesbitt en 2008 reflète une partie de l'année, à compter de sa date d'embauche.

(16) Cette rémunération de M. Nesbitt remplace la perte de rémunération subie auprès de son ancien employeur et comprend un versement en espèces de 125 000 $; 1 610 000 $ en OAS qui sont acquis en tranches égales au cours d'une période de trois ans (voir la note (1) ci-dessus) et deux octrois d'options le 2 mars 2008 qui s'élèvent au total à 98 398 options qui ont une durée de 10 ans, 53 205 de ces options sont acquises en tranches égales sur une période de quatre ans et 45 193 de celles-ci sont acquises en tranches égales sur une période de deux ans. Puisque cette rémunération était de nature non récurrente, la CIBC ne l'a pas considérée comme un élément de la rémunération directe globale de l'année. Les hypothèses clés utilisées par Black et Scholes étaient un taux sans risque de 3,64 %, un rendement des actions de 5,21 %, une volatilité du cours des actions de 20,5 % et une durée de 10 ans. En utilisant ces hypothèses, la valeur selon Black et Scholes des options octroyées à M. Nesbitt est d'environ 7,99 $ par option ou de 786 000 $ pour le nombre total d'options attribuées. Comme il est décrit à la note (2) ci-dessus, cette valeur est différente de la juste valeur comptable aux fins des états financiers qui est d'environ 9,07 $ ou 892 470 $ (une différence de 106 470 $) pour les options attribuées à M. Nesbitt le 2 mars 2008.

(17) La rémunération de M. Capatides, à l'exclusion de la valeur du régime de retraite, est établie et lui est versée en dollars américains. Elle a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen pour les exercices de la manière suivante : 1,00 $ US = 1,0317 $ CA pour 2008, 1,00 $ US = 1,1657 $ CA pour 2009 et 1,00 $ US = 1,0427 $ CA pour 2010. La valeur du régime de retraite est indiquée en dollars canadiens au taux de change pour les exercices de la manière suivante : 1,00 $ US = 1,2045 $ CA pour 2008, 1,00 $ US = 1,0819 $ CA pour 2009 et 1,00 $ US = 1,0202 $ CA pour 2010 en fonction du cours au comptant à la fin du mois d'octobre.

(18) Les montants pour M. Capatides comprennent les paiements de compensation 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 s'élèvent à 325 323 $ en 2008, 335 433 $ en 2009 et 450 291 $ en 2010.

(19) Au cours de l'exercice 2009, des années de service antérieures ont été reconnues à M. Capatides aux termes du RRCCS, qui ont été acquises le 31 octobre 2009, au lieu d'une tranche de la prime en espèces annuelle et de la rémunération d'encouragement reportée pour cet exercice-là. Les montants qui figurent dans le tableau à « Attributions à base d'actions », « Attributions à base d'options » et « Régimes d'encouragement annuels » pour M. Capatides quant à l'exercice 2009 reflètent la réduction de 692 956 $ à l'égard des années de service antérieures reconnues aux termes du RRCCS. La valeur de l'attribution des années de service antérieures est calculée à cette fin sur une base économique, ce qui reflète le traitement fiscal différent associé aux prestations de retraite complémentaires par rapport aux prestations de régime enregistré de retraite.

(20) Le salaire de M. Capatides en 2008 correspond à quatre mois au salaire de 361 095 $ et à huit mois au salaire de 412 680 $.

Attributions en vertu d'un régime d'encouragement – attributions à base d'options et d'actions en cours

Le tableau suivant présente certains renseignements concernant les attributions à base d'options et d'actions qui ont déjà été octroyées aux hauts dirigeants visés et qui demeurent en cours à la fin de l'exercice le 31 octobre 2010 ou, dans le cas de la valeur des options exercées, portant sur le produit reçu en 2010 de l'exercice des options attribuées au cours de l'année de rémunération pertinente.

		Attributions à base d'options[1]					Attributions à base d'actions[2]		
Nom	Année de la rémunération	Titres sous-jacents aux options non exercées (n^bre)	Prix d'exercice des options[3] ($)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ($)	Valeur des options exercées ($)	Régime	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n^bre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis au seuil ($)
G.T. McCaughey	1999	—	—	—	—	—	UARR[4]	15 228	1 191 286
	2001	—	45,50	6 décembre 2010	—	410 820	—	—	—
	2002	—	55,10	10 décembre 2011	—	1 303 767	—	—	—
	2003	25 000	43,10	4 décembre 2012	878 250	761 526	PISR[4]	326 280	25 524 884
	2004	31 535	73,10	1er décembre 2014	161 775	—	—	—	—
	2005	250 000[5]	70,00	31 août 2015	2 057 500	—	—	—	—
	2006	40 862	96,25	11 décembre 2016	—	—	—	—	—
	2007	70 045	79,55	9 décembre 2017	—	—	OAS	8 823	690 223
		107 481	49,75	7 décembre 2018	3 061 059	—	—	—	—
	2008	92 528	49,75	7 décembre 2018	2 635 197	—	OAS[6]	55 250	4 322 208
							UAR[6]	34 532	2 026 079
	2009	40 297	70,66	6 décembre 2019	305 048	—	UAR	22 007	1 291 206
							UVC	56 502	1 817 657
J.D. Williamson	2008	90 000[7]	66,79	2 mars 2018	1 029 600	—	OAS	9 572	748 818
		20 562	49,75	7 décembre 2018	585 606	—	UAR	5 983	351 038
	2009	11 821	70,66	6 décembre 2019	89 485	—	UAR	6 456	378 790
							UVC	16 574	533 172
	2010	—	—	—	—	—	UADD[8]	8 299	649 254
R.W. Nesbitt	2008	53 205[9]	66,79	2 mars 2018	608 665	—	OAS[9]	8 714	681 696
		45 193[9]	66,79	2 mars 2018	517 008	—	OAS	21 755	1 701 894
		46 731	49,75	7 décembre 2018	1 330 899	—	UAR	13 597	797 770
	2009	25 039	70,66	6 décembre 2019	189 545	—	UAR	13 675	802 346
							UVC	35 107	1 129 407
S.A. Baxendale	2000	—	37,60	2 février 2010	—	78 080	—	—	—
	2001	—	45,50	6 décembre 2010	—	212 535	—	—	—
	2002	9 400	55,10	10 décembre 2011	217 422	—	—	—	—
	2003	8 600	43,10	4 décembre 2012	302 118	—	—	—	—
	2004	10 380	73,10	1er décembre 2014	53 249	—	—	—	—
	2006	12 972	96,25	11 décembre 2016	—	—	—	—	—
	2007	24 688	79,55	9 décembre 2017	—	—	UAR	4 609	270 422
	2008	28 974	49,75	7 décembre 2018	825 180	—	OAS	13 487	1 055 088
							UAR	8 430	494 609
	2009	17 462	70,66	6 décembre 2019	132 187	—	UAR	9 537	559 560
							UVC	24 483	787 634
M.G. Capatides	2002	—	55,10	10 décembre 2011	—	129 685	—	—	—
	2003	—	43,10	4 décembre 2012	—	339 183	—	—	—
	2004	15 164	73,10	1er décembre 2014	77 791	—	—	—	—
	2005	12 645	75,80	5 décembre 2015	30 727	—	—	—	—
	2006	13 391	96,25	11 décembre 2016	—	—	—	—	—
	2007	24 297	79,55	9 décembre 2017	—	—	UAR	4 536	266 138
	2008	24 592	49,75	7 décembre 2018	700 380	—	UAR	7 156	419 860
							OAS	11 448	895 577
	2009	11 965	70,66	6 décembre 2019	90 575	—	UAR	6 535	383 425
							UVC	16 775	539 665

Notes :

(1) Les options de souscription d'actions qui étaient en cours de validité au 31 octobre 2010 visent les actions ordinaires de la CIBC et sont habituellement acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans, à partir du premier anniversaire d'octroi.

(2) Les OAS sont acquis et payés à raison de un tiers chaque année ou à la fin des trois années. Les UAR sont acquises et payées à la fin des trois années. L'acquisition des UAR est rajustée pour tenir compte du respect des critères de rendement au cours d'une période de trois ans. Le nombre d'UAR indiqué reflète la totalité de l'octroi initial; la valeur marchande ou de paiement reflète une acquisition de 75 % de l'octroi initial, soit le pourcentage minimal. Les UADD s'acquièrent 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 incluses à titre d'information 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. Il est à noter que les dividendes, les rachats et les nouvelles émissions n'ont pas d'effet sur le nombre d'unités qui sont acquises en bout de ligne.

(3) Le prix d'exercice des options correspond à la valeur marchande des actions ordinaires de la CIBC le jour de bourse qui précède immédiatement la date de l'octroi.

(4) Comprend, pour M. McCaughey, les UARR et le PISR qui ont respecté les conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement mais qui ne sont payables qu'à la fin de l'emploi ou à la retraite.

(5) M. McCaughey a reçu un octroi spécial de 250 000 options à sa nomination à titre de chef de la direction, qui s'acquiert sur cinq ans en versements égaux. L'acquisition de cet octroi est également conditionnelle à ce que la CIBC obtienne un rendement total pour les actionnaires qui est 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. L'acquisition pour la tranche de 2008 peut avoir lieu si la condition quant au rendement relatif total pour les actionnaires est remplie avant la fin de la durée de l'option.

(6) Attributions d'OAS et d'UAR à M. McCaughey effectuées le 5 novembre 2009 pour l'exercice 2008.

(7) Options soumises aux conditions relatives au rendement qui ont été octroyées à M. Williamson sous forme d'une attribution spéciale et unique au moment de sa nomination à titre de premier vice-président à la direction et chef des services financiers (voir la note (13) à la page 59).

(8) UADD attribuées à M. Williamson conformément à son offre d'emploi (voir la note (11) à la page 59).

(9) Ces octrois d'OAS et d'options à M. Nesbitt ont remplacé la rémunération perdue auprès de son ancien employeur (voir la note (16) à la page 59).

Attributions en vertu d'un régime d'encouragement – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente des renseignements concernant la valeur des attributions en vertu d'un régime d'encouragement dont les droits sont acquis ou gagnés par chaque haut dirigeant visé au cours de l'exercice 2010 :

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice[1] ($)	Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice[2] ($)	Rémunération en vertu d'un régime d'encouragement autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice ($)
			Régime d'encouragement annuel[3]
G.T. McCaughey	969 539	3 878 840	3 134 800
J.D. Williamson	99 684	326 219	875 200
R.W. Nesbitt	429 357	1 377 756	2 422 137
S.A. Baxendale	140 461	975 832	1 475 200
M.G. Capatides	119 210	909 231	896 722[4]

Notes :

(1) Représente la valeur totale des options de souscription d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2010. 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 respective. Les hauts dirigeants visés pourraient ne pas avoir exercé les options à cette date ou par la suite et le montant indiqué peut par conséquent ne pas refléter le montant réel, le cas échéant, réalisé par les hauts dirigeants visés.

(2) Représente la valeur totale des OAS et des UAR dont les droits ont été acquis et payés au cours de l'exercice 2010. Le facteur de rendement appliqué aux UAR pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants était de 75 % (c.-à-d. le seuil), fondé sur le rendement des capitaux propres relatif de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence pertinent pour la période allant du 1er novembre 2006 au 31 octobre 2009.

(3) Représente la valeur totale des primes en espèces annuelles pour 2010. Ces primes annuelles sont également divulguées à « Régimes d'encouragement annuels » du tableau sommaire de la rémunération à la page 58. Voir également les notes (14) et (19) connexes à ce tableau.

(4) 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 pour l'exercice 2010 de 1,00 $ US = 1,0427 $ CA.

Lignes directrices relatives à l'actionnariat de la haute direction

Le Comité et le conseil sont d'avis qu'il est important de rapprocher les intérêts de la direction de la CIBC de ceux de ses actionnaires et qu'il est possible d'atteindre cet objectif, en partie, en encourageant les cadres supérieurs de la CIBC à détenir personnellement un nombre important d'actions de la CIBC. Au cours de l'exercice 2003, le Comité a adopté des lignes directrices officielles qui indiquent le niveau de propriété d'actions ordinaires de la CIBC attendu de la part de chaque niveau de cadre supérieur. Aux termes des lignes directrices, la propriété d'actions ordinaires de la CIBC inclut les actions en propriété directe de même que les actions détenues dans le cadre du RAAE et les unités détenues dans le cadre de certains régimes de rémunération d'encouragement reportée, comme les OAS, les UAR et les UADD, mais exclut les UVC et les options.

Tous les cadres supérieurs et directeurs généraux de Services bancaires de gros devraient répondre aux lignes directrices minimales suivantes relativement à l'actionnariat, à l'exception des cadres supérieurs nouvellement nommés et des recrues, qui eux devraient répondre à ces lignes directrices au cours des cinq années suivant leur nomination, et des cadres supérieurs promus, qui devraient répondre à ces lignes directrices plus élevées au cours des trois années suivant leur promotion.

Niveau de direction	Multiple du salaire
Chef de la direction	6 fois
Premiers vice-présidents à la direction	3 fois
Vice-présidents à la direction	2 fois
Premiers vice-présidents	$1^1/_2$ fois
Vice-présidents	1 fois
Comité de gestion de Services bancaires de gros	3 fois
Directeurs généraux de Services bancaires de gros	2 fois

Outre l'obligation relative à l'actionnariat pendant deux années après le départ à la retraite pour le chef de la direction décrite à la page 70, des obligations relatives à l'actionnariat après le départ à la retraite ont été établies pour les autres membres de l'équipe de la haute direction. Ces autres membres de l'équipe de la haute direction, qui sont tous à l'échelon de premier vice-président à la direction, doivent conserver un minimum d'actions pendant une année après leur départ à la retraite.

Actionnariat des hauts dirigeants visés au 31 octobre 2010

Le tableau suivant indique la valeur de l'actionnariat des hauts dirigeants visés.

Nom	Obligation relative à l'actionnariat (multiple du salaire de base)	Valeur de l'actionnariat[1] ($)	Actionnariat actuel (multiple du salaire de base)[1]
G.T. McCaughey	6	40 816 190	27,2
J.D. Williamson	3	2 438 608	3,3
R.W. Nesbitt	3	5 249 311	7,0
S.A. Baxendale	3	6 619 510	8,8
M.G. Capatides	3	3 412 393	4,5

Note :

(1) La valeur des actions est fondée sur leur cours à la fin de l'exercice, soit 78,23 $ au 31 octobre 2010, et comprend les actions en propriété directe ainsi que les actions détenues aux termes du RAAE et les unités aux termes de certains régimes de rémunération d'encouragement reportée (UAR, OAS, UADD, PISR et UARR).

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

Le tableau suivant présente des renseignements en date du 31 octobre 2010 quant aux actions ordinaires dont l'émission a été autorisée aux termes du régime d'options de souscription d'actions des employés (*ROSAE*) et du régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants (*ROSAA*), soit les seuls régimes de rémunération en actions de la CIBC qui prévoient l'émission de nouvelles actions. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

Catégorie de régime	A Titres à émettre à l'exercice d'options en cours de validité (n^bre)	B Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité ($)	C Titres pouvant être émis ultérieurement aux termes de régimes de rémunération en actions (compte non tenu des titres visés dans la colonne A) (n^bre)
Régimes de rémunération en actions approuvés par les porteurs de titres	5 641 221	62,88	6 292 910
Régimes de rémunération en actions non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	5 641 221	62,88	6 292 910

Régime d'options de souscription d'actions des employés – Le Comité peut désigner tout employé à temps plein de la CIBC (ou d'une de ses filiales) à titre de personne admissible aux fins des octrois d'options de souscription d'actions aux termes du ROSAE. La durée d'une option est généralement de 10 ans à compter de la date de son octroi et ne peut excéder cette période (sous réserve de changements dans le statut d'emploi ou d'une prorogation en raison de l'application de restrictions sur la négociation, tel qu'il est expliqué ci-dessous). Bien que le Comité ait un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'acquisition, avant les octrois de 2010, les options étaient généralement acquises au taux de 25 % par année à compter du premier anniversaire de l'octroi. Pour l'exercice 2010 et les exercices ultérieurs, le calendrier d'acquisition a été fixé à raison de 50 % après le troisième anniversaire de l'attribution et des autres 50 % après le quatrième anniversaire de l'attribution. Le prix d'exercice de l'option est 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.

Le nombre de nouvelles actions ordinaires de la CIBC qui peuvent être émises aux termes d'options octroyées à des participants du ROSAE ne peut excéder 42 634 500 actions au total. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à une même personne à l'exercice d'options ne peut dépasser 1 % du nombre d'actions ordinaires alors en circulation.

À moins de décision contraire de la CIBC, les options sont perdues 30 jours après la démission ou la cessation d'emploi pour un motif valable. Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable, les options demeurent en cours de validité et peuvent être exercées pendant la période consécutive à la cessation d'emploi de l'employé. Dans le cas de la retraite, si le participant est âgé d'au moins 55 ans, les options continuent de s'acquérir et peuvent être exercées sous réserve des dates initiales d'acquisition et d'expiration. La durée des options émises aux termes du ROSAE qui devraient expirer au cours d'une période durant laquelle le titulaire d'option ne peut exercer l'option en raison de restrictions internes de la CIBC sur la négociation ou peu après une telle période est automatiquement prolongée de sorte que les options expirent 10 jours ouvrables suivant la fin des restrictions sur la négociation applicables.

Le ROSAE prévoit que la CIBC peut assujettir les options à la condition qu'au plus 50 % des options octroyées puissent être exercées à titre de droits à la plus-value des actions (les *DPVA*). Il n'y a actuellement aucune option accompagnée de DPVA en cours de validité. Les DPVA peuvent être échangés contre un montant en espèces correspondant à l'écart entre le prix d'exercice de l'option et le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement celui de l'exercice des DPVA.

Le ROSAE prévoit que, sous réserve des lois applicables, la CIBC peut faire des prêts pour aider les employés à exercer leurs options; toutefois, ces prêts ne doivent pas dépasser le salaire annuel de l'employé au moment du prêt et doivent être consentis aux mêmes conditions que les prêts faits aux employés pour l'achat d'actions de la CIBC. La CIBC n'a pas accordé de tels prêts au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010.

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

Le Comité et le conseil peuvent modifier le ROSAE de temps à autre. Toutefois, 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) :

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

Le cadre de rémunération de la CIBC pour les cadres supérieurs, qui lie la rémunération des cadres supérieurs à la création d'une valeur à long terme sans encourager la prise indue de risque, prévoit, à compter des octrois de 2010 aux termes du ROSAE, que la récupération en cas d'inconduite s'applique à toute personne qui, volontairement, pose un geste d'inconduite qui entraîne un retraitement important des états financiers de la CIBC ou une perte importante pour la CIBC. Aux termes de la récupération, à la demande de la CIBC, une personne sera tenue de rembourser tous gains découlant d'options de souscription d'actions qui sont acquises et qui ont été exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé qu'une perte importante a été subie ou qu'un retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De plus, toutes les options de souscription d'actions en cours de validité de la personne qui ont été acquises dans les 12 mois précédents seront annulées.

La CIBC a établi une politique concernant la date des octrois d'options de souscription d'actions qui prévoit un processus d'établissement de la date des octrois d'options, qui s'appliquera uniformément à toutes les options octroyées aux termes du ROSAE, et qui facilite le respect par la CIBC des exigences du ROSAE et de la TSX sur l'octroi d'options. Aux termes de la politique, les options octroyées aux termes du ROSAE ont un prix d'exercice correspondant au cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date de l'octroi des options, à moins que le Comité n'indique qu'un prix d'exercice supérieur devrait s'appliquer.

La politique prévoit, en partie, que lorsque le Comité autorise un octroi d'options à un moment où des restrictions internes de la CIBC sur la négociation 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 ont été retirées 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.

Le Comité et le conseil ont approuvé, avec prise d'effet le 1er décembre 2010, certaines modifications au ROSAE qui prévoient le pouvoir exprès de la CIBC de déterminer, comme condition des octrois d'options, qu'en cas d'inconduite ou dans d'autres circonstances, les options peuvent être annulées ou le montant du gain réalisé par un participant à l'exercice d'une option et à la vente des actions sous-jacentes peut devoir être remboursé à la CIBC sur demande. Les modifications énoncent également expressément le pouvoir de la CIBC de prendre des mesures pour lui permettre de se conformer aux exigences applicables des lois fiscales fédérales, provinciales ou autres, ou le pouvoir relatif à la retenue d'impôt ou à d'autres déductions requises à l'égard des options octroyées aux termes du ROSAE.

Régime d'options de souscription d'actions des administrateurs non dirigeants – Au cours des exercices 2000, 2001 et 2002, des membres du conseil non dirigeants se sont vu octroyer des options de souscription d'actions aux termes du ROSAA. Aux termes du ROSAA, le conseil peut suspendre l'octroi d'options ou modifier par ailleurs le ROSAA à la condition d'obtenir ou de respecter les approbations ou les exigences prévues aux termes des lois applicables ou des règles des bourses. En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs. Les règles de la TSX exigent que toutes les modifications à un ROSAA soient approuvées à une assemblée des porteurs d'actions ordinaires.

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

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

Options en cours de validité et options pouvant être octroyées au 31 décembre 2010

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

	Options en cours de validité		Options pouvant être octroyées		Total des options en cours de validité et des options pouvant être octroyées	
Régime	**Nbre**	**% des actions ordinaires en circulation**	**Nbre**	**% des actions ordinaires en circulation**	**Nbre**	**% des actions ordinaires en circulation**
ROSAE	5 658 367	1,44	5 844 372	1,49	11 502 739	2,92
ROSAA(1)	21 000	0,01	74 000	0,02	95 000	0,02
Total(2)	5 679 367	1,44	5 918 372	1,50	11 597 739	2,95

Notes :

(1) En janvier 2003, le conseil a modifié le ROSAA et établi qu'aucune autre option ne serait octroyée aux administrateurs.

(2) À la fin de l'exercice 2010, le nombre total d'options en cours de validité était de 5 641 221, le nombre total d'options pouvant être octroyées était de 6 292 910 et le nombre total d'actions ordinaires en circulation était de 392 738 700 (y compris les actions autodétenues).

L'utilisation d'options de souscription d'actions a une incidence directe sur le résultat par action ordinaire, car cela augmente le nombre réel d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'exercice des options) et le nombre possible d'actions ordinaires en circulation (au moment de l'octroi des options). La CIBC continue d'adopter une approche prudente concernant l'utilisation des options de souscription d'actions dans le cadre de son régime de rémunération globale et a effectué des octrois d'options représentant moins de 0,5 % des actions ordinaires en circulation (le *taux de dilution possible par année*) pour chacune des cinq dernières années, ce qui est inférieur à la norme recommandée par les organismes de gouvernance. Cette approche prudente se reflète dans chacune des unités de mesure de l'utilisation des options de souscription d'actions au cours des trois dernières années.

Unités de mesure[1]	Exercice		
	2008	2009	2010
Taux de dilution • nombre d'options de souscription d'actions octroyées non exercées/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	1,91 %	1,83 %	1,44 %
Taux de dilution excédentaire • (nombre d'options de souscription d'actions à octroyer + nombre d'options de souscription d'actions octroyées non exercées)/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	3,93 %	3,61 %	3,04 %
Taux de dilution possible par année • nombre total d'options octroyées au cours d'un exercice/nombre total d'actions ordinaires en circulation à la fin de l'exercice	0,23 %	0,28 %	0,18 %

Note :

(1) Le ROSAE et le ROSAA (qui sont décrits à partir de la page 63) sont compris dans les chiffres du tableau ci-dessus. Tous les chiffres sont exprimés en pourcentage des actions ordinaires en circulation, y compris les actions autodétenues en circulation.

Régimes de rémunération d'encouragement reportée

Le tableau suivant décrit les régimes d'encouragement à moyen et à long terme pour l'équipe de la haute direction (les modifications de 2010 sont indiquées en caractères italiques) :

Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et paiement
Options de souscription d'actions • Les attributions d'options de souscription d'actions sont habituellement fondées sur un montant fixe en dollars. • *Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2010, la récupération est possible en cas d'inconduite[1].*	• 10 ans	• Le nombre d'options attribué est fonction : — de la valeur en dollars de l'attribution; — de l'évaluation Black et Scholes de l'option. • 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 d'attribution.	• Les options de souscription d'actions sont acquises en tranches annuelles égales sur une période de quatre ans. *À compter des attributions effectuées en décembre 2010, les options de souscription d'actions s'acquièrent à raison de 50 % après le troisième anniversaire et de 50 % après le quatrième anniversaire de l'attribution.* • Lorsqu'elles sont acquises, les options de souscription d'actions peuvent être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'attribution.
Unités d'actions en fonction du rendement[2] • Les UAR sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars. • Les UAR sont assujetties au respect de critères supplémentaires de rendement au moment de l'acquisition, fondé sur le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui du groupe de sociétés de référence de la CIBC. • Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2009, les UAR non acquises sont assujetties à la récupération en cas d'inconduite[3]. *Pour les attributions effectuées en 2010, la récupération en cas d'inconduite[3] a été raffermie et une récupération liée au rendement a été mise en place afin de traiter les pertes importantes imprévues[4].*	• 3 ans	• Le nombre d'UAR attribué est fonction : — de la valeur en dollars de l'attribution; — du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex., le 1er décembre pour les attributions annuelles)[5] depuis le 1er décembre 2008. • Pour les attributions d'UAR au cours des exercices 2008 et 2009, les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition en fonction du nombre minimal d'UAR (c.-à-d. 75 %) qui seront acquises. À la fin des trois années, le montant des dividendes versés sera rajusté, s'il y a lieu, en fonction du nombre réel d'UAR qui seront acquises. *Pour les attributions d'UAR au cours de l'exercice 2010, 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 du nombre réel d'UAR qui sont acquises.* • Afin de minimiser, pour la CIBC, l'exposition financière liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC découlant de ces régimes, la CIBC couvre ces obligations[6].	• Les UAR sont acquises à la fin de la période de trois ans. • Les versements peuvent varier de 75 % à 125 % du nombre d'UAR attribuées selon le rendement des capitaux propres de la CIBC par rapport à celui de son groupe de sociétés de référence pendant la période de rendement. La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les attributions ont été effectuées. • Une fois acquises, les UAR 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 fixée.

Régime	Période de rendement	Administration du régime	Acquisition et paiement
Unités à la valeur comptable[2][7] • Les UVC sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars. • Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2009, les UVC non acquises sont assujetties à la récupération en cas d'inconduite[3]. *Pour les attributions effectuées en 2010, la récupération en cas d'inconduite[3] a été raffermie et une récupération liée au rendement a été mise en place afin de traiter les pertes importantes imprévues[4].*	• 3 ans	• Le nombre d'UVC attribué est fonction : — de la valeur en dollars de l'attribution; — de la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux principes comptables généralement reconnus, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date d'attribution pertinente, conformément au régime d'UVC. • Le nombre d'UVC attribué est rajusté chaque trimestre pour tenir compte des dividendes versés et des émissions et rachats d'actions au cours du trimestre.	• Les UVC sont acquises à la fin de la période de trois ans. • La période de rendement couvre les trois exercices qui commencent le premier jour de l'exercice au cours duquel les attributions ont été effectuées. • Lorsqu'elles sont acquises, les UVC sont payées en espèces, chaque unité étant évaluée en fonction de la valeur comptable de la CIBC établie conformément aux principes comptables généralement reconnus, divisée par le nombre d'actions ordinaires de la CIBC en circulation à la date d'attribution pertinente, conformément au régime d'UVC.
Attributions d'actions subalternes • Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2009, les OAS ne s'adressent plus aux membres de l'équipe de la haute direction. • Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2009, les OAS non acquis sont assujettis à la récupération en cas d'inconduite[3]. *Pour les attributions effectuées en 2010, la récupération en cas d'inconduite[3] a été raffermie et une récupération liée au rendement a été mise en place afin de traiter les pertes importantes imprévue[4].*	• 3 ans	• Le nombre d'OAS attribué est fonction : — de la valeur en dollars de l'attribution; — du cours moyen de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant une date fixée (p. ex., le 1er décembre pour les attributions annuelles)[5]. • Les équivalents de dividendes sont versés en espèces au cours de la période d'acquisition. • Afin de minimiser, pour la CIBC, l'exposition financière liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC découlant de ces régimes, la CIBC couvre ces obligations[6].	• Les OAS sont habituellement acquis en tranches annuelles égales sur une période de trois ans commençant au cours de l'année suivant la date de l'attribution. • Certains OAS sont acquis après trois ans. • Lorsqu'ils sont acquis, les OAS sont payés 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 fixée.
Unités d'actions à dividende différé • *Les UADD sont habituellement attribuées sous forme d'un montant fixe en dollars.* • *Le régime d'UADD prévoit l'attribution d'unités d'actions fictives où la valeur de chaque unité correspond à une action ordinaire de la CIBC. Les UADD permettent des reports plus longs que la limite habituelle de trois ans au Canada.* • *Applicable aux attributions effectuées pour l'exercice 2010, la récupération a été mise en place en cas d'inconduite[3].*	• *3 ans*	• *Le nombre d'UADD attribué est fonction :* *— de la valeur en dollars de l'attribution;* *— du cours moyen de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date d'attribution.* • *Les équivalents de dividende sont réinvestis et versés lorsque les UADD sous-jacentes sont payées.* • *Afin de minimiser, pour la CIBC, l'exposition financière liée aux fluctuations de la valeur de l'action de la CIBC découlant de ces régimes, la CIBC couvre ces obligations[6].*	• *Le chef de la direction/le conseil ont le pouvoir discrétionnaire de fixer la période d'acquisition et toutes conditions d'acquisition, qui peuvent comprendre des conditions d'acquisition liées au rendement. En l'absence d'un calendrier d'acquisition, les UADD s'acquièrent en totalité à la fin des trois années.* • *Lorsqu'elles sont acquises, les UADD sont payées après la fin de l'emploi, sous réserve des dispositions du régime relatives à la cessation d'emploi.* • *Le prix payé correspond au cours moyen de clôture des actions ordinaires de la CIBC à la TSX pendant les 10 jours de bourse précédant la date de cessation d'emploi du participant.*

Notes :

(1) Si l'inconduite d'une personne résulte en une perte importante pour la CIBC ou entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC, cette personne devra rembourser à la CIBC sur demande la valeur totale de tous gains découlant d'options de souscription d'actions qui sont acquises et qui ont été exercées dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé qu'une perte importante a été subie ou qu'un retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. En outre, toutes les options de souscription d'actions 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 de la part du bénéficiaire de l'attribution de remplir pour l'essentiel ses fonctions et responsabilités importantes, (vi) la condamnation du bénéficiaire de l'attribution pour un crime comportant une fraude, une fausse déclaration ou un abus de confiance ou (vii) toute autre circonstance justifiant un congédiement motivé.

(2) Pour les exercices 2008 et 2009, seuls les membres de l'équipe de la haute direction ont reçu des attributions aux termes du régime d'UAR. Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent des attributions aux termes du régime d'UVC.

(3) Si l'inconduite d'une personne résulte en une perte importante pour la CIBC ou entraîne ou a entraîné un retraitement important des états financiers de la CIBC, cette personne devra rembourser à la CIBC sur demande la valeur totale d'un versement de la rémunération d'encouragement effectué dans les 12 mois précédant la date à laquelle la CIBC a déterminé qu'une perte importante a été subie ou qu'un retraitement important de ses états financiers est nécessaire en raison de l'inconduite de la personne. De même, toute la rémunération d'encouragement reportée non acquise et en cours de validité (c.-à-d. les UVC, les UAR, les OAS, les UADD) qui a été acquise dans les 12 mois précédents sera annulée. L'inconduite est définie à la note (1) ci-dessus.

(4) La récupération liée au rendement s'appliquera de la manière suivante : en cas de perte importante imprévue pour la CIBC, ses unités d'exploitation stratégiques ou ses secteurs d'activité qui est égale ou supérieure au total du bénéfice avant impôts des trois dernières années, le chef de la direction et le Comité, profitant des commentaires du Comité de gestion du risque, auront le pouvoir discrétionnaire d'annuler jusqu'à 100 % des UVC, des OAS et des UAR qui s'acquièrent cette année-là, lorsqu'ils jugent que la négligence d'un participant ou certaines défaillances 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.

(5) En ce qui a trait au chef de la direction, la valeur des actions ordinaires de la CIBC à cette fin pour les attributions à l'égard de l'exercice 2008 et des exercices antérieurs a été déterminée selon les modalités de son contrat d'emploi, comme il est mentionné dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2009.

(6) Pour les attributions d'OAS, d'UAR et d'UADD, la CIBC couvre l'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.

(7) Le régime d'UVC, mis en place en 2009 au titre du nouveau cadre de rémunération pour l'équipe de la haute direction, est un régime fondé sur des unités qui prévoit un lien avec une mesure fondée sur l'exploitation plutôt qu'avec une mesure fondée sur le marché.

La valeur comptable est généralement définie comme la valeur liquidative d'une société, qui augmente ou diminue selon les résultats financiers de celle-ci. La valeur comptable par action représente la capacité d'une société d'accumuler des bénéfices à long terme et est souvent décrite comme la « valeur intrinsèque » d'une société. Le Comité estime que la valeur comptable constitue une indication plus stable et plus fiable de la valeur d'une société à long terme qui n'est pas influencée par les facteurs temporaires du marché sur le cours des actions.

La CIBC a mis ce régime en place car elle estime que la valeur comptable réaffirme l'accent qu'elle met sur un rendement constant et durable, un bilan solide et une stratégie d'entreprise à faible risque. La valeur comptable récompense ou pénalise les participants en fonction des facteurs d'entreprise qu'ils peuvent contrôler et elle équilibre les mesures d'encouragement à moyen et à long terme de la CIBC grâce à une mesure qui est plus étroitement liée à la création d'une valeur durable à long terme que ne l'est le cours de l'action, répondant de ce fait aux préoccupations soulevées par les groupes d'intérêt en matière de gouvernance voulant que les bénéficiaires de mesures d'encouragement à moyen et à long terme fondées sur le cours de l'action aient profité de la hausse des valeurs boursières qui avait une corrélation limitée avec le rendement d'entreprise.

Le conseiller indépendant du Comité a effectué des analyses pour vérifier si le nouveau régime d'unités à la valeur comptable atténue la volatilité des versements effectués selon divers scénarios. Le conseiller a conclu que le programme devrait entraîner des versements qui sont moins volatils sur douze mois qu'un programme fondé sur des actions, tout en faisant en sorte que les participants se concentrent sur le rendement tel qu'il est mesuré par la création d'une valeur à long terme.

Dispositions relatives à la retraite

Les prestations de retraite et les prestations aux termes du régime de retraite complémentaire pour les cadres supérieurs (le *RRCCS*) sont considérées comme partie intégrante de la rémunération totale de l'ensemble des cadres supérieurs, y compris des hauts dirigeants visés. Tous les hauts dirigeants visés participent au régime de retraite enregistré à prestations déterminées de la CIBC, sur une base contributive ou non, ou, dans le cas de M. Capatides, au régime de retraite de Marchés mondiaux CIBC pour les employés des États-Unis, comme tous les autres employés de la CIBC. De plus, les hauts dirigeants visés ont été désignés par le Comité comme admissibles aux prestations du RRCCS. Les prestations du RRCCS pour les participants canadiens sont garanties au moyen d'un fonds en fiducie en cas de liquidation du régime. La CIBC cotise chaque année 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 (à l'exclusion du chef de la direction); les montants sont toutefois libellés en dollars américains.

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

Aux termes des conditions actuelles du RRCCS, les hauts dirigeants visés reçoivent des prestations de retraite fondées sur les dispositions qui suivent.

Disposition	Description
Calcul des prestations de retraite	2 % du revenu moyen de fin de carrière par année de service ouvrant droit à pension (jusqu'à un maximum de 35 années de service), compensé par d'autres prestations de revenu de retraite offertes par la CIBC.
Limites relatives au revenu moyen de fin de carrière	2 300 000 $ pour M. McCaughey, 931 953 $(1) pour M. Capatides et 913 500 $ pour les autres membres de l'équipe de la haute direction.
Revenu moyen de fin de carrière (sous réserve des limites en dollars indiquées ci-dessus)	La somme de : • la moyenne des cinq meilleures années de salaire consécutives au cours de la période de 10 ans précédant la retraite; • 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.
Réduction en cas de retraite anticipée	Les prestations de retraite sont réduites de 4 % par année en cas de départ à la retraite avant l'âge de 61 ans (sauf pour M. McCaughey, qui a droit, conformément à son contrat d'emploi, à une prestation de retraite sans réduction dès l'âge de 55 ans).
Rajustement au titre de régimes gouvernementaux	Les prestations de retraite sont réduites à compter de l'âge de 65 ans de la prestation maximale payable à ce moment en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec (réduites à compter de l'âge normal de la retraite aux termes de la sécurité sociale du montant d'assurance primaire maximal payable pour M. Capatides).
Forme de prestations	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 actuariellement équivalents sont offertes.
Prestations supplémentaires provenant des cotisations des employés	Les cadres supérieurs qui ont versé des cotisations au Régime de pension de la CIBC recevront des prestations de retraite supplémentaires correspondant à la valeur de leurs cotisations cumulées majorées de l'intérêt.

Note :

(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 au comptant à la fin du mois d'octobre 2010, soit 1,00 $ US = 1,0202 $ CA.

Tableau des régimes de retraite

Le tableau suivant présente les années de service décomptées, les prestations de retraite annuelles estimatives payables et les changements dans l'obligation au titre des prestations de retraite pour les hauts dirigeants visés constituées du 31 octobre 2009 au 31 octobre 2010. Ces changements ont été calculés selon les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif relatif au régime de retraite en fin d'exercice dans les états financiers de la CIBC pour l'exercice 2010.

Régimes à prestations déterminées							
		Prestations annuelles payables acquises et non acquises[1] ($)					
Nom	Années décomptées[2] (n^bre^)	À la fin de l'exercice[3]	À 65 ans[4]	Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice[5][6] ($)	Changement rémunératoire[7][6] ($)	Changements non rémunératoires[8][6] ($)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice[5][6] ($)
G.T. McCaughey	29,7	1 368 000	1 610 000	13 997 000	576 000	3 027 000	17 600 000
J.D. Williamson	2,8	50 000	315 000	177 000	133 000	56 000	366 000
R.W. Nesbitt	12,7	231 000	414 000	1 710 000	171 000	409 000	2 290 000
S.A. Baxendale	18,6	342 000	651 000	1 487 000	108 000	481 000	2 076 000
M.G. Capatides[9]	15,0	206 000	451 000	2 152 000	179 000	170 000	2 501 000

Notes :

(1) Représente les prestations de retraite annuelles estimatives payables à l'âge de 65 ans à l'égard 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 sera égal ou supérieur à la limite maximale de rémunération couverte applicable aux termes du RRCCS. À partir de l'âge de 65 ans, les prestations de retraite aux termes du RRCCS 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 aux termes de la sécurité sociale des États-Unis de la prestation primaire maximale payable.

(2) Reflète les années de service décomptées au 31 octobre 2010. Certains des hauts dirigeants visés ont vu un certain nombre de leurs années de service antérieures auprès de la CIBC et de ses filiales considérées comme des années de service admissibles pour le RRCCS au lieu d'une autre rémunération.

Un nombre de 7,5 années de service antérieures ont été attribuées à Mme Baxendale aux termes du RRCCS au cours de l'exercice 2005 en reconnaissance de son service au sein de la CIBC. La valeur de cette attribution a été acquise et a été affectée en réduction des autres éléments de la rémunération au cours d'une période de trois ans.

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 constituées aux termes du RRCCS sera réduite chaque année de sa prime en espèces annuelle et de sa rémunération d'encouragement reportée. M. Nesbitt s'est également vu attribuer la reconnaissance des années de service antérieures quant aux 10 années passées au sein d'une organisation acquise par la CIBC à titre d'années de service admissibles aux termes du RRCCS. Cette attribution a été acquise sur une période de deux ans à raison de 50 % chaque année, entraînant une réduction des autres éléments de sa rémunération au cours de la période de deux ans.

M. McCaughey s'est vu attribuer, à l'exercice 2004, la reconnaissance des années de service antérieures de 10 ans pour 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 un crédit de service de 1,7 année supplémentaire aux termes du RRCCS, qu'il acquiert à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1er août 2006. Ce crédit de service aux termes du RRCCS, qui s'ajoute au crédit des années de service gagné par son emploi continu, continuera de s'acquérir à concurrence d'un maximum de 11,9 années.

Ces attributions, acquises et non acquises, sont incluses dans les années de service décomptées indiquées ci-dessus.

(3) Les montants acquis à la fin de l'exercice le 31 octobre 2010 sont les suivants :

Nom	Prestations acquises au 31 octobre 2010 ($)
G.T. McCaughey	1 231 000
J.D. Williamson	50 000
R.W. Nesbitt	231 000
S.A. Baxendale	342 000
M.G. Capatides[9]	206 000

(4) Les hauts dirigeants visés sont admissibles à des prestations de retraite sans réduction en cas de départ à la retraite à l'âge de 61 ans, sauf M. McCaughey qui l'est à l'âge de 55 ans. Les prestations de retraite annuelles estimatives sans réduction qui seraient payables à la dernière des éventualités suivantes, à savoir l'âge de la retraite sans réduction ou le 31 octobre 2010, pour chacun des hauts dirigeants visés sont les suivantes :

Nom	Âge de la retraite sans réduction	Prestation de retraite annuelle estimée ($)
G.T. McCaughey	55	1 283 000
J.D. Williamson	61	242 000
R.W. Nesbitt	61	341 000
S.A. Baxendale	61	589 000
M.G. Capatides[9]	61	378 000

(5) L'obligation au titre des prestations constituées correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pour les années de service jusqu'au 31 octobre 2009 ou au 31 octobre 2010, de la façon indiquée, y compris les années de service supplémentaires, acquises et non acquises, attribuées à M. McCaughey, à Mme Baxendale et à M. Nesbitt.

(6) Ces valeurs sont fondées sur les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes enregistrés 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 6,5 % (6,0 % pour M. Capatides) dans le calcul de la charge de retraite à payer au 31 octobre 2009;
- un taux d'actualisation annuel de 5,5 % dans le calcul du changement rémunératoire et de la charge de retraite à payer au 31 octobre 2010;
- un taux d'augmentation de la rémunération de 3,5 % (3,0 % pour M. Capatides) avant de tenir compte des limites au revenu moyen de fin de carrière pour le RRCCS;
- des taux de retraite hypothétiques qui reflètent les antécédents du régime de retraite de la CIBC.

Aucune provision n'a été constituée quant aux hausses futures des plafonds de rémunération actuels appliqués au revenu moyen de fin de carrière ouvrant droit à pension aux termes du RRCCS. Le mode d'évaluation ne comporte pas de provision quant aux différents traitements fiscaux des régimes de pension agréés comparativement aux prestations supplémentaires de retraite.

Le montant du changement non rémunératoire pour M. Capatides reflète également les fluctuations du taux de change entre le dollar américain et le dollar canadien le 31 octobre 2009 et le 31 octobre 2010.

(7) Le changement rémunératoire comprend le coût des prestations, déduction faite des cotisations des employés, majoré, le cas échéant, des modifications du régime, des hausses des limites maximales de rémunération couverte, des promotions et des reconnaissances d'années de service antérieures. Les coûts des prestations ont augmenté considérablement par rapport à ceux affichés auparavant pour l'exercice précédent en raison de la réduction du taux d'actualisation applicable indiqué à la note (6) ci-dessus.

(8) Les changements non rémunératoires comprennent des montants attribuables à l'intérêt constitué sur l'obligation au début de l'exercice, les gains et les pertes actuariels autres que ceux qui sont associés aux niveaux de rémunération et les changements dans les hypothèses actuarielles. Une partie importante du changement non rémunératoire entre le 31 octobre 2009 et le 31 octobre 2010 a trait à la réduction du taux d'actualisation applicable indiqué à la note (6) ci-dessus.

(9) La prestation de retraite annuelle estimée de M. Capatides est libellée en dollars canadiens au taux de change au comptant à la fin du mois d'octobre pour les exercices de la manière suivante : 1,00 $ US = 1,0819 $ CA pour 2009 et 1,00 $ US = 1,0202 $ CA pour 2010.

Contrat d'emploi de M. McCaughey

Un contrat d'emploi a été établi avec M. McCaughey, qui prend effet à sa nomination à titre de président et chef de la direction en août 2005 et qui a été modifié le 5 novembre 2009. Les conditions clés de son contrat sont les suivantes :

Dirigeant	G.T. McCaughey, président et chef de la direction
Date de prise d'effet	Le 1er août 2005
Salaire de base	1 500 000 $
Rémunération d'encouragement (prime en espèces annuelle et rémunération à moyen et à long terme)	Le Comité détermine, à la fin de l'exercice, le montant de la prime en espèces annuelle pour un exercice à partir de l'exercice 2009. La prime en espèces annuelle est fonction des critères qui suivent : • les objectifs personnels et les objectifs de rendement de la CIBC établis pour l'exercice; • le rendement financier de la CIBC, y compris comparativement aux quatre autres grandes banques canadiennes pour cet exercice; • les autres facteurs pertinents conformément aux politiques et aux pratiques passées de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC. La rémunération d'encouragement est attribuée par la CIBC sous forme de primes en espèces annuelles et de rémunération d'encouragement à moyen et à long terme (telles que des UAR, des UVC et des options).
Lignes directrices relatives à l'actionnariat	L'actionnariat de M. McCaughey doit correspondre au sextuple de son salaire annuel pendant la durée de son emploi à la CIBC. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquent pour une période supplémentaire de deux ans après le départ à la retraite de M. McCaughey ou, dans certaines circonstances, s'il démissionne avant l'âge de 55 ans. Après son départ à la retraite ou, dans ces circonstances, il est tenu de détenir, pendant la période pertinente, au moins 6 000 000 $ en actions ordinaires de la CIBC ou en équivalents.

Contrat d'emploi de M. McCaughey (suite)

Prestation de retraite	M. McCaughey participe au RRCCS comme il est décrit à partir de la page 68. Au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction en 2005, en reconnaissance de ses années de service passées au sein d'une organisation acquise par la CIBC, M. McCaughey s'est vu attribuer un crédit de service de 1,7 année supplémentaire aux termes du RRCCS, qu'il acquiert à chaque anniversaire de sa nomination depuis le 1er août 2006. Ce crédit de service aux termes du RRCCS, qui s'ajoute au crédit des années de service gagné par son emploi continu, continuera de s'acquérir à concurrence d'un maximum de 11,9 années. La limite maximale de rémunération couverte aux termes du RRCCS sera revue chaque année. La limite de rémunération aux termes du RRCCS est établie à 2 300 000 $ pour M. McCaughey.
Cessation d'emploi sans motif valable	Le paiement qui tient lieu de préavis équivaut au double : • du salaire de base annuel de M. McCaughey; • de trois années de primes en espèces moyennes de M. McCaughey. M. McCaughey peut, sinon, recevoir ce à quoi il a droit en vertu de la common law. Les OAS et les UVC non acquis seront acquis à la cessation d'emploi sans motif valable. Les options seront admissibles à l'acquisition sur une période de deux ans à compter de la date de la cessation et toutes les options acquises pourront être exercées pendant leur durée. Les UAR non acquises continuent d'être assujetties aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement. Si M. McCaughey a 53 ans au moment où il est congédié sans motif, il a droit à une prestation de retraite sans réduction aux termes du RRCCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de cessation si celle-ci est plus tardive. Les droits de M. McCaughey aux termes du RRCCS sont assujettis à son respect de certaines conditions de non-sollicitation et de non-concurrence.
Retraite	Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 55 ans, il a droit à une prestation de retraite sans réduction aux termes du RRCCS. Dans ces circonstances, ses OAS, ses options, ses UAR et ses UVC continuent d'être assujettis aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement. Les OAS en circulation, les options, les UAR et les UVC ne seront pas acquis s'il survient un événement postérieur défavorable important(1) ayant trait à une période antérieure au cours de laquelle il a agi à titre de président et chef de la direction. Les conditions suivantes doivent également être remplies : • M. McCaughey fournit un préavis de sa retraite d'au moins trois mois; • M. McCaughey continue de se conformer aux dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation. Si M. McCaughey prend sa retraite de la CIBC après avoir atteint l'âge de 61 ans, ses OAS, UAR, UVC et options continuent d'être assujettis aux conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement. Les deux conditions qui précèdent relativement à l'avis, à la non-concurrence et à la non-sollicitation continuent de s'appliquer.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi de M. McCaughey à la suite d'un changement de contrôle, celui-ci a le droit de recevoir les avantages aux termes de la Politique en cas de changement de contrôle (voir ci-après). De plus, il a droit à une prestation de retraite sans réduction aux termes du RRCCS à compter de l'âge de 55 ans ou de la date de la cessation d'emploi, si celle-ci est plus tardive.
Octroi spécial d'options	À sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. McCaughey a fait l'objet d'un octroi spécial d'options non récurrent visant l'acquisition de 250 000 actions ordinaires de la CIBC, qui sont acquises en tranches égales sur une période de cinq ans et assujetties à des conditions d'acquisition qui sont fonction du rendement, à savoir le rendement total pour les actionnaires de la CIBC comparativement au rendement total pour les actionnaires du groupe de sociétés de référence de la CIBC.

Note :

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

Contrats relatifs au changement de contrôle

La CIBC a adopté en 2001 une Politique en cas de changement de contrôle qui vise onze 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 clés de la direction dans le cadre d'un changement de contrôle, réel ou éventuel. La prémisse sous-jacente à la politique est la suivante, en cas de changement de contrôle, aucun avantage supplémentaire ne serait conféré à un cadre supérieur qui serait par ailleurs prévu aux termes d'un arrangement de départ usuel, reconnaissant qu'il existe certaines caractéristiques distinctes à la Politique en cas de changement de contrôle relativement aux circonstances particulières qui sont en

Contrats relatifs au changement de contrôle (suite)

cause. Le Comité revoit régulièrement les dispositions de la politique afin d'assurer l'uniformité avec les méthodes exemplaires en cours et de confirmer que la liste des dirigeants auxquels la politique s'applique est adéquate. Le tableau qui suit présente les principales conditions de cette politique.

Admissibilité	Certains hauts dirigeants de la CIBC, y compris chacun des hauts dirigeants visés.
Période visée	24 mois suivant la date de changement de contrôle.
Événements déclencheurs	Le versement d'indemnités de départ et l'acquisition anticipée de la rémunération d'encouragement reportée et de prestations de retraite constituées n'ont lieu qu'à la survenance des deux événements suivants : • un événement de changement de contrôle; et • le cadre supérieur est congédié sans motif valable ou il démissionne pendant la période visée pour des raisons précisées dans la politique.
Indemnités de départ	Le plus élevé des montants suivants, à savoir : • le double de la somme du salaire annuel et des primes en espèces annuelles(1); ou • le montant auquel le cadre supérieur peut avoir droit aux termes d'un contrat d'emploi ou de la common law.
Acquisition de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite	Lorsque les événements déclencheurs surviennent, l'ensemble de la rémunération d'encouragement reportée et des prestations de retraite constituées non acquises deviennent acquises.
Prestations de retraite	La prestation de retraite est payée conformément aux conditions usuelles du RRCCS; toutefois, deux années de service sont ajoutées aux années de service décomptées (sous réserve d'un plafond global de 35 années de service).

Note :
(1) En outre, un règlement en espèces est payé pour couvrir les indemnités qui seraient par ailleurs payables au cours de la période visée.

Avantages après emploi(1)

Le tableau suivant résume les paiements supplémentaires estimatifs à chacun des hauts dirigeants visés en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou en cas de changement de contrôle.

		Paiements supplémentaires estimatifs au 31 octobre 2010	
	Composante de la rémunération	Cessation d'emploi sans motif valable ($)	Changement de contrôle ($)
G.T. McCaughey	**Espèces :**	5 749 867(2)	8 333 333(3)
	Acquisition de la rémunération reportée :	5 012 431(4)	16 708 362(5)
	Avantages :	50 000(6)	300 000(7)
	Total du paiement supplémentaire :	10 812 298	25 341 695
	Prestation de retraite annuelle(8) :	228 000	228 000
J.D. Williamson	**Espèces :**	3 066 667(9)	3 066 667(10)
	Acquisition de la rémunération reportée :	1 398 072(4)	4 482 456(5)
	Avantages :	—	150 000(7)
	Total du paiement supplémentaire :	4 464 739	7 699 123
	Prestation de retraite annuelle(8) :	—	37 000
R.W. Nesbitt	**Espèces :**	6 184 000(9)	6 822 667(10)
	Acquisition de la rémunération reportée :	2 383 590(4)	7 182 631(5)
	Avantages :	—	150 000(7)
	Total du paiement supplémentaire :	8 567 590	14 155 298
	Prestation de retraite annuelle(8) :	—	5 000
S.A. Baxendale	**Espèces :**	—	4 066 667(10)
	Acquisition de la rémunération reportée :	1 055 088(4)	4 404 484(5)
	Avantages :	—	150 000(7)
	Total du paiement supplémentaire :	1 055 088	8 621 151
	Prestation de retraite annuelle(8) :	—	37 000
M.G. Capatides	**Espèces :**	—	3 464 650(10)(11)
	Acquisition de la rémunération reportée :	895 577(4)	3 515 521(5)
	Avantages :	—	153 000(7)(11)
	Total du paiement supplémentaire :	895 577	7 133 171
	Prestation de retraite annuelle(8) :	—	36 000(11)

Notes :

(1) Ce tableau comprend uniquement les montants des indemnités qui ont été convenus 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 du contrat d'emploi de M. McCaughey, à « Cessation d'emploi sans motif valable ».

(3) M. McCaughey a droit au plus élevé des montants suivants, à savoir la somme prévue aux termes de la Politique en cas de changement de contrôle ou son contrat d'emploi, si les deux s'appliquent.

(4) La valeur indiquée est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC le 31 octobre 2010, soit 78,23 $, et représente les OAS et les UADD qui s'acquièrent à la cessation d'emploi sans motif valable. Les UAR et les UVC non acquises demeurent admissibles à l'acquisition et au paiement selon le calendrier régulier. Les options continuent d'être soumises à des conditions d'acquisition qui sont fonction du temps et du rendement pendant la période de fin d'emploi et expirent à la fin de cette période. Comme il a déjà été indiqué, le PISR et les UARR ont respecté les conditions d'acquisition qui sont fonction du rendement et du temps mais ne sont payables qu'à la cessation d'emploi ou à la retraite. Voir la page 60 pour les valeurs en cours des OAS, des UAR, des UVC, des options et, pour les hauts dirigeants visés concernés, du PISR, des UARR et des UADD au 31 octobre 2010.

(5) Les valeurs indiquées visent des unités non acquises et sont fondées sur les valeurs unitaires le 31 octobre 2010. Dans le cas d'unités à la valeur comptable, il s'agit de la valeur comptable des actions ordinaires de la CIBC, rajustée conformément au régime. Dans le cas d'UAR, d'OAS et d'UADD, il s'agit du cours de clôture des actions ordinaires de la CIBC, soit 78,23 $.

(6) En cas de cessation d'emploi sans motif valable, M. McCaughey a droit au remboursement des frais liés aux conseils juridiques et de planification financière, à concurrence de 50 000 $.

(7) 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 versement en espèces correspondant à 10 % du montant représentant le salaire de base dans l'indemnité de départ en cas de changement de contrôle.

(8) Les prestations de retraite indiquées correspondent à la rente viagère annuelle supplémentaire payable dès l'âge de 65 ans (ou à un âge de retraite sans réduction antérieur, 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 2010. Ces montants s'ajoutent à la prestation de retraite annuelle constituée et acquise au 31 octobre 2010 comme il est décrit à la note (3) à la page 69.

Le paiement supplémentaire en cas de changement de contrôle comprend la prise en compte de deux années de service escomptées supplémentaires pour tous les hauts dirigeants visés.

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

Les valeurs actualisées, au 31 octobre 2010 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 :

	Cessation d'emploi sans motif valable ($)	Changement de contrôle ($)
G.T. McCaughey	3 096 000	3 096 000
J.D. Williamson	—	235 000
R.W. Nesbitt	—	65 000
S.A. Baxendale	—	193 000
M.G. Capatides(11)	—	405 000

Les valeurs actualisées ont été établies en utilisant les hypothèses actuarielles utilisées pour le calcul du passif en fin d'exercice au titre des régimes de retraite au 31 octobre 2010 qui sont communiquées dans les états financiers de la CIBC; toutefois, les hauts dirigeants visés devraient prendre leur retraite dès qu'ils y seront admissibles pour la première fois à l'âge de 55 ans (ou le 31 octobre 2010 si cette date est plus tardive), sous réserve d'une réduction de la prestation de retraite en cas de retraite anticipée, le cas échéant.

(9) M. Williamson et M. Nesbitt ont le droit de recevoir un paiement versé au lieu d'un avis correspondant au double de la somme de leur salaire de base annuel et de trois années de primes en espèces annuelles moyennes s'il est mis fin à leur emploi sans motif valable.

(10) Voir le résumé des contrats en cas de changement de contrôle à « Indemnités de départ » à la page 72.

(11) Ces montants pour M. Capatides ont été convertis en dollars canadiens en fonction du taux au comptant à la fin d'octobre 2010, soit 1,00 $ US = 1,0202 $ CA.

Renseignements supplémentaires rendus obligatoires par le CSF

Les tableaux suivants présentent des renseignements quantitatifs supplémentaires rendus obligatoires par le CSF dans la norme 15 des principes du CSF visant de saines pratiques de rémunération, normes d'application. Certains renseignements supplémentaires concernant les indemnités de départ au cours de l'exercice 2010 ont été fournis au BSIF sur une base confidentielle.

Aux fins des tableaux, nous avons inclus dans l'expression « Membres de la haute direction » du CSF les membres de l'équipe de la haute direction et dans l'expression « Employés dont les actions ont un effet important sur l'exposition au risque de la société » les employés qui, selon nous, ont un « rôle important » compte tenu de leurs responsabilités ou du niveau de leur rémunération. Ils comprennent les vice-présidents à la direction, les premiers vice-présidents et les vice-présidents dont la rémunération d'encouragement est supérieure à un seuil préétabli, le chef de la direction de FirstCaribbean et les personnes qui relèvent directement de lui, le Comité de gestion de Services bancaires de gros, les directeurs généraux ou les chefs de module de Services bancaires de gros et tout employé de Services bancaires de gros dont la rémunération d'encouragement est égale ou supérieure à un seuil préétabli.

Montants de la rémunération attribuée et montants et formes de la rémunération variable

Ces tableaux présentent les montants de la rémunération attribuée à l'égard de l'exercice 2010. La rémunération peut avoir été attribuée et reçue au cours de l'exercice ou attribuée après la fin de l'exercice mais à l'égard du service rendu au cours de l'exercice.

	Membres de la haute direction	Rôles importants
Salaire de base fixe	6 500 000 $	67 100 000 $
Rémunération variable		
- Espèces	11 800 000 $	126 000 000 $
- Titres de participation	17 900 000 $	111 400 000 $
Rémunération variable totale	29 700 000 $	237 400 000 $
Rémunération totale	36 200 000 $	304 500 000 $
Nombre de bénéficiaires	8	316

→

	Membres de la haute direction ($)	Rôles importants ($)
Espèces	11 800 000	126 000 000
Liée aux actions	10 500 000	111 400 000
Actions	—	—
Autre	7 400 000	—
Rémunération variable totale	29 700 000	237 400 000

Rémunération reportée en cours au 31 octobre 2010

Ce tableau comprend toutes les formes de la rémunération reportée qui demeure en cours et qui n'a pas expiré au 31 octobre 2010. La rémunération reportée comprend les régimes actuels : options, OAS, UAR et UVC ainsi que les régimes fermés : 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 de l'employé concerné.

	Membres de la haute direction ($)	Rôles importants ($)
Acquise	71 700 000	9 100 000
Non acquise	46 800 000	281 900 000
Total	118 500 000	291 000 000

Rémunération reportée attribuée et versée

Ce tableau présente les montants de la rémunération reportée attribuée à l'égard de l'exercice 2010. En outre, il indique les montants versés au cours de l'exercice 2010 aux termes des régimes actuels, y compris l'exercice des options de souscription d'actions. Aucun montant n'a été réduit au moyen de rajustements liés au rendement.

	Membres de la haute direction ($)	Rôles importants ($)
Attribuée à l'égard de 2010	17 900 000	111 400 000
Paiements au cours de 2010[1]	22 500 000	34 100 000

Note :

(1) Comprend les montants versés en décembre 2009 relativement à l'exercice 2008 et aux exercices antérieurs. Ne comprend pas les montants versés en décembre 2010 relativement à l'exercice 2009 et aux exercices antérieurs.

Nouveaux paiements à la signature

Ce tableau présente les attributions en espèces et en vertu de la rémunération d'encouragement reportée octroyées au cours de l'exercice 2010 en vue de l'embauche d'un employé. Les paiements effectués dans le cadre de ces attributions peuvent avoir été faits en totalité ou en partie au cours de l'exercice 2010 ou, si l'attribution comporte une rémunération reportée, seront faits au cours d'exercices ultérieurs.

	Membres de la haute direction	Rôles importants
Total des paiements à la signature	— $	6 800 000 $
Nombre de bénéficiaires	—	16

Mesures non conformes aux PCGR

Revenu net d'intérêts

Nous évaluons le revenu net d'intérêts d'après un montant équivalent avant impôts. Pour arriver au montant selon une base d'imposition équivalente (*BIE*), nous majorons le revenu exonéré d'impôts gagné sur certaines valeurs jusqu'au montant équivalent qui aurait été imposable selon le taux d'imposition prévu par la loi. Entre-temps, l'écriture correspondante est enregistrée dans la charge d'impôts. Cette mesure permet de mieux comparer le revenu net d'intérêts découlant de sources imposables et celui provenant de sources exonérées d'impôts. Le revenu net d'intérêts (BIE) sert à calculer le coefficient d'efficacité (BIE). Nous sommes d'avis que ces mesures permettent une évaluation uniforme, de sorte que les utilisateurs de notre information financière peuvent effectuer des comparaisons plus facilement.

Capital économique

Le capital économique fournit le cadre financier permettant d'évaluer le rendement de chaque secteur d'activité, proportionnellement au risque pris. Il comprend le capital nécessaire à la protection contre les pertes imprévues, au cours des périodes de scénarios quasi-catastrophiques de la pire perte envisageable, tout en assurant la poursuite des activités de façon autonome. Le capital économique est donc une estimation des capitaux propres requis par les entreprises pour absorber les pertes, en fonction de la cote de risque ciblée sur une période de un an. La méthode que nous utilisons pour calculer le capital économique comprend certains risques clés dont le risque de crédit, le risque stratégique, le risque opérationnel, le risque de placement et le risque de marché. Le capital économique est une mesure non conforme aux PCGR. Il n'existe pas de mesure comparable au capital économique dans les PCGR.

Mesures de comptabilité de caisse

Les mesures de comptabilité de caisse sont calculées par l'ajustement de l'amortissement des autres actifs incorporels au bénéfice net et des frais autres que d'intérêts. La direction est d'avis que ces mesures permettent une évaluation uniforme, ce qui pourrait permettre aux utilisateurs de notre information financière d'effectuer des comparaisons plus facilement.

Prêts sous gestion

Nous titrisons des prêts et nous vendons les valeurs mobilières ou les prêts qui en découlent à des entités à détenteurs de droits variables qui émettent à leur tour des titres à des investisseurs. Ces prêts ou valeurs mobilières sont retirés du bilan consolidé à la vente. Les prêts sous gestion incluent les titres et les prêts titrisés, de même que les prêts et les valeurs mobilières vendus. Nous nous servons de cette mesure pour évaluer le rendement du crédit et le rendement financier global des prêts sous-jacents.

Capitaux propres corporels attribuables aux porteurs d'actions ordinaires

Les capitaux propres corporels attribuables aux porteurs d'actions ordinaires (*CPC*) représentent la somme des actions ordinaires, à l'exclusion des positions de négociation à découvert dans nos propres actions, des bénéfices non répartis, du surplus d'apport, des participations ne donnant pas le contrôle et du cumul des autres éléments du résultat étendu moins l'écart d'acquisition et les actifs incorporels, à l'exception des logiciels. Le ratio des CPC est calculé en divisant les CPC par les actifs pondérés en fonction du risque (*APR*).

Le tableau suivant présente un rapprochement entre les mesures non conformes aux PCGR et les mesures conformes aux PCGR se rapportant à la CIBC consolidée.

en millions de dollars

		2010 ($)
Total des revenus présentés selon les états financiers Rajustement selon la BIE		12 085 53
Total des revenus (BIE)	A	12 138
Frais autres que d'intérêts présentés selon les états financiers Moins : amortissement des autres actifs incorporels		7 027 39
Frais autres que d'intérêts – comptabilité de caisse	B	6 988
Prêts et acceptations (après déduction de la provision pour pertes sur créances) Ajouter : prêts titrisés		184 576 53 669
Prêts et acceptations sous gestion	C	238 245
Provision spécifique pour pertes sur créances Ajouter : pertes sur portefeuille titrisé		1 201 132
Provision spécifique pour pertes sur créances sous gestion	D	1 333
Coefficient d'efficacité – comptabilité de caisse (BIE) Coefficient des pertes sur créances sous gestion	B/A D/C	57,6 % 0,56 %

Résultats rajustés (produits d'exploitation et bénéfice net)

Les résultats rajustés constituent des mesures financières non conformes aux PCGR et excluent des éléments importants qui sont habituellement rajustés par les analystes financiers pour évaluer le rendement d'exploitation de base. Le tableau suivant reflète le rapprochement entre les produits d'exploitation et le bénéfice net publiés et les produits d'exploitation et le bénéfice net rajustés pour les exercices 2010 et 2009.

en millions

CIBC	Exercice 2010		Exercice 2009	
	Produits d'exploitation ($)	Bénéfice net ($)	Produits d'exploitation ($)	Bénéfice net ($)
Publiés (PCGR)	**12 085**	**2 452**	**9 928**	**1 174**
Crédit structuré en voie de liquidation	133	161	958	684
Gain de change sur le rapatriement de capital et des bénéfices non répartis	(411)	117	(111)	(7)
Provision pour pertes sur créances inscrite à la provision générale	—	(98)	—	73
Baisse de valeur d'actifs d'impôts futurs	—	25	—	—
Reprise de frais d'intérêts liée au règlement favorable de vérifications fiscales relatives à des exercices antérieurs	(30)	(17)	—	—
Évaluation à la valeur du marché de la couverture des prêts aux entreprises	17	12	265	182
Dépréciation	—	—	164	106
Pertes ou baisses de valeur plus élevées que la normale dans les portefeuilles de Banque d'affaires et autres portefeuilles de placement	—	—	136	81
Pertes liées à l'évaluation à la valeur de marché/frais d'intérêts liés au portefeuille de baux adossés	—	—	92	51
Pertes sur créances dans les portefeuilles de prêts à effet de levier et les autres portefeuilles de crédit structuré en voie de liquidation	—	—	—	56
Provision plus élevée que la normale pour les questions judiciaires	—	—	—	18
Rajustements de l'évaluation du crédit des contreparties autres que les garants financiers	—	—	(26)	(18)
Éléments fiscaux	—	—	(25)	(22)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	**11 794**	**2 652**	**11 381**	**2 378**

Marchés de détail CIBC	Exercice 2010		Exercice 2009	
	Produits d'exploitation ($)	Bénéfice net ($)	Produits d'exploitation ($)	Bénéfice net ($)
Publiés (PCGR)	**9 688**	**2 191**	**9 272**	**1 895**
Provision pour pertes sur créances inscrite à la provision générale	—	5	—	1
Baisse de valeur d'actifs d'impôts futurs	—	(6)	—	—
Provision plus élevée que la normale pour les questions judiciaires	—	—	—	10
Rajustés (non conformes aux PCGR)	**9 688**	**2 190**	**9 272**	**1 906**

Services bancaires de gros	Exercice 2010		Exercice 2009	
	Produits d'exploitation ($)	Bénéfice net ($)	Produits d'exploitation ($)	Bénéfice net ($)
Publiés (PCGR)	**1 714**	**342**	**512**	**(472)**
Crédit structuré en voie de liquidation	133	161	958	684
Reprise de frais d'intérêts liée au règlement favorable de vérifications fiscales relatives à des exercices antérieurs	(30)	(17)	—	—
Évaluation à la valeur du marché de la couverture des prêts aux entreprises	17	12	265	182
Dépréciation	—	—	164	106
Pertes ou baisses de valeur plus élevées que la normale dans les portefeuilles de Banque d'affaires et autres portefeuilles de placement	—	—	136	81
Pertes liées à l'évaluation à la valeur de marché/frais d'intérêts liés au portefeuille de baux adossés	—	—	92	51
Pertes sur créances dans les portefeuilles de prêts à effet de levier et les autres portefeuilles de crédit structuré en voie de liquidation	—	—	—	56
Rajustements de l'évaluation du crédit des contreparties autres que les garants financiers	—	—	(26)	(18)
Éléments fiscaux	—	—	—	(3)
Rajustés (non conformes aux PCGR)	**1 834**	**498**	**2 101**	**667**

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Le tableau qui suit indique l'encours des prêts que la CIBC ou ses filiales ont consenti à des administrateurs, à des candidats à un poste d'administrateur, à des hauts dirigeants de la CIBC et à des personnes avec qui ils ont des liens. Ces montants excluent les prêts de caractère courant, au sens défini dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. Les prêts sont libellés dans la devise dans laquelle ils ont été contractés.

Prêts aux administrateurs[1] et aux hauts dirigeants dans le cadre 1) de programmes de souscription de titres et 2) d'autres programmes

Nom et principale fonction	Participation de la CIBC ou d'une filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ($)	Encours au 31 janvier 2011 ($)	Achat de titres avec aide financière durant l'exercice terminé le 31 octobre 2010 (n^bre)	Garantie de la dette[2] (n^bre)	Dettes remises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ($)
Programmes de souscription de titres[3]						
R.A. Lalonde, ancien premier vice-président à la direction[4]	CIBC en qualité de prêteur	596 949	534 054	—	12 400	—
Autres programmes[5]						
M.G. Capatides, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	551 949 US	510 090 US	—	—	—
R.A. Lalonde, ancien premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	758 713 US 1 902 699	715 264 US 1 834 964	—	—	—
R.E. Venn, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	3 035 658 US	2 096 322 US	—	—	—
T.D. Woods, premier vice-président à la direction	CIBC en qualité de prêteur	758 914 US	715 467 US	—	—	—

Notes :

(1) Les prêts aux administrateurs de la CIBC et aux candidats à un poste d'administrateur qui ne sont pas employés de la CIBC ou d'une filiale, ainsi qu'aux personnes ayant des liens avec eux, sont consentis essentiellement aux mêmes conditions (y compris les taux d'intérêt et les garanties) que celles offertes lorsqu'un prêt est accordé à d'autres clients de la CIBC ayant des notes de crédit comparables et ne comportent pas plus de risques que les risques de recouvrement habituels. Ces prêts respectent l'article 402 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis, constituent des « prêts de caractère courant » en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes et ne sont, par conséquent, pas inclus dans le tableau ci-dessus.

(2) Nombre d'actions ordinaires de la CIBC que celle-ci détenait en garantie au 31 janvier 2011.

(3) Les employés de la CIBC peuvent obtenir du crédit auprès de la CIBC afin d'acquérir des actions ordinaires de la CIBC aux termes du programme de prêts aux employés de la CIBC. Tous les prêts consentis aux termes du programme portent le même taux d'intérêt et sont soumis aux mêmes conditions. Les critères de crédit du programme et le niveau de la rémunération de l'emprunteur sont examinés au moment d'établir le montant du crédit consenti.

(4) Le 31 décembre 2010, M. Lalonde a quitté son poste de cadre supérieur de la CIBC.

(5) Certains employés anciens et actuels de la CIBC et des membres de son groupe ont contracté des prêts afin de financer une partie de leur participation à un fonds qui effectue des placements de capitaux privés sur une base identique à celle de la CIBC et des membres de son groupe. Cette offre de participation a été faite en 2000. Les prêts viendront à échéance en janvier 2012 ou à la liquidation du fonds, selon la première éventualité à survenir, et sont garantis par la participation de l'employé dans le fonds. Environ 4 % de chaque prêt est sans recours. Le taux d'intérêt sur les prêts octroyés aux employés résidents canadiens est fixé trimestriellement au taux prescrit en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Le 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 les lois sur les valeurs mobilières canadiennes. La dette est libellée dans la devise dans laquelle elle a été contractée.

Endettement total

Objet	Envers la CIBC ou ses filiales au 31 janvier 2011 ($)	Envers une autre entité
Souscription de titres	534 054	—
Autre dette[1]	197 850 379 US 1 834 964	—

Note :

(1) L'autre dette est composée de 18 617 617 $ US en prêts aux employés actuels et de 179 232 762 $ US et de 1 834 964 $ CA en prêts aux anciens employés.

Assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants

À compter du 1er novembre 2010, 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 millions de dollars par réclamation et globalement pour les 12 mois se terminant le 1er novembre 2011. Elle ne comporte aucune franchise. La prime annuelle de cette police s'élève à environ 2,8 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, y compris une somme versée en règlement d'une poursuite ou d'un jugement qu'ils ont raisonnablement engagée à l'égard d'une procédure civile, criminelle, administrative, d'enquête ou autre dans laquelle ils sont concernés 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 ou administrative qui entraîne une pénalité pécuniaire, la personne ait eu des motifs raisonnables de croire que sa conduite était légale.

Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010, la CIBC a versé environ 6 600 $ US à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald T. McCaughey, président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc. et de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque dans le cadre de la contestation de l'action civile intitulée *Plumbers & Steamfitters Local 773 Pension Fund v. Canadian Imperial Bank of Commerce, Gerald McCaughey, Thomas D. Woods, Brian G. Shaw and Ken Kilgour* intentée devant la Cour de district des États-Unis pour le district Sud de New York.

En outre, la CIBC a versé environ 313 000 $ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Gerald McCaughey, président et chef de la direction, de Thomas D. Woods, premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Michael G. Capatides, premier vice-président à la direction, chef de l'administration et avocat général, de Brian G. Shaw, ancien premier vice-président à la direction et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc., de Ken Kilgour, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, de Steven McGirr, ancien premier vice-président à la direction et chef de la gestion du risque, et de Phipps Lounsbery, ancien directeur général, Marchés des capitaux d'emprunt, 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, Gerald McCaughey, Tom Woods and Brian G. Shaw* intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario. La CIBC a versé environ 1 500 $ à titre d'avance pour honoraires et débours juridiques pour le compte de Leslie Rahl, administratrice de la CIBC, dans le cadre de la même affaire.

Accessibilité de l'information

Vous pouvez obtenir, sans frais, un exemplaire des documents suivants sur demande adressée à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 :

- la notice annuelle de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ainsi que des exemplaires des pages du Rapport annuel CIBC 2010 qui y sont intégrées par renvoi;
- les états financiers annuels comparatifs de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ainsi que le rapport connexe des vérificateurs et tous les états financiers intermédiaires postérieurs que la CIBC a déposés auprès des autorités en valeurs mobilières;
- le rapport de gestion annuel de la CIBC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et tous les rapports de gestion intermédiaires postérieurs;
- la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Ces documents, ainsi que de l'information supplémentaire sur la CIBC, peuvent être consultés sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com. De l'information financière concernant la CIBC figure dans ses états financiers comparatifs et son rapport de gestion pour l'exercice 2010.

Pour communiquer avec le conseil d'administration de la CIBC

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

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,

/s/ Michelle Caturay

Michelle Caturay

Le 24 février 2011

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

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

La proposition numéro 1 a été soumise par M. William R. Davis, 1177 Yonge Street, Suite 216, Toronto (Ontario) M4T 2Y4, téléphone : 416 963-4373, courriel : velmagdavis@sympatico.ca.

Les propositions numéro 2 à numéro 5 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (le *MÉDAC*), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, téléphone : 514 286-1155, courriel : admin@medac.qc.ca.

PROPOSITION N^O^ 1

Conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières, les bulletins de vote des actionnaires prévoient couramment une gamme limitée d'options pour le vote sur les propositions présentées par la direction ou par les actionnaires : on ne peut voter qu'en faveur d'une proposition ou contre celle-ci.

Il est proposé que le conseil d'administration offre clairement aux actionnaires la possibilité de s'abstenir de voter sur les propositions.

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

La présente proposition ne vise pas à modifier les droits des actionnaires ni à obliger la société à offrir aux actionnaires des options de vote qu'ils n'ont pas actuellement. Elle vise plutôt à faire en sorte que les actionnaires puissent mieux comprendre leurs options de vote et s'abstenir plus facilement de voter s'ils le choisissent. La CIBC elle-même a à l'occasion enregistré, dans son registre des votes, des abstentions relativement à des actions dans ses organismes de placement collectif.

Alors que la réglementation canadienne sur les valeurs mobilières exige que les options En faveur et Contre soient prévues, elle n'exclut pas spécifiquement l'abstention comme réponse possible. Les sociétés par actions des États-Unis d'Amérique offrent trois options à l'égard des propositions d'actionnaires – En faveur, Contre et Abstention. Parmi les autres territoires qui prévoient l'option d'abstention, mentionnons les Bermudes, le Brésil, la Chine, Hong-Kong, l'Inde, l'Irlande, la Suisse et le Royaume-Uni.

D'importants investisseurs institutionnels comme TIAA-CREF* se prévalent de l'option d'abstention dans certains cas où, malgré le fait qu'ils puissent être d'accord en principe avec une proposition, ils ne peuvent pas pleinement y souscrire pour diverses raisons.

Dans de telles circonstances, l'abstention offre un choix qui indique au présentateur de la proposition et à la société que ni l'un ni l'autre n'a soumis d'arguments convaincants. L'actionnaire a non seulement une raison de ne pas appuyer la proposition telle qu'elle est présentée, mais il a également une raison de ne pas accepter la recommandation faite par la direction.

Un nombre considérable d'abstentions indiquerait au présentateur de la proposition et à la société qu'une autre consultation et des précisions sont nécessaires pour répondre aux préoccupations des votants.

Puisque l'option d'abstention n'est pas interdite aux actionnaires de sociétés par actions canadiennes, elle devrait être présentée d'une façon claire sur les bulletins de vote.

Il n'y a rien de compliqué ou d'effrayant à ajouter une case sur le bulletin de vote afin d'offrir l'option d'abstention. L'année dernière, Financière Manuvie a adopté cette proposition.

Je demande aux actionnaires d'appuyer cette modeste demande de rendre l'option d'abstention plus simple pour les actionnaires.

*TIAA-CREF Teachers Insurance and Annuity Association of America – College Equities Retirement Fund, un des plus importants investisseurs institutionnels aux États-Unis. (Mentionné avec permission).

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La *Loi sur les banques* oblige les banques à respecter certaines règles relativement au formulaire de procuration. Pour la nomination des vérificateurs et l'élection des administrateurs, le formulaire de procuration doit offrir aux porteurs de titres la possibilité de préciser si les droits de vote se rattachant aux titres immatriculés au nom des porteurs de titres doivent être exercés ou faire l'objet d'une abstention. Pour toute autre question, ce qui comprend les propositions, le formulaire de procuration doit offrir aux porteurs de titres la possibilité de préciser si les droits de vote se rattachant aux titres immatriculés au nom des porteurs de titres doivent être exercés En faveur de cette question ou Contre celle-ci. Aux États-Unis, la législation fédérale sur les valeurs mobilières rend obligatoire la possibilité d'abstention sur le formulaire de procuration pour toutes les questions autres que l'élection des administrateurs. Nous ne croyons pas que le fait de ne pas avoir la possibilité de s'abstenir de voter diminue la qualité du vote des actionnaires au Canada. En l'absence d'un cadre législatif quant aux options d'abstention, la CIBC continuera de se conformer aux exigences de la *Loi sur les banques*.

PROPOSITION N^O^ 2

Des études démontrent que les entreprises ayant une masse critique de femmes au sein de leur conseil d'administration font mieux. Respectant le fait que les institutions renouvellent la composition de leur conseil d'administration sur une période variant de 5 ans à 10 ans, il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique visant à atteindre la parité au plus tard dans dix ans.

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

Voici quelques avantages concurrentiels soulignés par de nombreuses études sur la question de la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Rappelons que toutes ces études ont démontré que les avantages augmentent avec le nombre de femmes siégeant au conseil.

- **une meilleure performance lors de crises financières** surtout si elles sont provoquées par des prises de risque excessives. Des études ont montré que le style de management des femmes diffère de celui des hommes.

Notamment en matière de prise de risque, les femmes auraient tendance à être plus circonspectes et donc à prendre des décisions moins risquées et des positions plus prudentes;

- **une meilleure gouvernance :** selon une étude du *Conference Board,* des conseils avec plus d'administrateurs féminins accordent une importance accrue à l'encadrement des conflits d'intérêts, à la surveillance des risques, au contrôle financier et au maintien de bonnes relations avec les investisseurs et les autres parties prenantes de l'organisation;
- **une meilleure prise de décision** grâce à des discussions permettant de confronter des perspectives différentes. À cet égard, des études démontrent que les hommes accorderaient davantage d'importance au court terme dans leurs décisions alors que les femmes favoriseraient le long terme, ce qui génère des points de vue qui enrichissent la réflexion et étoffent la prise de décision;
- **une meilleure performance financière :** selon une étude de *McKinsey,* les entreprises, où le conseil accueille des femmes, ont en moyenne une performance supérieure à leur indice de référence en matière de rentabilité des fonds propres et de résultats d'opérations;
- **une meilleure perception auprès des investisseurs :** soulignons à cet égard que l'importance des femmes au sein des conseils d'administration fait partie des critères utilisés par le *Board Games* du *Global and Mail* pour évaluer la performance des organisations ainsi que par *Corporate Knights* pour apprécier la performance des organisations en matière de responsabilité sociale.

Reconnaissant que le rythme de renouvellement de la composition des membres des conseils d'administration est lent et souhaitant, en tant qu'investisseurs, que la sélection des membres féminins s'effectue en respectant la charte des compétences des administrateurs, nous proposons qu'une politique de parité de représentation soit adoptée par le conseil d'administration. Ce résultat devra être atteint au plus tard dans dix ans.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

Le conseil convient que la diversité, y compris la diversité quant au sexe, améliore les activités du conseil. La diversité ne constitue qu'une des caractéristiques que le Comité de gouvernance considère lorsqu'il recommande au conseil des candidats pour que ceux-ci soient nommés administrateurs. Parmi les autres facteurs que le Comité examine, mentionnons les compétences, l'expérience, la compatibilité et l'intégrité d'un candidat ainsi que sa capacité à contribuer efficacement au conseil et à ses responsabilités de surveillance. (Pour de plus amples renseignements concernant le processus de nomination du Comité, voir l'annexe B, « Énoncé des pratiques de gouvernance – Processus de nomination des administrateurs ».) Après avoir tenu compte de divers facteurs, y compris la diversité, le conseil a nommé Mme Katharine Stevenson à titre d'administratrice de la CIBC avec prise d'effet le 1er janvier 2011. Si tous les candidats au poste d'administrateur nommés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction sont élus par les actionnaires, la proportion de femmes au conseil de la CIBC s'élèvera à 25 %. Le Comité continuera de se concentrer sur la sélection de candidats qui présentent les compétences et les qualités complémentaires souhaitées pour répondre aux besoins du conseil et aux priorités stratégiques de la CIBC.

PROPOSITION N^O^ 3

La rémunération du plus haut dirigeant devrait se justifier face aux employés qui contribuent à son succès et à celui de l'entreprise. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de la direction.

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

Lors des assemblées générales annuelles 2010, nous avons sensibilisé les actionnaires à la différence existant entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Chez les banques, cet écart variait entre 28 fois, ratio que nous jugions raisonnable et 156 fois, ratio inacceptable.

Dans leur livre intitulé *Plaidoyer pour un nouveau capitalisme,* les auteurs, Yvan Allaire et Mihaela Firsirotu soulignent qu'il est important que « les conseils d'administration doivent assumer pleinement leur responsabilité fiduciaire en ce domaine et établir des politiques de rémunération qui soient dans l'intérêt de l'entreprise pour le long terme et non seulement pour les actionnaires à court terme. Il leur incombe de bien peser comment l'esprit de corps, la solidarité, la confiance mutuelle au sein de l'entreprise seront appuyés ou fragilisés par les politiques de rémunération de l'entreprise. Les conseils d'administration doivent se préoccuper que les formes et niveaux de rémunération pour les dirigeants ne suscitent pas une remise en question de la légitimité politique et sociale de leur l'entreprise en particulier et du système de libre entreprise en général. »

D'autre part, ajoutons que, étant donné que le gros de la rémunération du chef de la direction varie en fonction d'objectifs à court terme et du cours de l'action, et que ce type de rémunération récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, un ratio excessif est préoccupant, l'avenir de l'entreprise et l'avoir des actionnaires étant mis en danger à terme.

Au cours de la dernière année, cet aspect d'iniquité de la rémunération du plus haut dirigeant en regard de celle de ses employés a été soulevé de différentes façons :

- par le dépôt d'un projet de loi par le Sénateur Céline Hervieux-Payette proposant que le montant de la rémunération du président et chef de la direction ne puisse être supérieur à 20 fois le salaire industriel moyen par année au Canada, calculé par Statistique Canada;
- par la réforme financière américaine adoptée en juillet 2010, les entreprises seront tenues dorénavant de divulguer la rémunération médiane de leurs employés de manière à ce que les actionnaires puissent apprécier le bien-fondé de l'écart avec celle du plus haut dirigeant;
- par la publication du classement des entreprises canadiennes en matière d'investissement responsable par *Corporate Knights* inc. dans le Globe and Mail qui utilise le concept d'équité interne pour évaluer la performance « sociale» d'une organisation.

Il est urgent que le conseil d'administration établisse un plafond sur la rémunération globale versée à la haute direction (salaires, bonis à court terme et bonis à long terme, primes de retraite, etc.) sous forme d'un multiple de la rémunération médiane des employés.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC s'est engagée à offrir aux cadres supérieurs et aux employés en général une rémunération qui 1) s'harmonise avec l'impératif stratégique de la CIBC de procurer un rendement constant et durable à long terme; 2) s'ajuste pour tenir compte du rendement individuel et d'entreprise et 3) demeure raisonnablement concurrentielle par rapport aux usages du marché. Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction est responsable de la surveillance stratégique de la rémunération de tous les employés, et non seulement de celle des cadres supérieurs.

Comme il est mentionné à « Analyse de la rémunération » qui débute à la page 34 dans la présente circulaire, le processus qu'utilise la CIBC pour établir la rémunération des cadres supérieurs comprend une évaluation rigoureuse du rendement individuel et d'entreprise dont l'examen de tous les aspects du risque dans l'établissement du niveau adéquat de la rémunération d'encouragement. La CIBC surveille également les modifications réglementaires et élabore des pratiques exemplaires afin de s'assurer que ces modifications sont intégrées, selon le cas, aux politiques et aux pratiques de la CIBC. À cette fin, des changements considérables ont été apportés en 2010 au régime de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, y compris afin d'intégrer les principes d'application de saines pratiques de rémunération et les normes de mise en œuvre connexes du Conseil de stabilité financière. Tant la direction que le conseil revoient le coût total pour la CIBC de la rémunération de tous ses employés par rapport à des paramètres clés du rendement d'entreprise, comme les produits d'exploitation; ils vérifient également le caractère raisonnable de ce coût comparativement à celui du groupe de référence de la CIBC. Le conseil est convaincu que cette façon de faire fournit les renseignements les plus significatifs et les plus pertinents dans l'établissement de la rémunération des cadres supérieurs et des employés et que le niveau de la rémunération versée est juste et adéquat.

Le conseil estime que la philosophie de rémunération de tous ses employés adoptée par la CIBC est équilibrée et qu'elle crée un lien direct entre la rémunération et le rendement, le rendement pour les actionnaires et la capacité de la CIBC à attirer et à retenir les personnes qualifiées dont elle a besoin pour réussir.

Le conseil estime également qu'il est important que les actionnaires comprennent pleinement la rémunération versée par la CIBC à ses cadres supérieurs et son fondement. L'information relative à la rémunération des cadres supérieurs de la CIBC est présentée de manière simplifiée et facile à lire et donne aux actionnaires des renseignements clairs et exhaustifs. Pour plus de renseignements concernant la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC, veuillez consulter la lettre de M. Brent Belzberg, président du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, et de M. Charles Sirois, président du conseil, qui figure dans la présente circulaire. Les renseignements communiqués par la CIBC, ainsi que le dialogue continu qu'entretient le conseil avec les actionnaires, permettront à ces derniers de prendre une décision éclairée et informée dans le cadre du vote sur la résolution de consultation sur la philosophie de rémunération des cadres supérieurs de la CIBC.

PROPOSITION N^O^ 4

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que la Banque s'engage à se départir de toutes ses filiales et succursales dans les paradis fiscaux selon la définition de l'OCDE.

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

L'Organisation pour la coopération et le développement économique, l'OCDE, définit ainsi un paradis fiscal : c'est une entité territoriale qui applique des impôts inexistants ou insignifiants; où il y a une absence de transparence; où les pratiques administratives empêchent un véritable échange de renseignements à des fins fiscales avec les autres pays; et enfin, où l'on reconnaît comme sociétés des entités corporatives même sans activités substantielles.

Selon Statistique Canada, les investissements canadiens directs à l'étranger dans les paradis fiscaux sont passés, entre 2003 et 2008, de 94 milliards de dollars à 146 milliards de dollars. Ceci représente plus de 20 % des investissements canadiens à l'étranger faits par des particuliers ou des sociétés. Cette problématique n'est pas nouvelle. Déjà en 2002, la Vérificatrice générale s'inquiétait de l'érosion de l'assiette fiscale en raison des centaines de millions de dollars de revenus transférés dans les paradis fiscaux pour éviter le paiement d'impôt au Canada.

Cette problématique préoccupe le MÉDAC depuis plusieurs années et l'a conduit en 2005 à déposer une proposition d'actionnaire demandant la fermeture des paradis fiscaux.

Considérant que la notion même de paradis fiscal fait référence à la possibilité d'éviter taxes et impôts de sa juridiction d'origine, en opposition directe aux principes de solidarité, de justice et de redistribution;

Considérant que les banques tirent parti des paradis fiscaux tant par les activités de centres bancaires extraterritoriaux *(offshore)* au service de leurs clients que par leur capacité à y conserver une part de leurs bénéfices;

Considérant que les banques canadiennes et leurs clients doivent payer leur juste part du financement des services publics dont ils bénéficient directement et indirectement, notamment en pouvant compter sur une main-d'œuvre bien formée et en santé;

Considérant que l'une des causes de la dernière crise financière est une éthique d'investissement déficiente;

Considérant que les centres bancaires *offshore* ont facilité la création de nombreux fonds de placement là où la réglementation est déficiente et la taxation quasi inexistante; et qu'il est prouvé que la crise financière a été rendue possible et amplifiée par de nouvelles formes d'instruments financiers complexes et de produits dérivés largement détenus par ces fonds;

Considérant que les produits financiers complexes peuvent avoir des caractéristiques menant à une instabilité financière, et, par conséquent, ces produits doivent faire l'objet d'une réglementation serrée et de normes de gouvernance absentes de paradis fiscaux;

Considérant que les banques canadiennes jouissent d'une situation concurrentielle spéciale et d'un statut privilégié, tant auprès de la Banque du Canada que du ministère des Finances;

il est impérieux que les banques canadiennes cessent leurs opérations dans les paradis fiscaux et s'en retirent dans les plus brefs délais.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

En tant que société ouverte d'envergure mondiale, la CIBC a pour principal objectif de maximiser la valeur qu'elle génère pour ses actionnaires tout en respectant ses obligations de nature juridique, réglementaire, sociale et environnementale. La CIBC convient qu'elle ne doit pas être utilisée entre autres par les fraudeurs fiscaux et que les services qu'elle offre ne doivent pas permettre aux fraudeurs fiscaux et autres de mener des activités illégales. À cette fin, la CIBC respecte toutes les exigences des lois sur l'impôt, sur le blanchiment d'argent et d'autres lois de tous les pays où elle exerce ses activités et elle suit des procédures strictes aux termes de sa Politique générale des risques juridiques et de réputation. La CIBC appuie également la nécessité pour tous les pays, y compris les paradis fiscaux, d'élaborer des lois et des règlements qui entravent et empêchent les activités illégales, plutôt que de les faciliter. La CIBC continuera d'appuyer l'élaboration de telles lois.

La CIBC n'exerce pas d'activité dans un territoire qui répond à la définition de « paradis fiscal » établie par l'OCDE.

PROPOSITION N^{O} 5

Il est proposé que le comité de rémunération donne aux actionnaires davantage d'information en regard du groupe de référence utilisé pour comparer le degré de compétitivité de la rémunération de ses hauts dirigeants et sur l'importance de cette comparaison dans l'exercice de fixation de la rémunération.

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

Des études démontrent que la divulgation de la rémunération a eu l'effet pervers de nourrir une augmentation constante de la rémunération des hauts dirigeants. Plus particulièrement, une étude récente démontre que 50 % des augmentations de rémunération des présidents et chefs de la direction américains au cours de 1992 à 2006 a été produite par la surenchère créée par le système d'étalonnage. D'autres chercheurs ont démontré que les entreprises ont tendance à utiliser des groupes de comparaison où la rémunération des hauts dirigeants est souvent supérieure à la rémunération de leurs hauts dirigeants.

Cette manière de faire nuit à la relation saine devant exister entre la rémunération et la performance de l'organisation. À cet égard, nous nous permettrons de paraphraser la Coalition canadienne de la saine gouvernance qui mettait en garde contre l'utilisation trop forte de ce mécanisme dans la fixation de la rémunération des hauts dirigeants : « Quoiqu'il en soit, on doit prendre garde à ne pas exagérer l'importance des comparaisons avec le groupe de référence pour façonner la structure de rémunération. »

Actuellement, l'actionnaire a peu d'information sur le choix de l'univers de comparaison ou sur le positionnement de l'entreprise quant à ses pairs :

- rang de l'entreprise parmi les entreprises identifiées comme comparables par le comité de rémunération en regard de chaque composante de la rémunération et de la rémunération totale pour les cinq principaux dirigeants;
- rang de l'entreprise parmi ses pairs en fonction de différents indicateurs de performance financière.

L'actionnaire dispose également de peu d'information quant à l'importance accordée par le comité de rémunération à ces données dans le processus de fixation de la rémunération : choix de l'univers de comparaison (national ou international), rang percentile visé et pour quelles composantes de la rémunération.

Nous jugerons donc essentiel que ces informations fassent partie des renseignements fournis avec la politique de rémunération. Comme le soulignait récemment un conseiller réputé en rémunération, « Les compagnies qui composent le groupe de comparaison influenceront votre politique de rémunération plus que tout autre donnée. Il est donc primordial de mettre l'effort nécessaire pour choisir le bon groupe de comparaison. »

Le MÉDAC considère qu'il est crucial de connaître les effets d'un tel outil de fixation sur la fixation de la rémunération des hauts dirigeants et qu'il soit balisé par le recours à un ratio d'équité interne éthiquement et socialement acceptable.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.

Énoncé du conseil et de la direction

La CIBC s'est engagée à fournir aux actionnaires des renseignements clairs et exhaustifs sur tous les aspects de sa philosophie de rémunération des cadres supérieurs, y compris des renseignements sur les groupes de sociétés de référence pour la rémunération.

Le choix des groupes de sociétés de référence de la CIBC est expliqué à « Comparaison de la rémunération et groupes de sociétés de référence » à la page 42 de la présente circulaire. Comme pour les années précédentes, cette section :

- décrit la manière dont la rémunération de l'équipe de la haute direction est évaluée par rapport à celle d'un groupe de sociétés de référence dont la taille, la portée, la présence sur le marché et la complexité sont comparables à celles de la CIBC;
- identifie les sociétés du groupe de référence pour l'équipe de la haute direction (les quatre autres grandes banques canadiennes) et du groupe de référence élargi pour le chef de la direction et le chef des services financiers (comprend deux importantes sociétés d'assurances au Canada).

Ces sociétés font concurrence directement à la CIBC tant pour les activités commerciales que pour le recrutement de personnes qualifiées.

Dans son évaluation du rendement de la CIBC et de ses entreprises, le CRRPD compare le rendement de la CIBC à celui des quatre autres grandes banques canadiennes. Cette évaluation a un effet direct sur la rémunération d'encouragement des membres de l'équipe de la haute direction et illustre le fort lien qui existe entre la rémunération et le rendement comparativement au groupe de sociétés de référence (voir « Rémunération au rendement – Faits saillants » à la page 33 de la présente circulaire).

Pour toutes ces raisons, le conseil estime que le groupe de sociétés de référence choisi est adéquat, que les renseignements communiqués par la CIBC sur le groupe de sociétés de référence sont clairs et exhaustifs et que la rémunération versée par la CIBC est correctement liée au rendement d'entreprise tant absolu que relatif, comme il a été démontré au fil du temps.

ANNEXE B

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 2011.

Au cours de l'année écoulée, le conseil s'est appliqué à renforcer davantage les systèmes de gouvernance de la CIBC, à renouveler le conseil et à en accroître l'efficacité, tout en améliorant la supervision de la gestion du risque. Nous avons également consacré plus de temps à notre cadre d'engagement des parties intéressées, à la gestion des candidats et des recrues et à la rémunération des cadres supérieurs. En 2010, nous avons obtenu de GovernanceMetrics International une cote globale de 10,0, la cote la plus élevée attribuée par cet organisme, ce qui positionne la CIBC dans le centile supérieur du classement de toutes les sociétés pour les meilleures normes de gouvernance de leur catégorie.

Table des matières

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

COMMUNICATION AVEC LE CONSEIL DE LA CIBC

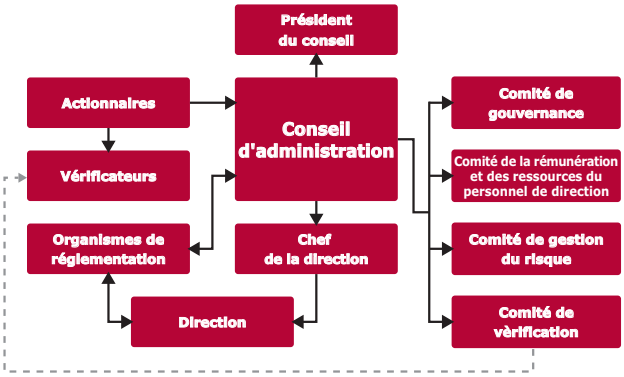
Les actionnaires et toute autre personne peuvent communiquer avec le conseil, un comité du conseil, le président du conseil ou un administrateur par courrier envoyé à la Division du secrétaire général de la CIBC, au 199 Bay Street, Commerce Court West, 44th Floor, Toronto (Ontario) M5L 1A2 ou par courriel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

1. Structure de la gouvernance

En bref

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

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



2. Composition du conseil

En bref

- La taille optimale du conseil de la CIBC en vue de la prise de décision efficace est de 14 à 16 administrateurs non membres de la direction.
- Le conseil de la CIBC présente à l'assemblée annuelle 2011 16 candidats aux postes d'administrateur dont 15 sont des administrateurs non membres de la direction.

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

3. Responsabilités du conseil

En bref

- Le conseil examine et approuve le mandat du conseil chaque année.
- On trouvera le mandat sur les sites www.cibc.com/francais et www.sedar.com.

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités et affaires de la CIBC. Il donne des directives à la direction, par l'entremise du chef de la direction, afin de servir 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, du processus, du plan et des priorités stratégiques de la CIBC, revoit le plan stratégique de la direction, approuve le plan stratégique annuel et examine l'évaluation que fait la direction des nouvelles tendances, de l'environnement concurrentiel, des questions relatives aux risques et des pratiques et produits commerciaux importants;

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

gestion des ressources humaines – le conseil, avec l'aide du Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction, revoit la philosophie de gestion des ressources humaines de la CIBC, le processus de planification de la relève du chef de la direction et des principaux membres de la direction, les décisions de rémunération compte tenu du rendement d'entreprise et des questions liées au risque de même que la mesure dans laquelle la direction favorise une culture d'intégrité. Le Comité de gestion du risque revoit également les questions liées au risque des décisions de rémunération.

gouvernance – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, revoit la philosophie de gouvernance de la CIBC, l'indépendance des administrateurs, le Code de déontologie des administrateurs et le Code de conduite des employés 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;

communications – le conseil, avec l'aide du Comité de gouvernance, revoit la stratégie globale de communication de la CIBC, les mesures visant la réception de commentaires de la part des actionnaires, les changements importants à la Politique sur la présentation d'information de la CIBC et le cadre de communication entre le conseil et ses parties intéressées;

comités du conseil – le conseil crée des comités, il définit leur mandat et exige que le président de chaque comité lui présente un rapport faisant état des questions importantes examinées par le comité à la réunion suivante du conseil 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, évalue son rendement ainsi que celui de chacun de ses comités et de ses administrateurs.

4. Indépendance des administrateurs

En bref

- Tous les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle 2011 sont indépendants, à l'exception de Gerald T. McCaughey puisqu'il est le président et chef de la direction de la CIBC.
- On trouvera les normes d'indépendance du conseil sur le site www.cibc.com/francais.

Le conseil estime que l'indépendance constitue une partie importante de ses fonctions de supervision de la gestion des activités et des affaires de la CIBC. L'indépendance du conseil conformément aux exigences réglementaires et aux pratiques exemplaires est atteinte grâce à plusieurs outils. Les normes d'indépendance du conseil, qui comportent des critères pour évaluer 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, représentent une façon importante d'établir l'indépendance. Le conseil et ses comités utilisent d'autres moyens pour encourager l'indépendance :

- examiner les situations où des membres du conseil siègent ensemble à d'autres conseils d'administration;
- retenir les services d'un conseiller indépendant;
- examiner les situations de participation à des comités de vérification d'autres sociétés ouvertes;
- tenir régulièrement des réunions à huis clos du conseil et de ses comités en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction;
- analyser si les administrateurs ont un intérêt important dans une opération;
- nommer 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. 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 remplir des critères supplémentaires exposés dans son mandat.

Un administrateur est jugé indépendant uniquement lorsque le conseil décide positivement qu'il n'a aucun lien important avec la CIBC, notamment à titre d'associé, d'actionnaire ou de 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 important indirect. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil applique des normes tirées du *Règlement sur les personnes physiques membres d'un groupe (banques)* en vertu de la *Loi sur les banques,* des règles de gouvernance de la New York Stock Exchange et des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil détermine l'indépendance des administrateurs au moins une fois par année lorsqu'il approuve les candidats aux postes d'administrateur à inscrire dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la CIBC. Le conseil vérifie l'indépendance des administrateurs 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. Les membres du Comité de vérification doivent également respecter d'autres normes d'indépendance aux termes de la loi *Sarbanes-Oxley of 2002* des États-Unis. Ces normes sont énoncées dans la description du mandat du Comité de vérification.

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

Accès à un conseiller indépendant

En bref

- Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction a retenu les services d'un conseiller qui fait rapport directement au Comité, agit uniquement conformément aux directives fournies ou approuvées par le président du Comité et, depuis le 1er juillet 2010, n'exécute aucun autre mandat de la CIBC.

Le conseil, le président du conseil et chaque comité du conseil peuvent retenir les services de conseillers pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités respectives et établir la rémunération des conseillers. Un administrateur n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de la direction pour retenir les services d'un conseiller.

Relations négligeables

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

Membres du conseil siégeant ensemble à d'autres conseils

En bref

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

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

Le tableau suivant présente les administrateurs de la CIBC siégeant ensemble à d'autres conseils.

Société	Administrateur	Comité
CAE Inc.	John P. Manley	Ressources humaines
	Katharine B. Stevenson	Vérification

Membres de comités de vérification d'autres sociétés ouvertes

En bref

- Ronald W. Tysoe, président du Comité de vérification de la CIBC, fait partie du comité de vérification de quatre autres sociétés ouvertes. Après avoir examiné la portée des activités de M. Tysoe au sein de comités de vérification, les exigences réglementaires, son emploi du temps, l'ensemble de ses compétences en comptabilité et en finance et son expérience connexe, le conseil a déterminé que sa capacité à siéger à titre de membre et de président du Comité de vérification de la CIBC n'est pas compromise.
- On consultera les biographies des candidats aux postes d'administrateur dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2011 pour en savoir plus sur leur participation à des comités d'autres sociétés ouvertes.

Aux termes du mandat du Comité de vérification, un membre ne peut pas être membre du comité de vérification de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil 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.

Réunions à huis clos

Le conseil et chacun de ses comités tiennent régulièrement des réunions à huis clos en l'absence du chef de la direction ou de tout autre membre de la direction dans le cadre de leurs réunions du conseil et des comités. Les réunions sont présidées par le président du conseil lors des réunions du conseil et par le président de chacun des comités pour les réunions de comité.

Les administrateurs ont la possibilité de tenir des réunions à huis clos en l'absence de la direction à chaque réunion du conseil et des comités. Il y a eu 37 réunions à huis clos au cours de l'exercice 2010.

Intérêt dans des opérations importantes

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 déclarer cet intérêt et se retirer de la réunion pendant laquelle l'opération ou l'entente est examinée par le conseil ou le comité du conseil et il ne peut pas exercer de droit de vote à l'égard d'une 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 respecte les normes d'indépendance du conseil ainsi que les normes d'indépendance supplémentaires du Comité de vérification. Ces facteurs contribuent à la prise de décision indépendante par le conseil.

5. Processus de nomination des administrateurs

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

Mandat d'un administrateur

En bref

- Il n'y a pas d'âge obligatoire de la retraite. Un administrateur siège au conseil généralement pendant un maximum de 15 ans.

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. Aux termes de la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, la période maximale durant laquelle un administrateur peut faire partie du conseil est de 15 ans suivant son élection initiale par les actionnaires ou sa nomination initiale par les administrateurs. Toutefois, dans l'intérêt de la CIBC, le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur qui a été en poste pendant la période maximale. Il existe un calendrier de transition pour les administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004.

Grille d'évaluation des habiletés et des compétences des administrateurs

Le Comité emploie une grille d'évaluation qui l'aide à évaluer l'ensemble des habiletés des candidats aux postes d'administrateur et du conseil en général et à choisir les membres des comités. La grille décrit les habiletés et les caractéristiques complémentaires que l'on souhaite retrouver chez les administrateurs d'après des catégories générales comme le leadership, les compétences fonctionnelles, la connaissance du marché, l'expérience en tant que membre d'un conseil et la diversité. La grille est passée en revue annuellement par le Comité et mise à jour au besoin pour refléter l'évaluation par le Comité des besoins actuels et à long terme du conseil ainsi que des priorités stratégiques de la CIBC. Dans le cadre de cette évaluation, chaque administrateur autoévalue ses habiletés et

compétences dans chaque catégorie de la grille. La grille d'autoévaluation aide le Comité à cerner les lacunes, ce qui le guide dans la recherche de nouveaux candidats.

Nomination d'un nouveau candidat en vue de son élection

Le Comité est chargé de recommander au conseil des candidats en vue de leur élection. Avant de recommander un nouveau candidat, le président du conseil et le président du Comité de gouvernance rencontrent le 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 évalue l'intégrité et l'aptitude du candidat en vérifiant le niveau de scolarité et les antécédents du candidat 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 est chargé de recommander au conseil des administrateurs en poste en vue de leur réélection. Avant de recommander un administrateur en poste, le Comité tient compte de certains facteurs identifiés dans la Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC, notamment :

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

Présences aux réunions

Les réunions ordinaires du conseil et des comités sont prévues environ deux ans d'avance. Des réunions extraordinaires sont organisées au besoin. La Politique sur le mandat des administrateurs de la CIBC encourage les administrateurs à assister à toutes les réunions du conseil, et ceux-ci sont tenus d'assister à au moins 75 % 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 et des comités.

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

La CIBC maintient une liste de candidats éventuels aux postes d'administrateur qui est mise à jour périodiquement. Des noms de candidats sont ajoutés à la liste selon les recommandations des autres administrateurs et de conseillers externes.

Conseiller externe

Le Comité a le droit de retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats qualifiés.

Ancien chef de la direction

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

6. Mandat des administrateurs

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

Période maximale – Un administrateur prend sa retraite après avoir siégé au conseil pendant 15 ans. Un calendrier de transition est prévu pour les administrateurs qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires 2004. Le Comité de gouvernance est habilité à recommander la réélection d'un administrateur après la fin de la période de 15 ans s'il est dans l'intérêt de la CIBC de le faire.

Démission d'un administrateur – La politique exige qu'un administrateur donne un avis de démission au président du conseil dans certaines circonstances, notamment s'il ne respecte plus les exigences relatives à l'éligibilité des administrateurs en vertu des lois applicables, si un changement important survient dans son emploi, s'il accepte d'être administrateur d'une autre institution financière ou société et que cette situation pourrait créer un conflit d'intérêts important entre cette institution ou société et la CIBC, s'il fait subir à la CIBC une perte irrécouvrable ou s'il apprend que des circonstances personnelles pourraient avoir un effet négatif sur la réputation de 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 des administrateurs – Un administrateur doit donner sa démission lorsque sa candidature recueille plus d'abstentions de vote que de votes en faveur (*une majorité d'abstentions*) à une assemblée à laquelle les actionnaires se prononcent sur l'élection sans opposition d'administrateurs. Une « élection sans opposition » signifie que le nombre de candidats à l'élection aux postes d'administrateur correspond au nombre de postes d'administrateur au sein du conseil. On s'attend à ce que le Comité de gouvernance recommande au conseil d'accepter la démission, sauf en cas de circonstances atténuantes. Le conseil prendra une décision dans les 90 jours suivant l'élection et publiera un communiqué annonçant la démission ou expliquant les motifs pour lesquels elle n'a pas été acceptée. L'administrateur qui a remis sa démission ne participera pas à la prise de décision. Si chaque membre du Comité de gouvernance a reçu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, les administrateurs qui respectent les normes d'indépendance du conseil et qui n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions formeront un comité pour étudier les démissions et recommander au conseil de les accepter ou non. Si seulement sept administrateurs ou moins n'ont pas obtenu une majorité d'abstentions à la même assemblée des actionnaires, tous les administrateurs participeront au processus visant à déterminer si les démissions

doivent être acceptées. Le conseil peut combler un poste vacant conformément au règlement de la CIBC et à la *Loi sur les banques*.

7. Le chef de la direction

En bref

- 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.

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

8. Le président du conseil

En bref

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

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

9. Les comités du conseil

En bref

- Le conseil compte quatre comités.
- La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2011 présente les réalisations de chaque comité pour l'exercice 2010.
- Le conseil examine et approuve les mandats des comités chaque année.
- 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 sur le site www.cibc.com/francais.

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

Le **Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction** aide le conseil à fournir une surveillance stratégique du capital humain de la CIBC, y compris l'efficacité organisationnelle, la planification de la relève et l'harmonisation de la rémunération pour l'ensemble de la Banque avec la stratégie, la tolérance au risque et le cadre de contrôle de la CIBC. Le Comité examine et approuve la philosophie, les politiques 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 examine le financement de la rémunération d'encouragement annuelle, de même que les objectifs et l'évaluation du rendement, la rémunération et la planification de la relève du chef de la direction ainsi que la nomination, la rémunération et la planification de la relève des autres membres clés de la direction et en recommande l'approbation au conseil. Tous les membres sont indépendants comme l'exige la loi.

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

Le **Comité de gestion du risque** aide le conseil à déterminer la tolérance au risque de la CIBC et à surveiller le profil de risque de la CIBC de même que son rendement par rapport à cette tolérance au risque. Le Comité est chargé de la détermination, de l'évaluation, de la surveillance et du contrôle des principaux risques commerciaux de la CIBC. Le Comité a des responsabilités spécifiques concernant les risques liés au crédit, aux marchés, aux investissements, à l'exploitation, 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, le mandat et l'efficacité de l'organisme indépendant de gestion du risque de la CIBC. Le Comité examine également les questions relatives au risque des décisions de rémunération. Tous les membres sont indépendants.

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

10. Rémunération des administrateurs

En bref

- La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2011 présente la rémunération versée à chaque administrateur au cours de l'exercice 2010.
- On demande aux administrateurs d'acquérir des actions ordinaires de la CIBC et/ou des unités d'actions à dividende différé d'une valeur minimale de 450 000 $ dans les cinq années suivant leur nomination.

Le Comité de gouvernance revoit une fois l'an la rémunération des administrateurs pour confirmer qu'elle est en lien avec l'objectif de rendement stable et durable de la CIBC à long terme, pour vérifier qu'elle encourage la prise de décision prudente et pour établir si elle est concurrentielle avec les programmes et les niveaux de la rémunération des administrateurs au sein des institutions financières canadiennes. Le Comité 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 l'harmoniser avec ces objectifs, de prendre en compte la charge de travail, les heures qui y sont consacrées et la responsabilité des membres du conseil et des comités et de refléter les programmes actuels de rémunération des administrateurs. Le Comité tient compte de nombreux facteurs, notamment la charge de travail, le temps consacré et la responsabilité. Il peut recourir aux services d'un expert-conseil externe indépendant qui lui fournira des données et un avis concernant la pertinence des politiques et des pratiques de rémunération à l'intention des administrateurs.

11. Rémunération

En bref

- La circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2011 décrit la rémunération des cadres supérieurs.
- Utilisation d'une grille de pointage équilibrée pour évaluer le rendement d'entreprise et 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, y compris :
  - 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 celle des membres de la haute direction;
  - une philosophie d'évaluation du risque améliorée dans la prise de décisions de rémunération d'encouragement;
  - la hausse du montant de la rémunération reportée et l'allongement de la période de report pour les personnes pouvant représenter un risque important pour la CIBC;
  - le mécanisme de récupération de la rémunération en cas d'inconduite et de pertes imprévues qui sont importantes.

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 et d'autres paramètres pertinents lorsqu'il détermine la rémunération d'encouragement. Le Comité revoit également le sommaire du rendement individuel lorsqu'il évalue le caractère adéquat de la rémunération d'une personne, y compris des renseignements sur le rendement financier, la conformité à la stratégie de tolérance au risque et aux exigences de contrôle de la CIBC, la réalisation de la stratégie et les principaux paramètres relatifs aux clients/employés. Le Comité, à l'aide des commentaires du chef de la gestion du risque 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 ainsi que les secteurs d'activité de Services bancaires de gros. Le Comité recommande à l'approbation du conseil le montant de la rémunération directe globale individuelle connexe pour le chef de la direction, les employés sous la responsabilité directe de celui-ci, les titulaires de certains autres postes de contrôle clés et le Comité de gestion de Services bancaires de gros; le Comité approuve également la rémunération de toute personne dont la rémunération directe globale se situe au-dessus d'un certain seuil significatif.

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

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

13. Orientation et formation continue des administrateurs

En bref

- Au cours de l'exercice 2010, la formation des administrateurs a porté principalement sur les développements en comptabilité, les thèmes stratégiques, la gestion du risque et la rémunération, la gestion du personnel qualifié et le perfectionnement du leadership, l'Accord de Bâle III, les aperçus économiques et la fonction Trésorerie.
- Environ 14,6 % de l'ordre du jour des réunions a été consacré à la formation des administrateurs au cours de l'exercice 2010.
- En outre, cinq séances de formation d'une heure et une séance de 90 minutes ont été consacrées aux administrateurs en plus des réunions du conseil ou des comités. Ces séances ne faisaient pas partie du calendrier régulier du conseil et les administrateurs n'ont pas été rémunérés pour y assister. On consultera la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2011 pour obtenir une description complète du programme de formation des administrateurs de chaque comité au cours de l'exercice 2010.

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

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

Perfectionnement continu des administrateurs – Le programme de perfectionnement continu des administrateurs regroupe des cours externes, des documents pertinents au rôle des administrateurs, des séances de formation régulières données par des experts internes et externes et des séances individuelles avec un expert interne ou externe sur des sujets précis. Il incombe au président du conseil de coordonner les programmes de formation continue pour le conseil. Le président de chaque comité du conseil est chargé de la formation continue des membres du comité ayant trait au mandat du comité. Le site Web du conseil constitue un des piliers du programme de perfectionnement continu des administrateurs; il contient notamment un recueil des politiques et procédures relatives au fonctionnement du conseil et de ses comités.

14. Relève de la haute direction

En bref

- 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 de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction.

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

Le Comité de la rémunération et des ressources du personnel de direction revoit les plans de relève du chef de la direction, du chef des services financiers et d'autres membres clés de la direction. En outre, le Comité de vérification examine les plans de relève du chef des services financiers et il examine celui du vérificateur principal. 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.

15. Politique sur la présentation de l'information

En bref

- Seuls le chef de la direction, le chef des services financiers, le président du conseil et certains membres de la direction sont autorisés à parler au nom de la CIBC. Les autres doivent avoir l'autorisation du chef des services financiers.
- On trouvera la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC sur le site www.cibc.com/francais.
- Les pratiques existantes de la CIBC atteignent essentiellement les mêmes résultats que le modèle d'engagement envers les actionnaires (*Model Shareholder Engagement*) et la politique de consultation sur la rémunération (*Say on Pay*) pour les conseils d'administration de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises.

Une politique sur la présentation de l'information avalisée par le conseil reflète l'engagement des administrateurs et de la direction à promouvoir des pratiques de communication de l'information cohérentes destinées à présenter au marché des informations importantes sur la CIBC qui soient justes, opportunes et largement diffusées . Le Comité de gouvernance est responsable d'évaluer l'administration de la Politique sur la présentation de l'information de la CIBC ainsi que les changements de cette politique soumis au conseil à des fins d'approbation. Le conseil est chargé de réviser l'ensemble de la stratégie de communication de la CIBC ainsi que d'élaborer un cadre pour les communications entre le conseil et les parties intéressées. Les membres du conseil de la CIBC, le chef de la direction et d'autres hauts dirigeants ont toujours eu des discussions directement avec les actionnaires, les groupes de défense des actionnaires et d'autres parties intéressées de la

communauté financière concernant l'information présentée publiquement et/ou non importante. Au cours des quatre dernières années, le conseil a amélioré et étendu son cadre de communication avec les parties intéressées pour répondre aux demandes croissantes de celles-ci. Les réunions du président du conseil comptent maintenant des parties intéressées et un plus grand nombre de sujets liés à la gouvernance y sont discutés, dont la rémunération des cadres supérieurs.

16. Évaluation du rendement annuel du conseil

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

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

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

En bref

- Chaque année, les employés et les administrateurs attestent de leur bonne connaissance et du respect des codes.
- On trouvera le Code de conduite de la CIBC et le Code de déontologie des administrateurs sur les sites www.cibc.com/francais et 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 à tous les employés, y compris les employés permanents et temporaires, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel pour la CIBC ou ses filiales en propriété exclusive. Le Code représente les normes minimales à respecter pour ce qui est de la conduite des employés et des obligations de la CIBC. Le Code porte sur la conduite générale, les conflits d'intérêts, la gestion de l'information, la protection de l'actif de la CIBC et les enquêtes internes et réglementaires. Un code semblable s'applique à certaines personnes qui ne sont pas des employés mais que la CIBC a engagées à contrat pour assumer un rôle équivalent.

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

Le conseil approuve toute modification des codes. Seul le conseil ou le Comité de vérification peut octroyer une dispense d'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.

Pour ce qui compte
dans votre vie

Siège social
199 Bay Street
Commerce Court
Toronto (Ontario) Canada M5L 1A2
Demande de renseignements
généraux : 416 980-2211

Relations avec les investisseurs
Téléphone : 416 980-8691
Télécopieur : 416 980-5028
Courriel : relationsinvestisseurs@cibc.com

FSC
Sources Mixtes
Produit issu de forêts bien gérées, de sources maîtrisées et de bois ou fibres recyclés
Cert no. SGS-COC-004339
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

« CIBC Pour ce qui compte dans votre vie » est une marque déposée de la Banque CIBC.